

INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL DEL PRECARIADO RURAL EN EL VALLE DE BENASQUE Y GRAUS (HUESCA)

PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN
SOCIOLÓGICA DE
DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS
SOBRE EL PRECARIADO Y EL
RETO DEMOGRÁFICO EN EL
MEDIO RURAL

CONFEDERACIÓN DE CENTROS
DE DESARROLLO RURAL - 2023

Zona de actuación del Centro de Desarrollo Rural de la Asociación Guayente

PABLO LAMORA SUBIRÁ, arquitecto
técnico (Estudio Cualitativo)

XOSÉ ELIAS TRABADA CRENDE,
sociólogo urbanista, Universidad de Vigo
(dirección investigación, Estudio
Cuantitativo, Conclusiones y
Recomendaciones Finales)

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

JUAN MANUEL POLENTINOS CASTELLANOS
(dirección-gerencia Coceder)



www.coceder.org

Edita: Confederación de Centros de Desarrollo Rural
COCEDER - Declarada de utilidad pública

C/ Fuente el Sol, 2 - Entreplanta 47009 Valladolid

info@coceder.org | www.coceder.org

Maquetación: Cargraf S.L.

ISBN: 978-84-128577-8-8

Todos los derechos reservados; prohibida la reproducción total o parcial de los artículos, fotografías y demás contenidos sin autorización expresa del editor o propietario.

Programa de investigación sociológica de diagnóstico y propuestas sobre el precariado y el reto demográfico en el medio rural

Confederación de centros de desarrollo rural - 2023

Investigación sociolaboral del precariado rural en el Valle de Benasque y Graus (Huesca)

Zona de actuación del Centro de Desarrollo Rural
de la Asociación Guayente

PABLO LAMORA SUBIRÁ, arquitecto técnico
(Estudio Cualitativo)

XOSÉ ELIAS TRABADA CRENDE,
sociólogo urbanista, Universidad de Vigo
(dirección investigación, Estudio
Cuantitativo, Conclusiones y
Recomendaciones Finales)



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



www.coceder.org

JUAN MANUEL POLENTINOS CASTELLANOS
(dirección-gerencia Coceder)

INTRODUCCIÓN _____	7
1. ESTUDIO CUANTITATIVO _____	11
1.1. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO _____	12
1.1.1. Distribución, evolución y densidad de población _____	14
1.1.2. Nacionalidad: evolución y porcentaje de perso- nas extranjeras _____	27
1.1.3. La estructura por sexo _____	30
1.1.4. La estructura por edad _____	33
1.2. ANÁLISIS DEL EMPLEO _____	44
1.2.1 Evolución y distribución del empleo según sexo _____	46
1.2.2. El empleo según nacio- nalidad _____	50
1.2.3. El empleo según cohor- tes de edad _____	51
1.2.4. El empleo según secto- res y ramas de actividad _____	54
1.2.5. El empleo según el régi- men de cotización _____	61
1.3. ANÁLISIS DEL PARO	
REGISTRADO _____	66
1.3.1. Evolución y distribu- ción del Paro registrado según sexo _____	67
1.3.2. Porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado _____	72
1.3.3. Evolución y distribu- ción del Paro registrado según cohortes de edad _____	73
1.3.4. Evolución y distribu- ción del Paro registrado según sectores _____	76

1.3.5. Distribución del Paro registrado según nivel de estudios _____	79
1.3.6. Paro registrado de larga duración _____	81
1.4. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS	82
1.4.1. Evolución y distribución de los contratos según sexo _____	83
1.4.2. Distribución de los contratos según cohortes de edad _____	89
1.4.3. Distribución de los contratos según sectores de actividad _____	91
1.4.4. Evolución y distribución de los contratos según tipo de duración _____	95
1.5 CONCLUSIONES CUANTITATIVAS _____	100
1.5.1. Recambio de la población en edad activa _____	101
1.5.2 Tasas de actividad _____	103
1.5.3. Tasas de Empleo _____	106
1.5.4. Tasas de Paro registrado _____	108
1.5.5. Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas _____	111
2. ESTUDIO CUALITATIVO _____	115
2.1. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS SEMI-DIRECTIVAS _____	116
2.1.1. Los perfiles sociolaborales del precariado _____	116
2.1.2. Las Administraciones públicas _____	132
2.1.3. El Tercer Sector _____	138
2.1.4. Demandas y propuestas _____	141
2.1.5. Conclusiones del análisis de las entrevistas _____	143
2.2. ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO _____	145
2.2.1. Debilidades internas _____	145
2.2.2. Fortalezas y potencialidades internas _____	150
2.2.3. Amenazas externas _____	151
2.2.4.- Oportunidades externas _____	153
2.2.5. Conclusiones del análisis del DAFO _____	154
2.3. ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN _____	155
2.3.1. Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral _____	156
2.3.2. Las relaciones con las Administraciones públicas _____	160
2.3.3. Las demandas, reivindicaciones y propuestas _____	162
2.3.4. Conclusiones del análisis del Grupo de Discusión _____	164
2.4. CONCLUSIONES CUALITATIVAS _____	165
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES _____	169
3.1. CONCLUSIONES _____	169
3.2. RECOMENDACIONES _____	184
REFERENCIAS _____	190

En las siguientes páginas desplegamos los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en el Valle de Benasque y Graus (Huesca)”, que constituye la zona de actuación del Centro de Desarrollo Rural de la Asociación Guayente, los cuales son fruto de un proceso de investigación efectuado entre junio y diciembre de 2023. En líneas generales, la Investigación Sociolaboral se basó en una metodología plural o mixta, consistente en el empleo de los métodos documental, cuantitativo y cualitativo, que se desarrolló en cinco fases de investigación:

- 1ª Fase Documental en la que se efectuó la búsqueda y selección de información documental escrita (artículos, libros...) y estadística producida por fuentes oficiales secundarias.
- 2ª Fase Cuantitativa en la que se definió un sistema de 55 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 rural en función de variables demográficas, de empleo, de paro registrado y de contratos registrados.
- 3ª Fase Cualitativa en la que se realizó un trabajo de campo basado en tres técnicas cualitativas (nueve entrevistas semi-directivas, una reunión DAFO y un Grupo de Discusión) implementadas en la zona del valle de Benasque y en Graus para captar y analizar los relatos y discursos generados por informantes cualificados/as de los niveles político y técnico de las Administraciones y del Tercer Sector y por personas en situación de precariedad sociolaboral, con la finalidad de conocer y analizar diversos aspectos significativos de la realidad subjetiva y cualitativa del precariado rural.
- 4ª Fase de Conclusiones y 5ª Fase de Recomendaciones en las que se generaron las conclusiones finales de los análisis cuantitativo y cualitativo, así como las recomendaciones finales que se manifestaron en los relatos y discursos de las personas que participaron en la trabajo de campo cualitativo, con aportaciones de la dirección de la investigación.

Los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en el Valle de Benasque y Graus (Huesca)” que se presentan en esta publicación se organizan en tres capítulos: 1.- Estudio Cuantitativo, 2.- Estudio Cualitativo y 3.- Conclusiones y Recomendaciones Finales; y cada uno de ellos se despliega en varios apartados. En concreto, el primer capítulo del Estudio Cuantitativo se desenvuelve en cinco apartados según la temática del análisis cuantitativo efectuado: demográfico, empleo, paro registrado, contratos y conclusiones cuantitativas. Mientras el segundo capítulo del Estudio Cualitativo se despliega en cuatro apartados, tres

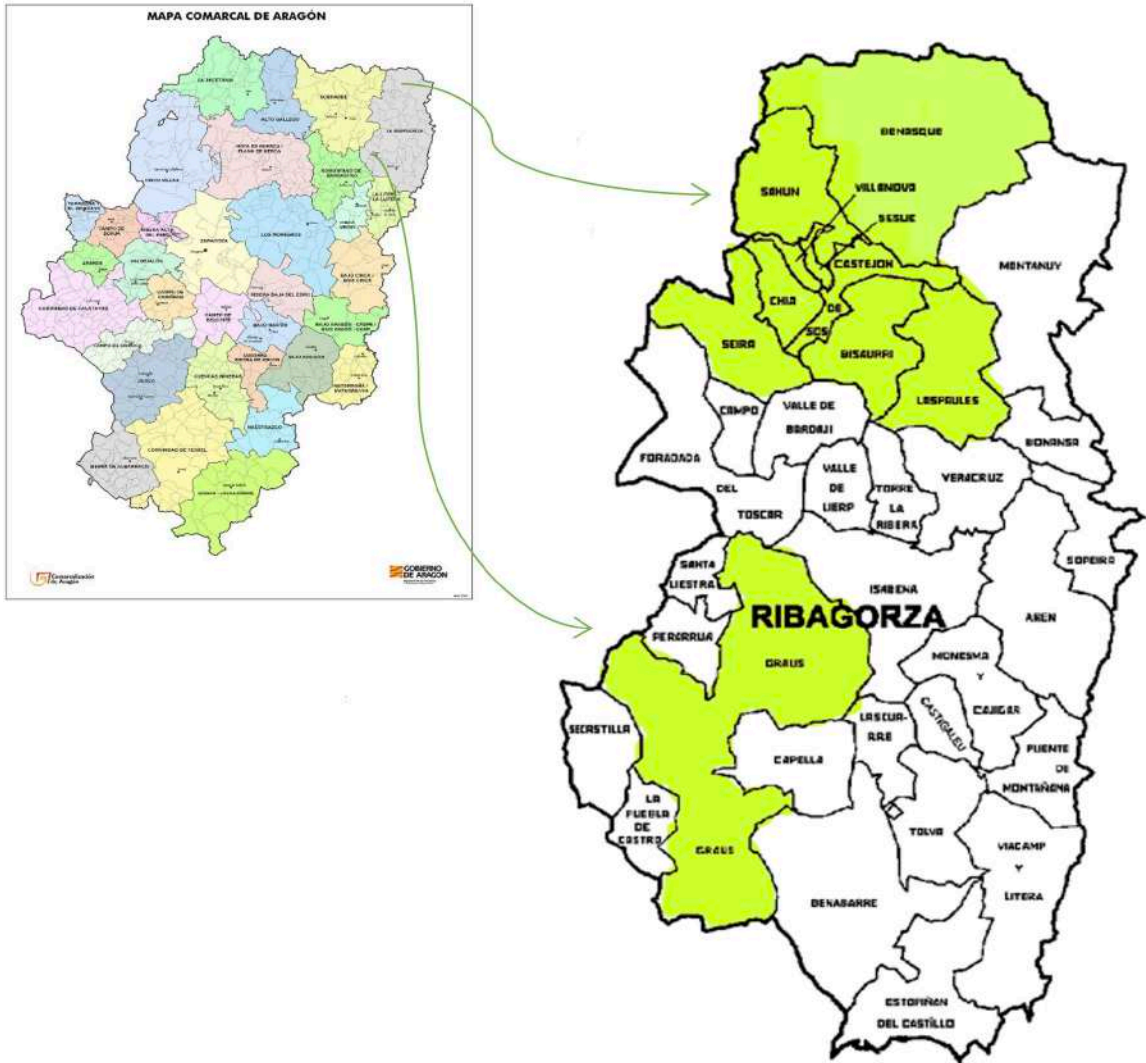
de ellos especializados en el análisis cualitativo de los relatos y discursos recogidos por cada técnica cualitativa (Entrevistas semi-directivas, DAFO y Grupo de Discusión) y se finaliza con un apartado de conclusiones cualitativas. Por último, el tercer capítulo de Conclusiones y Recomendaciones Finales se articula en los dos apartados que expresa su enunciado: las conclusiones y las recomendaciones.

Antes de mostrar los resultados de la Investigación Sociolaboral, hay que comentar que esta zona de actuación del Centro de Desarrollo Rural de la Asociación Guayente está constituida por diez municipios de la comarca de Ribagorza de la provincia de Huesca: Benasque, Bisaurri, Castejón de Sos, Chía, Graus, Laspaúles, Sahún, Seira, Sesué y Villanova. Siete de ellos se sitúan en el área norte de la comarca de Ribagorza, en el Pirineo aragonés, en concreto en el Valle de Benasque que ha horadado el río Ésera, cuyo cauce recorre la carretera autonómica A-139 hasta el municipio de Graus, la capital ribagorzana situada en el área sur de la comarca, donde el Ésera se une con su principal afluente, el río Isábena, que anteriormente discurre por el municipio de Laspaúles.

En el área pirenaica del valle de Benasque se encuentran tres grandes macizos montañosos, los cuales albergan los picos más altos de los Pirineos: Perdiguero con 3.222 metros, Posets con 3.369 y Aneto con 3.404 metros sobre el nivel del mar. Además del Macizo de la Maladeta o Montes Malditos, el Macizo de Perdiguero y el Macizo de Posets o Llardana, el Parque Natural de Posets-Madaleta contiene tres núcleos glaciares, numerosas morrenas e ibones (lagos de origen glaciar), así como fenómenos kársticos, alojando una gran diversidad de flora y fauna, parte de ella endémica. Se trata de un espacio natural de montaña de un gran valor ecológico y paisajístico, que se extiende por Benasque, Sahún y otros municipios¹. Sus potencialidades para la práctica del esquí y otros deportes de nieve, así como del turismo de montaña, se materializaron y desarrollaron con la creación de la estación de esquí Aramón Cerler (1971) y del espacio nórdico Llanos del Hospital, ambos en Benasque.

Los nueve municipios pirenaicos de la zona se sitúan en una altitud media de 1.086 metros sobre el nivel del mar, comprendiendo desde los 815 metros de Seira hasta los 1.431 metros de Laspaúles; a diferencia de Graus, municipio del prepirineo que se ubica a 469 metros de altitud media. A 1 de enero de 2022, la población empadronada en los diez municipios ascendió a 7.760 habitantes, de los cuales 2.282 estaban registrados en el Padrón Municipal de Benasque y 3.420 en el de Graus, que representaron el 29,4% y 44,1% del total de la población inscrita en la zona objeto de estudio. La orografía y el clima de montaña en los municipios pirenaicos, con inviernos fríos y prolongados (temperaturas medias anuales por debajo de 10⁰ C) han limitado históricamente el poblamiento humano, determinando una densidad demográfica bastante baja, para el conjunto de los nueve municipios de unos 7 habitantes por km² al inicio de 2022, si bien durante la temporada turística de invierno en la que se practican los deportes de nieve experimentan un espectacular crecimiento demográfico gracias a la población flotante de los

1 En 1994 se aprobó oficialmente el Parque Natural de Posets-Madaleta, abarcando 33.440 ha, con una Zona Periférica de Protección de 5.290 ha, el cual se extiende por los municipios de Benasque, Sahún y Montanuy de la comarca de Ribagorza, además de Gistaín y San Juan de Plan de la comarca del Sobrarbe.



Fuente: Mendivil, F. (17/12/2022). Recuperado de <https://www.aragonesasi.com/huesca/benasque/mapas.php>

flujos de turistas que reciben, especialmente los fines de semana y días festivos, atraídos por la estación de esquí de Aramón Cerler y el espacio nórdico Llanos del Hospital en Benasque. Con todo, Graus, la villa que es la capital de Ribagorza, aunque disfruta de un clima menos frío y en ella se concentran los servicios públicos y privados de la comarca, tampoco resalta por su densidad demográfica (11,4 habitantes por km²), pues se sitúa ligeramente por encima del umbral del *desierto humano*.

1. ESTUDIO CUANTITATIVO

El primer capítulo recoge los resultados del Estudio Cuantitativo, los cuales se despliegan en cuatro apartados especializados en un aspecto de la realidad objetiva y cuantificable de la población y del colectivo del precariado rural de la zona objeto de estudio (análisis demográfico, del empleo, del paro registrado y de los contratos), finalizando con un quinto apartado de conclusiones cuantitativas. El estudio cuantitativo se desarrolló durante la primera y segunda Fases del proceso de investigación (de junio a agosto de 2023) y consistió en las siguientes tareas técnicas:

- 1.** En primer lugar, se realizó un trabajo documental consistente en la búsqueda y selección de datos estadísticos producidos por fuentes oficiales secundarias sobre cada uno de los diez municipios de la comarca aragonesa de Ribagorza en los cuales actúa el Centro de Desarrollo Rural (CDR) de la Asociación Guayente: Benasque, Bisaurri, Castejón de Sos, Chía, Graus, Laspaúles, Sahún, Seira, Sesué y Villanova. Los datos municipales se sumaron para constituir el ámbito territorial denominado “zona de la Asoc. Guayente”. Asimismo, recogimos el mismo tipo de información estadística para los conjuntos territoriales de la comarca de Ribagorza, la provincia de Huesca, la Comunidad Autónoma de Aragón y España.
- 2.** En segundo lugar, con los datos estadísticos seleccionados para esos 15 ámbitos territoriales se elaboró un sistema de 55 indicadores cuantitativos, los cuales se recogen en Tablas Excel en el archivo del Anexo Cuantitativo, dividido en cinco hojas especializadas según tipos de indicadores: demográficos (14 Tablas), de empleo (16), de paro registrado (11), de contratos (8) y de conclusiones (6).
- 3.** En tercer lugar, se procedió al trabajo técnico del análisis cuantitativo de carácter secundario de los indicadores mediante la observación y descripción de la evolución temporal y comparación territorial, utilizando la representación de los indicadores en Gráficos Excel para facilitar la visualización de las tendencias temporales y comparaciones territoriales. El análisis cuantitativo se organizó en cinco apartados especializados en una temática (análisis demográfico, del empleo, del paro registrado, de los contratos y de conclusiones) y en cada uno de ellos se siguió el siguiente patrón de examen: primero, se analizó la evolución temporal y la comparativa territorial entre la zona de la Asoc. Guayente (sumatorio de 10 municipios) y los conjuntos de la comarca de Ribagorza, la provincia de Huesca, Aragón y España. Después, se consideró la evolución temporal y la comparación territorial entre los 10 municipios de la zona objeto de estudio.

Al inicio de cada uno de los cinco apartados del Estudio Cuantitativo se recogen los indicadores sociolaborales y el período temporal que se analizan, así como las fuentes estadísticas oficiales secundarias de las que proceden los datos cuantitativos. En todo caso, ahora se mencionan los portales y webs oficiales en las que se encuentran las fuentes estadísticas secundarias que se utilizaron:

- Estadística local del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) del Gobierno de Aragón: <https://www.aragon.es/-/estadistica-local>
- Estadística del Padrón del Instituto Nacional de Estadística del Gobierno de España: https://ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710984
- Estadística de personas Afiliadas en Alta laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10>
- Resumen de estadística mensual del Paro Registrado del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance.html>
- Estadísticas de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos.html>

1.1. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

En el primer apartado se realiza un análisis cuantitativo de índole secundario sobre la población empadronada en los 10 municipios de la zona de actuación del CDR de las Asociación Guayente, considerando el período temporal entre el 1 de enero de 2001 y 2022. En principio, se compara la evolución del conjunto de la zona (sumatorio de los 10 municipios) con relación a la comarca de Ribagorza, la provincia de Huesca, la Comunidad Autónoma de Aragón y España. Posteriormente, se compara la evolución municipal referida a Benasque, Bisaurri, Castejón de Sos, Chía, Graus, Laspaúles, Sahún, Seira, Sesué y Villanova. En el trabajo técnico del análisis cuantitativo se tuvo en cuenta las variables socioestadísticas de sexo (ambos, hombres y mujeres), densidad demográfica (superficie y población), nacionalidad (española y extranjera) y de las cohortes de edad (0 a 14, 15 a 34, 35 a 49, 50 a 64 y más de 64 años; 0 a 15 y 16 a 64 años; 0 a 19 y 80 y más años).

El apartado se desarrolla en cuatro epígrafes: se inicia el análisis demográfico con la distribución, evolución y densidad de la población residente en los 15 territorios objeto de investigación. Se prosigue con el estudio de la evolución del colectivo de residentes de nacionalidad extranjera y su representación con respecto al total de la población. En tercer lugar, se analiza

la estructura por sexo y, finalmente, la estructura por cohortes de edad. Los indicadores cuantitativos que se analizan son los siguientes, los cuales recogemos en 14 Tablas en la hoja 1 del Anexo Cuantitativo:

- Tabla 1.1. Distribución (%) de la población de la Zona Asoc Guayente empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022 entre los municipios: absolutos y % respecto total de la Zona; % respecto totales de otros territorios.
- Tabla 1.2. Evolución de la población empadronada entre 1 de enero de 2001 y 2022: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%).
- Tabla 1.3. Evolución de la Densidad de Población entre 1 de enero de 2001, 2020 y 2022: nº habitantes por km².
- Tabla 1.4. Evolución de la población empadronada de nacionalidad Extranjera entre 1 de enero de 2001 y 2022: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%).
- Tabla 1.5. Porcentajes de población Extranjera entre el total de población empadronada a 1 de enero de 2001, 2020 y 2022.
- Tabla 1.6. Ratio de Masculinidad entre la población empadronada a 1 de enero de 2001, 2020 y 2022: nº de hombres por cada 100 mujeres.
- Tabla 1.7. Ratio de Masculinidad según Nacionalidad entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022: nº de hombres por cada 100 mujeres según nacionalidad.
- Tabla 1.8. Evolución de la población empadronada según cohortes de Edad, de ambos sexos, de 1 de enero de 2001 a 2022: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%).
- Tabla 1.9. Distribución (%) de la población empadronada según grandes cohortes de Edad, de ambos sexos, a 1 de enero de 2001 y 2022: porcentaje de cada cohorte con respecto al total de ambos sexos.
- Tabla 1.10. Edad Media de la población empadronada para ambos sexos a 1 de enero de 2001 y 2022 y por Sexo a 1 de enero de 2022.
- Tabla 1.11. Porcentajes de personas Extranjeras entre la población empadronada según grandes cohortes de Edad a 1 de enero de 2022.
- Tabla 1.12. Ratios de Masculinidad entre la población empadronada según cohortes de Edad a 1 de enero de 2001 y 2022: nº de hombres por cada 100 mujeres por cohorte de edad.

- Tabla 1.13. Índice de Envejecimiento para ambos sexos entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022: nº de personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años.
- Tabla 1.14. Índice de SobreEnvejecimiento para ambos sexos entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022: nº de personas mayores de 80 años por cada 100 mayores de 64 años.

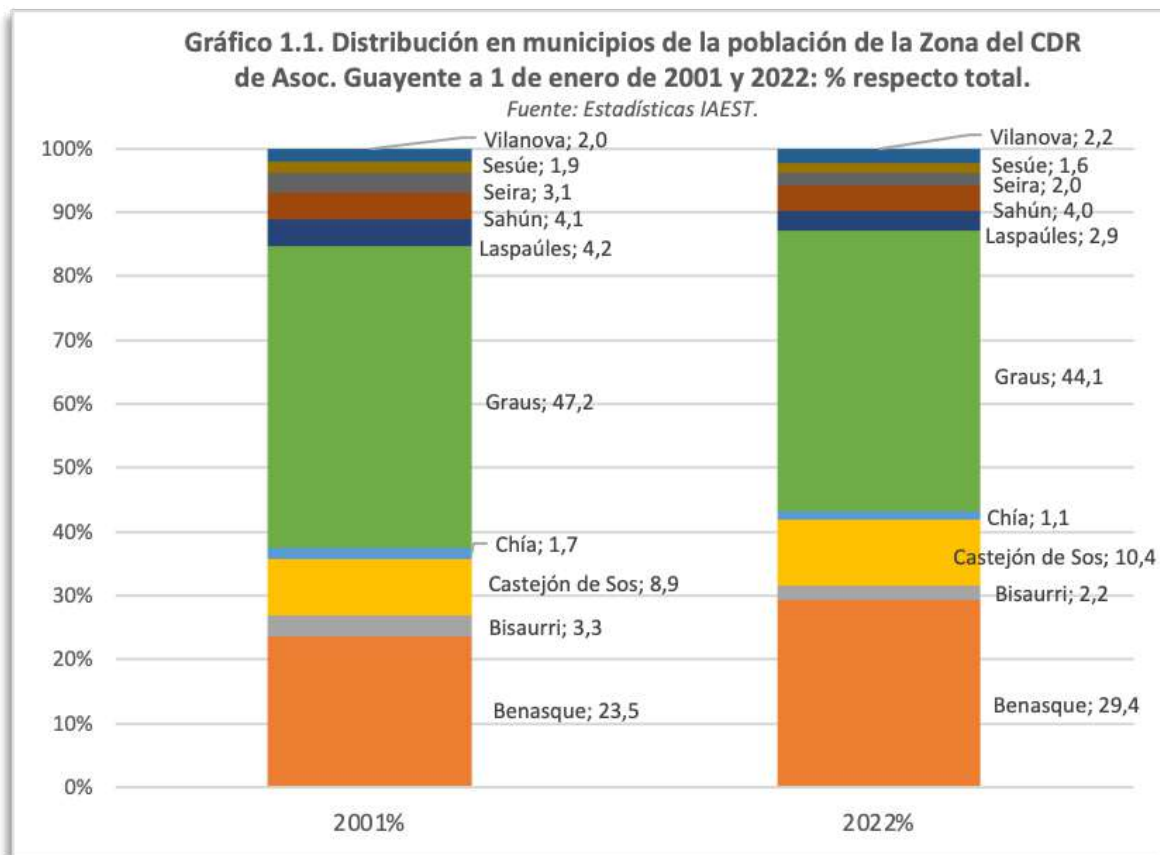
Y mencionar las fuentes estadísticas oficiales secundarias de las que proceden los datos de los indicadores:

- Padrón y Territorio en la Estadística local del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) del Gobierno de Aragón: <https://aplicaciones.aragon.es/mtiae/menu?idp=1&action=menu&tipo=2&padre=90201&idt=44001>
- Estadística del Padrón continuo (resultados definitivos) del Instituto Nacional de Estadística del Gobierno de España: https://ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177012&menu=resultados&idp=1254734710990

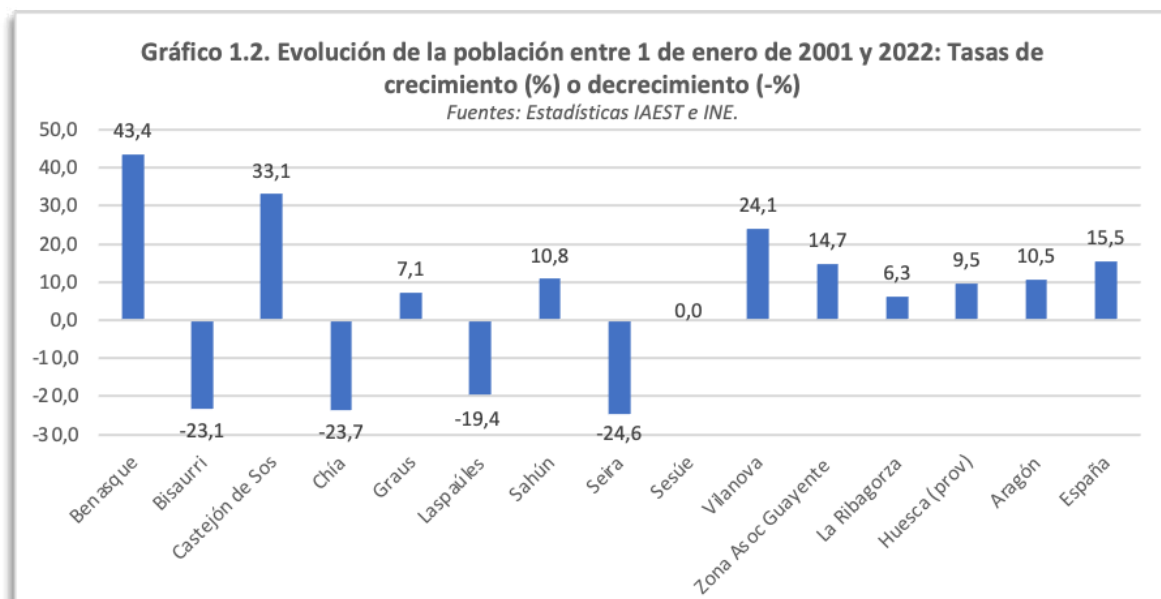
1.1.1. Distribución, evolución y densidad de población

A 1 de enero de 2022, los diez municipios oscenses que comprende la zona de intervención del CDR de la Asoc. Guayente albergan una población empadronada de 12.594 personas, que representan el 61,6% de la demografía de la comarca de Ribagorza, aunque su importancia relativa se reduce al 3,4% de la provincial y a un exiguo 0,6% con respecto a la demografía de Aragón. Hay que mencionar que, desde 2001 a 2022, se distingue un aumento de la importancia de la población de la zona en los conjuntos comarcal y provincial.

Entre los diez municipios de la zona del CDR de la Asoc. Guayente, Graus, la capital de la comarca ribagorzana, destaca por ser el término que más población cobija: 3.420 habitantes que significan el 44,1% del total de la zona. En segundo lugar, emerge Benasque (29,4%) y, después, Castejón de Sos (10,4%). Los siete municipios restantes representan proporciones visiblemente menores, entre el 1,1% de Chía y el 4% de Sahún. En resumen, se manifiesta una más que notoria concentración de la población en Graus, simbolizando una especie de macrocefalia demográfica de la capital comarcal, si bien su importancia relativa tendió a disminuir gradualmente en favor de Benasque de 2001 a 2022.

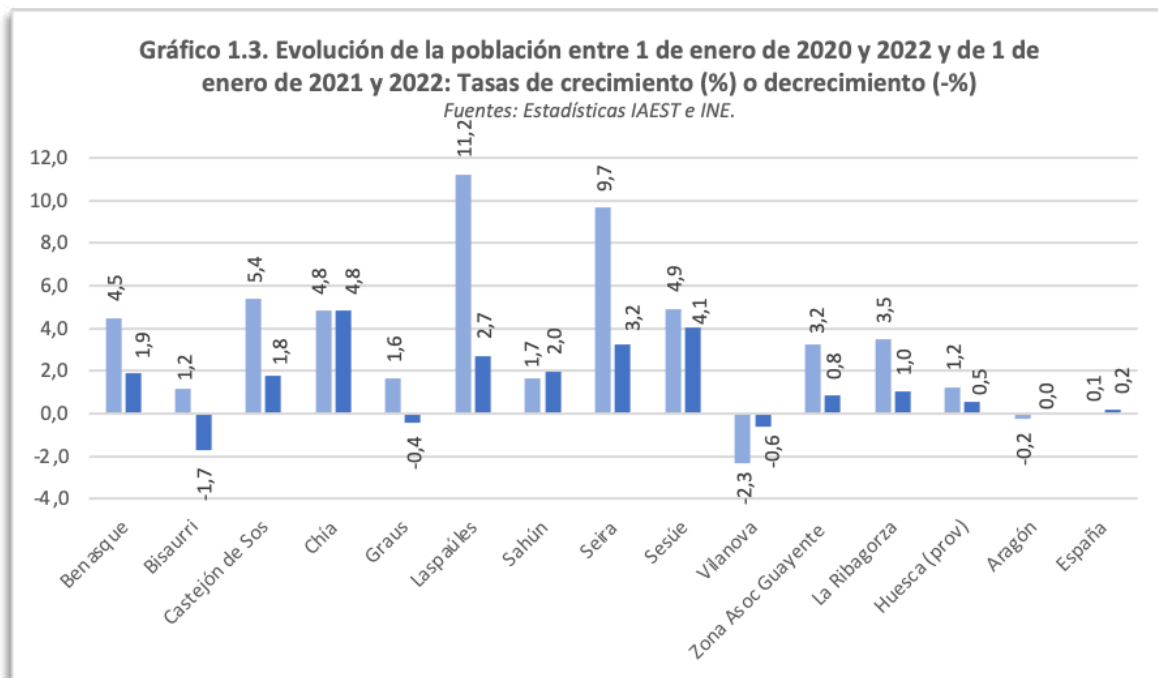


Observemos la evolución de la población empadronada entre el 1 de enero de 2001 y 2022: la zona del CDR de la Asco. Guayente aumentó el número de habitantes un 14,7%, un incremento relevante similar al registrado en España (15,5%), pero visiblemente superior a las tasas positivas de Ribagorza (6,3%), la provincia de Huesca (9,5%) y la región de Aragón (10,5%). Respecto a la población de 1 de enero de 2020, se muestra un incremento del 3,2% en la zona del CDR de Guayente al inicio de 2022, similar al crecimiento comarcal, que contrasta con el ligero declive registrado en el conjunto aragonés, así como con el suave aumento en el total español. Ciertamente, la recuperación económica de la postpandemia del covid-19 ha sido un contexto favorable para la evolución demográfica positiva en la zona del CDR de Guayente y la comarca de Ribagorza, incluso para el conjunto provincial. Por tanto, ejemplifican la corriente de ‘renacimiento del hábitat rural’ que ha emergido con la crisis de la pandemia, la siguiente recuperación económica y el brote de un flujo emigratorio desde el hábitat urbano-metropolitano al rural.



En el ámbito municipal, se observan dos dinámicas demográficas diferentes, aunque cuantitativamente prevaleció la evolución positiva entre el 1 de enero de 2001 y 2022: así sucedió en Benasque (43,4%), Castejón de Sos (33,1%), Villanova (24,1%), Sahún (10,8%) y Graus (7,1%). A diferencia de Seira (-24,6%), Chía (-23,7%), Bisaurri (-23,1%) y Laspaules (-19,4%), los cuales se distinguen por la disminución de sus habitantes empadronados. *Grosso modo*, los municipios que recorre la carretera autonómica A-139 por el valle de Benasque, desde Castejón de Sos hasta Banasque, disfrutaron del crecimiento demográfico, gracias a la especialización de sus núcleos en el turismo de nieve y montaña y en los deportes y actividades de tiempo libre que se practican en la estación de esquí de Cerler y alrededores, disponiendo de unas ofertas importantes en cuanto a hoteles, apartamentos, casas, bares-restaurantes, comercios y otros negocios relacionados con el alojamiento y el consumo del turismo, unas actividades económicas de servicios en las que se concentran las ocupaciones laborales del área del Alto Ésera. Mientras los municipios que atraviesa la N-260 situados en el área sur de la zona del CDR de la Asoc. Guayente, desde Seira hasta Laspaules, han sufrido el declive demográfico entre 2001 y 2022, los cuales tienen una economía en la que aún despuntan actividades tradicionales como la ganadería, la agricultura y el comercio local, si bien están experimentando una pauta a la terciarización de su estructura económica a través del turismo rural y actividades relacionadas (hostelería y restauración, deporte y tiempo libre).

En cuanto a la evolución demográfica más reciente, de 1 de enero de 2020 a 2022, la población empadronada aumentó en nueve municipios de la zona, con la excepción de Villanova (-2,3%), reflejando el impulso al crecimiento demográfico en el medio rural provocado por la crisis y recuperación de la pandemia de covid-19. Ahora bien, de 1 de enero de 2021 a 2022 disminuyó la población empadronada en los ayuntamientos de Bisaurri (-1,7%), Villanova (-0,6%) y Graus (-0,4%), la capital comarcal; posiblemente se exprese un agotamiento de ese impulso demográfico en la postpandemia.



Por otro lado, las dos áreas mencionadas anteriormente (municipios del valle de Benasque que recorre la carretera A-139 y municipios más al sur que comunica la N-260) ejemplifican con claridad unas dinámicas demográficas diferenciadas que se han expresado en la montaña aragonesa desde la segunda mitad del siglo XX, dependiendo del tipo de inserción en el sistema capitalista. Según Teodoro Lasanta (2002), el proceso de despoblación de la montaña pirenaica que se inició a mediados del siglo XIX se intensificó durante la segunda mitad del siglo XX con las políticas desarrollistas (1959-1975) de la dictadura franquista, provocando el *éxodo rural* un desmoronamiento del sistema socioeconómico tradicional de la montaña pirenaica, con la desaparición de la trashumancia, la caída de la cabaña ganadera de ovino, el abandono de la mayor parte de la superficie cultivada y un fuerte declive de las explotaciones familiares. Las políticas forestal e hidráulica impulsaron ese derrumbe del sistema tradicional del Pirineo aragonés, pero la declaración en 1966 por el gobierno franquista del proyecto de Estación de Esquí de Cerler como Centro de Interés Turístico Nacional y su inauguración el 26 de diciembre de 1971² supuso un cambio radical hacia la especialización del territorio del valle de Benasque en el turismo de nieve y montaña y en actividades económicas relacionadas (construcción, hospedaje, restauración, comercio, etc.). En este marco de desarrollo sectorial y exógeno, el crecimiento del turismo supuso la apropiación, a través del mecanismo del precio de mercado, de los mejores suelos (fondos del valle y áreas próximas a los pueblos) para las actividades turísticas (dotaciones e infraestructuras) y servicios relacionados (hoteles, apartamentos, segundas residencias, campings) en una competencia desigual con los usos agropecuarios: “...

² Fortuño, E. (10/01/2022). La estación de Cerler cumple 50 años con nuevos proyectos en marcha para continuar como motor del valle. *Diario del Alto Aragón*. Recuperado: <https://www.diariodelaltoaragon.es/noticias/comarcas/ribagorza/2022/01/10/la-estacion-de-cerler-cumple-50-anos-con-nuevos-proyectos-en-marcha-para-continuar-como-motor-del-valle-1545146-daa.html>

que se resuelve siempre a favor de las primeras capaces de pagar un precio más elevado por el suelo. De esta forma, el espacio cultivado es cada vez más escaso, con importantes implicaciones en la gestión ganadera del territorio” (Lasanta, 2002, p. 188). Un cambio en la organización y usos socioeconómicos del valle de Benasque que limitó las opciones de desarrollo endógeno basadas en el sector agropecuario y actividades complementarias de transformación, ya que no solo significó la pérdida de la mayoría de los suelos más fértiles para la agricultura que se dedicaron a infraestructuras, equipamientos y alojamientos relacionados con el turismo sino, también, un desplazamiento importante de la población activa desde el sector primario al turístico y, en general, al sector servicios (Laguna y Lasanta, 2003).

En cuanto al contexto sociohistórico general, hay que señalar que con el Plan de Estabilización aprobado por el gobierno franquista en 1959 se abandonó la política autárquica del primer franquismo, impulsando la liberalización económica y acelerando la integración de España en el bloque capitalista dirigido por Estados Unidos. El proceso de modernización capitalista que se promovió durante el *segundo franquismo* (1959-75), con apoyo financiero y técnico del gobierno norteamericano y de instituciones internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, OCDE), relegó el hábitat rural a ser la principal fuente de mano de obra y de producción de alimentos y de energía hidráulica (embalses) para las ciudades y áreas metropolitanas que crecían con rapidez al concentrar las inversiones públicas y privadas en los sectores de la construcción, la industria y los servicios, provocando un *éxodo rural* sin precedentes hacia el hábitat urbano-metropolitano que despobló y envejeció la mayoría de los municipios rurales, tal como se constata en los resultados del Censo de Población de 1981, el cual reflejó un más que significativo declive demográfico de los municipios de hasta 5.000 habitantes (-30,2%) con respecto al Censo de 1950³ (Trabada, 2020).

Durante el *segundo franquismo* se construyó e institucionalizó la sociedad de consumo de masas en España, donde las nuevas clases medias y obreras urbanas con empleo estable no solo eran sujetos productores sino también debían ser consumidores, ya que se requería que las ofertas crecientes y masivas de bienes y servicios finales fuesen consumidas por unas demandas efectivas también crecientes y masivas para que la economía capitalista no se precipitase a una crisis estructural de subconsumo o sobreproducción. En líneas generales, el segundo franquismo representó la institucionalización de la “norma de consumo de masas” en España, propia del régimen de acumulación y modo de regulación fordista del sistema capitalista (Aglietta, 1979) que se desarrolló con plenitud desde mediados de los 40 hasta mediados de los 70 del siglo XX en los países capitalistas occidentales (Norteamérica y Europa).

Para la “norma de consumo de masas” del capitalismo fordista la adquisición de un automóvil por las clases medias y obreras fue fundamental, tanto porque era una de las principales mercancías y bienes de consumo como por el arrastre que generaba su uso en favor de la producción y consumo en otras ramas económicas: por ejemplo, en el turismo, los alojamientos y segundas residencias de fin de semana y de vacaciones. Paralelamente, el desarrollo del transporte aéreo

3 Desde 9.420.141 censados en 1950 a 6.574.582 habitantes censados en 1981, es decir, una pérdida de 2.845.559 habitantes entre ambos Censos (fuente: INE).

de pasajeros y de la infraestructura aeroportuaria durante el segundo franquismo posibilitaron la especialización de zonas del litoral mediterráneo y del archipiélago canario en el turismo extranjero que procedía de países capitalistas de Europa occidental. Por consiguiente, el automóvil y los vuelos chárter, junto a las infraestructuras públicas de carreteras y aeropuertos, fueron básicos para que el turismo de masas creciera y se generalizara, primero entre las clases medias y después entre las clases obreras con empleo estable. En la 'división internacional del trabajo' que se conformó en el capitalismo fordista, España pasó a desempeñar un rol económico de semiperiferia económica con especialización en el sector turístico, con sus ofertas de turismo de sol y playa en zonas costeras, aunque después se fueron incorporando ofertas de turismo de nieve y montaña en zonas del interior peninsular, como las estaciones de esquí de los Pirineos (Astún, Cerlet, Formigal, Panticosa, Baqueira-Beret, La Molina, etc.).

Los flujos masivos de turistas extranjeros fueron un referente social positivo a imitar por las nuevas clases medias y obreras españolas que se formaron durante el desarrollismo franquista. Es decir, expresaban y transmitían nuevos valores y prácticas de consumo propiamente fordistas que eran desconocidas por la mayoría de la población española, aún bastante influenciada por la cultura prefordista de las viejas clases medias y altas patrimoniales, basadas en la propiedad e independencia económica (propietarios agrarios medios y terratenientes, aristócratas, burguesía financiera y comercial, profesionales liberales, artesanos y autónomos), las cuales mostraban un comportamiento de consumo sobrio y conservador basado en los valores y prácticas de la religión católica y la subcultura de la nobleza (*hidalgúia*), además de rechazar los patrones y modas de consumo que procedían del extranjero. No hay que olvidar que la mayoría de las nuevas clases medias y obreras urbanas procedían del hábitat rural, por lo que habían sido socializadas en ese ambiente sociocultural prefordista desfavorable al consumo de masas. Sin embargo, el contacto e identificación con el turismo extranjero y la influencia de la publicidad en los medios de comunicación⁴ (radio, Tv y cine) transformaron con rapidez la mentalidad social entre las nuevas clases medias y obreras hacia la tolerancia y el deseo de experiencias de consumo similares a los modelos, modas y prácticas consumistas que procedían de Europa occidental y Estados Unidos, tan necesarias para el desarrollo del capitalismo español y, a su vez, para la integración social de esas nuevas clases urbanas en un régimen de dictadura derechista que les ofrecía, ante la carencia y represión de los derechos y las libertades políticas y sociales, la opción de dirigir sus deseos de libertad individual y grupal hacia la sociedad de consumo de masas (Alonso y Conde, 1994).

4 En la década de los 60 del siglo XX, el discurso publicitario en España se concentró en crear y conformar los nuevos consumidores, en transformar a los españoles, especialmente a los del hábitat urbano-metropolitano, en sujetos consumidores, partidarios de la sociedad de consumo de masas, de sus valores y prácticas consumistas. En este sentido, el discurso publicitario instó a romper con el pasado, con los patrones y hábitos del consumo austero de la sociedad tradicional. En 1956 comenzó la emisión diaria de TVE, un electrodoméstico que se fue extendiendo por los hogares de clase media y en los 60 por los hogares de clase obrera. En el medio rural la difusión de TVE fue más lenta, debido a las deficiencias en la electrificación y cobertura, si bien a mediados de los 60 se crearon los primeros Teleclubes. Fue un medio de comunicación fundamental para la difusión de las nuevas pautas, modas y prácticas del consumo de masas mediante la promoción de campañas publicitarias, tanto a través de los anuncios como mediante programas tipo concurso patrocinados por marcas comerciales, así como a través de las películas y series, principalmente norteamericanas, que difundían estilos de vida favorables al consumo de masas (Alonso y Conde, 1994).

Asimismo, tras la crisis del fordismo en la década de los 70 y 80 del siglo XX, basado en la producción y consumo de masas, emergió un nuevo régimen de acumulación y modo de regulación capitalista, el posfordismo, que conserva parte de los atributos y relaciones del fordismo pero donde los conceptos de globalización y localismo (*lo glocal*), de flexibilidad y segmentación, de descentralización y externalización-subcontratación, de desindustrialización y terciarización, de sociedad red y economía digital, de individualismo y distinción social, de desigualdad y polarización socioterritorial, de sociedad del riesgo y exclusión, de vulnerabilidad y precariedad sociolaboral, ... se constituyen en factores esenciales del proceso de transformación de la economía y sociedad, de las clases, actores y actividades, de las relaciones y roles, así como de los hábitat rural y urbano-metropolitano contemporáneos.

En el actual régimen de acumulación y modo de regulación posfordista, el espacio rural español ya no puede seguir jugando el papel que desempeñó durante el período fordista de ser la fuente principal de mano de obra para el espacio urbano-metropolitano, ya que, tras el *éxodo rural*, quedó despoblado y sobreenvejecido. Aunque continúa desempeñando el papel tradicional de ser el principal productor de alimentos, sin embargo la globalización agroalimentaria y la creciente desregulación de los mercados mundiales ha aumentado la competencia y las exportaciones/importaciones con el extranjero, reduciendo los márgenes económicos para las explotaciones familiares inmersas en un proceso estructural de declive y concentración, en un contexto técnico-económico capitalista en el que se ha impuesto el modelo productivista de la agricultura y ganadería intensivas, con menor capacidad de fijar población activa en el territorio rural que los modelos semi-intensivos/semi-extensivos y extensivos, incluyendo el agroecológico, además de consumir más insumos externos no renovables y generar una mayor huella ecológica y contribución a la crisis ambiental global⁵.

Paralelamente, en el posfordismo la sociedad urbana-metropolitana requiere de la sociedad rural que gestione un ambiente de calidad ambiental y sociocultural, así como produzca ofertas de servicios culturales, de bienestar psicosocial y de tiempo libre para el consumo de las y los urbanitas basadas en sus recursos naturales y paisajísticos, su patrimonio cultural e histórico-arquitectónico. *Grosso modo*, con respecto al fordismo ha cambiado la percepción y valoración del espacio rural, el cual ya no se identifica mecánicamente con el atraso, la carencia, la tradición cultural que limita y el conservadurismo político que reprime a los individuos, sino que se tiende a apreciar como un espacio del deseo y la libertad, del tiempo libre y lo lúdico, de reencuentro con la naturaleza, de autenticidad y armonía personal. En las sociedades posmodernas del capitalismo posfordista la contaminación ambiental, la artificialidad y superficialidad, el malestar y conflicto psicosocial, la alienación, anomia y desarraigo, el estrés

5 Para el economista Juan Manuel Naredo: "No obstante, los datos expuestos hasta ahora, unidos a la experiencia de cerca de cuarenta años como observador del agro en este país, me inducen a pensar que la «modernización» de la agricultura que se impuso con la crisis de la «agricultura tradicional» de la década de los sesenta ha tenido una incidencia altamente destructiva del patrimonio natural de nuestro país cuya amplitud y consecuencias resultan difíciles de precisar. (...) Sin embargo, la normativa comunitaria que rige en nuestro país tras la adhesión a la Unión Europea en 1986 se ha mostrado ajena a los principales problemas ambientales del agro español hasta el punto de que, no sólo no ha contribuido generalmente a invertir las tendencias al deterioro antes apuntadas, sino que en ocasiones ayudó a mantenerlas y acrecentarlas." (Naredo, 2004, p. 522)

y depresión, el hiperconsumismo que genera insatisfacción y decepción (Lipovetsky, 2008) ... son rasgos negativos que se identifican mayormente con el espacio urbano-metropolitano. Básicamente, el medio rural es una construcción social que se transforma según ha cambiado la economía y la sociedad en el sistema capitalista desde el régimen de acumulación y modo de regulación fordista al posfordista. Es un resultado de procesos de deconstrucción y reconstrucción/reinvención en los que se definen nuevas funcionalidades y papeles a desempeñar por el espacio rural en el período actual del capitalismo posfordista, tanto con respecto al régimen de acumulación como con relación al modo de regulación, implicando que sea un espacio más diverso y flexible, ambivalente y polisémico (Entrena, 1998).

Los procesos de deconstrucción y reconstrucción/reinvención del espacio rural que suponen su revalorización y recualificación también tiene que ver con el cambio cultural que se manifiesta con el auge de los valores posmaterialistas en las sociedades posmodernas del capitalismo posfordista. Para el sociólogo Roland Inglehart (2001) la uniformidad, rigidez, jerarquía y conformidad características de la modernidad fordista están cediendo ante la creciente tolerancia social hacia la diversidad, la pluralidad, la autonomía, la participación y el cambio. Además, la prioridad en la cantidad, la seguridad y el logro económico de la modernidad fordista está dejando un margen cada vez mayor para la calidad, la flexibilidad y la elección individual de estilos de vida y la autoexpresión individual. No se da tanta importancia al crecimiento económico y productivo, mientras se prioriza la protección del medioambiente y se tiende a maximizar el bienestar subjetivo, el deseo y la necesidad de pertenencia, estima y de satisfacción intelectual y estética, así como la igualdad entre sexos-géneros, la aceptación de la pluralidad y el rechazo a la discriminación de la diversidad sociocultural. Según Inglehart, en la sociedad posmoderna emergen y se fortalecen los valores postmaterialistas, mientras decaen los valores materialistas de la modernidad fordista, como consecuencia de un cambio cultural intergeneracional, ya que las nuevas generaciones crecieron y se socializaron en un contexto de capitalismo avanzado con Estado del bienestar y, por tanto, no sufrieron situaciones de carencias materiales severas, por el contrario disfrutaron de un ambiente de seguridad económica. Entre los posmaterialistas se muestra una mayor sensibilidad hacia los problemas del medio rural y, a su vez, de apoyo hacia las políticas de desarrollo rural que priorizan la calidad de vida y la participación de las comunidades locales, la sostenibilidad medioambiental y el reequilibrio de las relaciones desiguales entre el campo y la ciudad, así como son más favorables a las nuevas funcionalidades y papeles a desempeñar por la sociedad y la economía rural en el sistema capitalista posfordista.

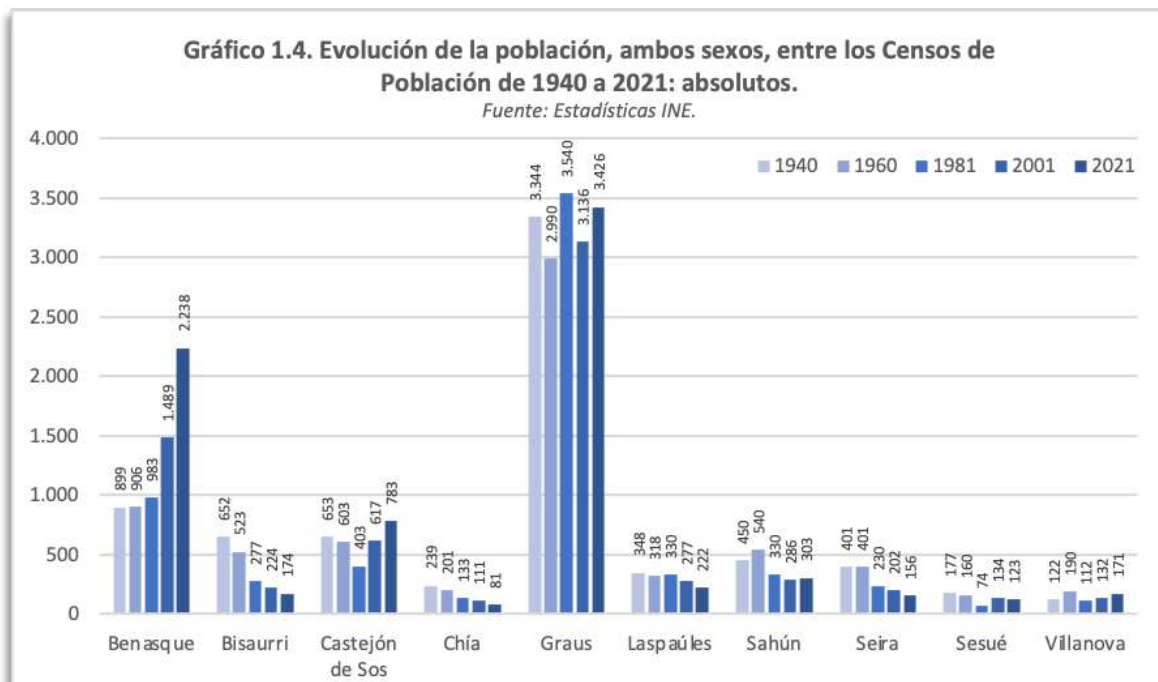
En esos procesos de construcción social del espacio rural, el turismo surge como una de las nuevas funcionalidades y papeles a desempeñar por el hábitat rural posmoderno y posfordista. El turismo rural, comprendiendo sus diferentes modalidades de agroturismo, cultural, naturaleza, verde, ecoturismo, deportivo y aventura, de nieve y montaña, ..., constituye una rama económica con importancia creciente que, sobre todo, se desarrolla en España desde la pasada década de los 80, con la creación del Estado autonómico con competencias en política de turismo y la integración de España en la Comunidad Económica Europea (1986). Básicamente,

desde las Administraciones españolas y de la Unión Europea⁶ se ha fomentado el turismo rural pretendiendo desarrollar una actividad complementaria a las agropecuarias que permitiese obtener unas rentas adicionales para las explotaciones familiares de cara a frenar los procesos de despoblación y envejecimiento, gracias a la creación de nuevas oportunidades laborales en las que se insertasen principalmente jóvenes y mujeres. Con las ayudas públicas a las ofertas e infraestructuras del turismo rural se ha apoyado la diversificación de la economía y del empleo, promoviendo el emprendimiento, especialmente entre las mujeres, contribuyendo al empoderamiento femenino, así como a la valorización de los patrimonios naturales, culturales e histórico-arquitectónicos. En todo caso, la estacionalidad del turismo rural, la falta de planificación de la oferta y las carencias en infraestructuras y ofertas de servicios complementarios son factores que han lastrado, cuando no bloqueado, sus potencialidades para fijar población en el territorio rural. En este sentido, en las zonas en las que las ofertas de turismo rural se complementan estacionalmente con recursos históricos y/o naturales, permitiendo un turismo diversificado, se contribuye positivamente a mantener la población (Soler y San Martín, 2022, p. 152).

Si volvemos a enfocar nuestra observación en la evolución de la población en la zona del CDR de la Asociación Guayente, el desarrollo sectorial y exógeno basado en el turismo de nieve y montaña ha frenado el proceso de despoblación que operaba desde décadas anteriores en varios municipios del Alto Ésera que comunica la carretera A-139, incluso ha generado un proceso de crecimiento demográfico más que notorio: así, tras la puesta en funcionamiento de la estación de esquí de Cerler (26/12/71), entre los Censos de Población de 1981 y 2021, aumentó la población un 127,7% en Benasque, un 52,7% en Villanova, un 66,2% en Sesué y un 94,3% en Castejón de Sos. Por el contrario, disminuyó la población censada en los demás municipios de la zona de la Asoc. Guayente (-37,2% en Bisaurri, -39,1% en Chía, -32,7% en Laspaúles, -8,2% en Sahún y -32,2% en Seira), incluyendo Graus la capital comarcal (-3,2%). Por consiguiente, esos municipios del Alto Ésera se han insertado en la economía y sociedad del capitalismo posfordista especializándose en el turismo de nieve y montaña y en actividades de servicios relacionadas, con base en la estación de esquí de Cerler y el Parque Natural Posets-Madaleta, lo que ha posibilitado la creación y desarrollo de ofertas turísticas diversas y complementarias (alojamientos, restauración, deportes y aventura, senderismo, ...), gracias a la calidad de sus recursos naturales y patrimonio histórico-arquitectónico, en las que se ha

6 Desde la Unión Europea se posibilitó el acceso de los proyectos de turismo rural a la financiación de los fondos estructurales comunitarios (FEDER, FSE y FEOGA), aunque especialmente se beneficiaron de la financiación comunitaria de los programas LEADER y, en segundo lugar, de los PRODER. La reforma en 2013 de la Política Agrícola Común supuso una nueva orientación de la política de desarrollo rural de la UE: se define como el 'segundo pilar' de la PAC, se financia por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y se ejecuta a través de los Programas de Desarrollo Rural de los 27 Estados miembros que, en España, se implementa de forma descentralizada a través de los 17 PDR autonómicos. En general, las ayudas europeas al turismo rural se han limitado y redirigido a fomentar el desarrollo económico en las zonas rurales, la potenciación y vinculación de las producciones agropecuarias con la actividad turística, así como a la valoración y mejora del patrimonio rural, cultural y medioambiental (Valle, 2015, p. 97). Recientemente, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) del Gobierno español (abril 2021), que articula para España los fondos europeos Next Generation EU (julio 2020) destinados a la recuperación económica y social tras la crisis de la pandemia del covid-19, contempla en su política palanca V la recuperación del turismo sostenible y competitivo.

sustentado económicamente el mantenimiento de buena parte de la población autóctona de la cohorte activa, que se ha desplazado laboralmente desde el sector primario al terciario, así como la atracción para nuevos residentes, inmigrantes trabajadores y emprendedores, cambiando radicalmente el escenario demográfico: de regresivo a creciente.



Hay que comentar que, en el período fordista, el turismo de nieve y montaña, de patrimonio natural e histórico-arquitectónico, era propio del gusto social de las clases acomodadas y altas, pero en el actual período posfordista se ha difundido entre las clases sociales medias, pasando a ser una actividad de consumo más popular. Es una muestra de la lucha competitiva por la distinción e identidad social que se expresa continuamente en la sociedad de consumo, donde las clases medias se esfuerzan por acceder e imitar los patrones, modas y prácticas de consumo de los estilos de vida de las clases acomodadas y altas, y éstas por diferenciarse de aquellas (Bourdieu, 1991), formando parte de ese campo de batalla por la distinción e identidad social las actividades de consumo turístico. A esta pauta social de democratización y popularización del consumo del turismo de nieve y montaña, del patrimonio natural e histórico-arquitectónico, ha contribuido el cambio cultural en la sociedad posfordista que se manifiesta en el auge de los valores posmaterialistas a los que nos referimos anteriormente (en un contexto social en el que ha aumentado el nivel educativo de la población gracias a las políticas del Estado del bienestar), pero también el desarrollo de las ofertas de turismo más asequible, la generalización del automóvil y los equipamientos personales más económicos (por ejemplo, en Decathlon o en el mercado de segunda mano). En cierta medida, la tendencia de producción y consumo *low-cost* del capitalismo posfordista⁷ también se ha extendido al ámbito del turismo de nieve y montaña, del patrimonio natural e histórico-arquitectónico.

⁷ El capitalismo posfordista muestra una dinámica segmentada y polarizada entre la producción-consumo de marcas *premium* y de *low-cost*.

La fuerte especialización de los municipios del Alto Ésera en el turismo se constata en el espectacular aumento de la oferta de plazas de alojamiento turístico: desde 119 en 1970 a 4.043 en 1999⁸ (Laguna y Lasanta, 2003, p. 29); por tanto, en las tres décadas finales del siglo XX el número de plazas se incrementó en nada menos que un 3.297,5%. En 2022, los ocho municipios del Alto Ésera sumaron un total de 8.473 plazas de alojamientos turísticos⁹, representando un incremento del 109,6% con relación a la oferta de plazas disponibles en 1999. Si relacionamos el nº de plazas de alojamientos turísticos con la población, observamos que en el conjunto de los municipios del Alto Ésera se duplicó el índice resultante: de 1,2 plazas por habitante en 1999 a 2,1 en 2022.

En cuanto a las viviendas secundarias (habitadas ocasionalmente), el último Censo de Población y Viviendas de 2021 (INE) no ofrece información estadística desagregada por municipios sobre este tipo de vivienda familiar, ya que solo se refiere a las viviendas no principales, sin distinguir entre secundarias y vacías. Las viviendas familiares no principales suman en los ocho municipios del Alto Ésera la cantidad de 4.248 viviendas, las cuales representan el 70,3% del total de las viviendas familiares (6.000), reduciéndose las principales (habitadas regularmente) al 29,3% de ese total. Sin embargo, disponemos de la información publicada por el anterior Censo de Población y Viviendas de 2011 (INE) sobre el stock de viviendas secundarias, que puede servir para hacerse una idea sobre qué proporción puede representar en la actualidad: los ocho municipios del Alto Ésera sumaron 3.520 viviendas secundarias, las cuales significaron el 64,6% del parque total de viviendas principales y no principales censadas en 2011 (5.445 viviendas familiares). Los porcentajes municipales de viviendas secundarias censadas en 2011 igualaron o superaron el umbral del 50% en Chía (50%), Castejón de Sos (57,5%), Sahún (66,7%), Benasque (67,8%), Villanova (71,1%) y Sesúe (76,6%).

Con casi 8.500 plazas de alojamientos turísticos y alrededor de 3.900 viviendas secundarias (estimamos el 65% de las viviendas familiares censadas en 2021), los ocho municipios del Alto Ésera acogen numerosos flujos de población flotante durante fines de semana y varios días de vacaciones que se añaden, temporalmente, a las 4.112 personas empadronadas a 1 de enero de 2022 en esos municipios. Las estadísticas de Turismo del INE¹⁰ permiten estimar que, en el año 2022, unos 101.577 viajeros entraron en los alojamientos turísticos del punto turístico de Benasque (hoteles, campings y apartamentos turísticos¹¹), sumando 313.366 pernoctaciones, cantidad que dividida entre 365 supone una carga demográfica de 858,5 personas residiendo de manera continuada a lo largo del año. Por consiguiente, a la población empadronada de 2.282 personas en Benasque podríamos añadirle esa población flotante de 858 turistas, a la que faltaría agregarle las que pernoctaron en casas rurales y, sobre todo, en las viviendas secundarias

8 No consideramos las plazas de alojamiento en Residencias Secundarias, que Laguna y Lasanta (2003, p. 29) estimaron en 215 en 1970 y en 13.030 en 1999, significando un incremento del 5.960,5%.

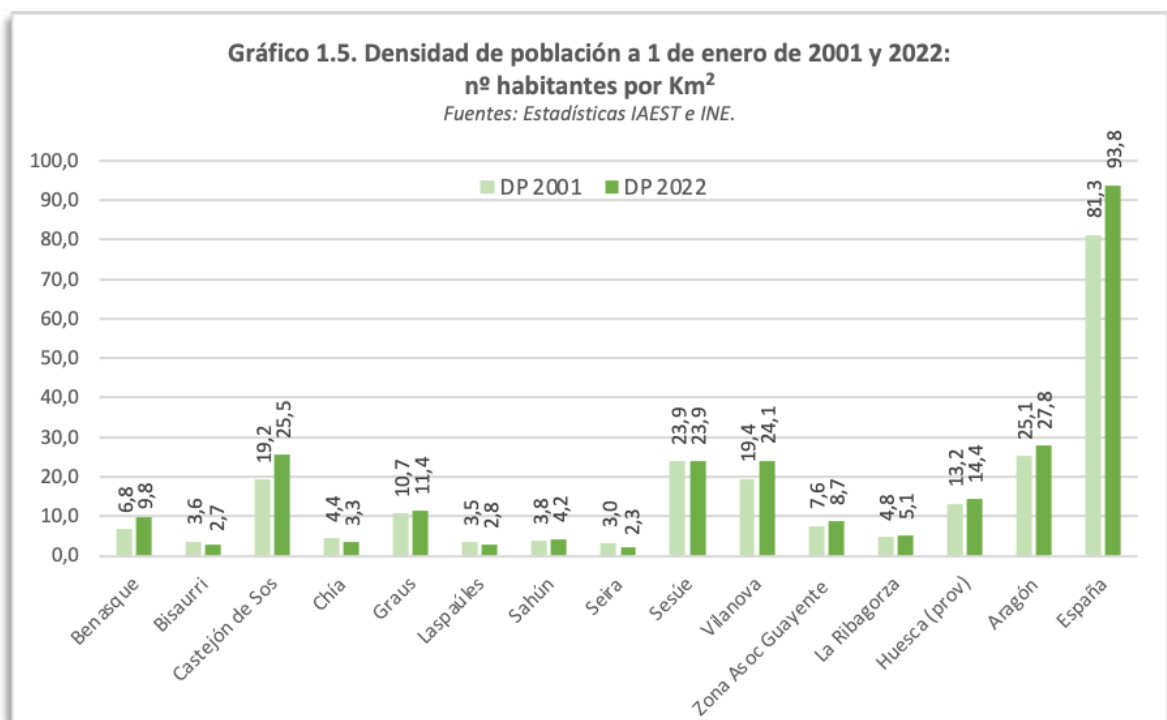
9 Se incluyen las plazas de alojamientos turísticos en hoteles, hostales y similares, viviendas de turismo rural, viviendas de uso turístico, apartamentos turísticos, campings y áreas de acampada registradas en los municipios de Benasque, Bisaurri, Castejón de Sos, Chía, Sahún, Seira, Sesúe y Villanova (fuente: IAEST).

10 Estadísticas de Hostelería y Turismo del INE: Hoteles, Campings y Apartamentos turísticos. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735576863

11 No consideramos los alojamientos de turismo rural (casas y similares) porque la estadística del INE se refiere al Parque Natural Posets-Maladeta. Fuente: Estadísticas de Hostelería y Turismo (Hoteles, Campings y Apartamentos turísticos), INE. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735576863

del municipio (unas 2.400 viviendas según el 68% de las viviendas familiares), además de las personas trabajadoras *temporeras del sector terciario* que residen estacionalmente durante los meses de temporada alta del turismo (invierno o verano). En definitiva, la población flotante que genera el turismo debe tenerse en cuenta para la planificación y mantenimiento de las infraestructuras y servicios públicos (Delgado, Martínez, 2014), como el abastecimiento de aguas, la recogida y tratamiento de residuos, los servicios de sanidad y sociales, o el impacto y la sostenibilidad medioambiental social del turismo en la zona. En este sentido, la creciente democratización y popularización del turismo de nieve y montaña puede derivar en su masificación y *turistificación* en áreas especializadas como el Alto Ésera, lo que implicaría un acusado impacto negativo en la comunidad local, en los servicios comerciales y el mercado de la vivienda, que se concentrarían en atender las demandas de los flujos de turistas, relegando las necesidades de la población local y trabajadora, además de encarecerse los precios de los bienes y servicios básicos para la vida cotidiana. En suma, la planificación y regulación del fenómeno del turismo por parte de las Administraciones públicas, con la participación de las organizaciones locales, son fundamentales para no precipitarse a ese escenario negativo e indeseado.

Con respecto al indicador de la densidad demográfica, al comenzar el año 2022 se limitó a 8,7 habitantes por km² para el conjunto de la zona del CDR de la Asociación Guayente, situándose por debajo del umbral de 10 habitantes por km² que, en sociología y geografía, se considera un nivel de poblamiento propio del desierto humano (Trabada, 2020). Su densidad demográfica es algo superior a la comarcal (5,1), pero claramente menor en comparación con la provincial (14,4), autonómica (27,8) y, sobre todo, con respecto a la densidad española (93,8 habitantes por km²). No obstante, la densidad demográfica sería mayor si considerásemos también en el numerador la población flotante del turismo y de las personas ocupadas y que residen temporalmente en los municipios del Alto Ésera.



En líneas generales, se trata de un territorio de alta montaña, con el mayor número de picos de 3.000 metros de altitud dentro del sistema montañoso de los Pirineos, entre los que destacan El Aneto (3.404 m) y Posets (3.368 m). Alberga el Parque Natural de Posets-Maladeta¹², con tres Monumentos Naturales de los Glaciares Pirenaicos: el Macizo de la Maladeta o Montes Malditos, el Macizo de Perdiguero y el Macizo de Posets o Llardana. La población se ha asentado tradicionalmente en los pueblos situados en el Valle de Benasque, con una altitud media de 1.086 metros (desde 815 m en Seira hasta 1.431 m en Laspaués), que ha sido creado por el río Ésera en su cuenca superior. En general, constituye un hábitat natural de gran riqueza por su biodiversidad, formaciones geomorfológicas y extraordinarios paisajes, pero duro y difícil para la instalación y mantenimiento de población humana por su orografía y clima de alta montaña. En las actividades ganaderas, agrícolas y forestales, así como en los intercambios comerciales con los municipios franceses (incluyendo en el pasado el contrabando), se sustentó tradicionalmente la población que ha residido en los pueblos del valle de Benasque, la cual también sufrió el proceso del 'éxodo rural' del Desarrollismo franquista (1959-1975). Sin embargo, como vimos anteriormente, a partir de la puesta en funcionamiento de la estación de esquí de Aramón Cerler al finales de 1971 se promovió públicamente un desarrollo económico basado en el turismo relacionado con los deportes de nieve y montaña, que ha transformado radicalmente el Alto Ésera, implicando un aumento de la población entre los Censos de Población de 1981 y 2021 en los municipios de Benasque (+1.255 personas), Castejón de Sos (+380 personas), Villanova (+59) y Sesué (+49 personas).

La densidad demográfica de los municipios objeto de estudio define al iniciarse 2022 un intervalo con valor mínimo de 2,3 en Seira y máximo de 25,5 habitantes por km² en Castejón de Sos. Además, de Seira, los ayuntamientos de Bisaurri (2,7), Laspaués (2,8), Chía (3,3) y Sahún (4,2) son los que se distinguen por su escaso nivel de poblamiento. A diferencia de Castejón de Sos, Villanova (24,1) y Sesué (23,9), los cuales destacan por su nivel más elevado. En una posición intermedia se sitúan Benasque (9,8) y Graus (11,4). En definitiva, los municipios de las áreas septentrional y central del valle de Benasque que recorre y comunica la carretera autonómica A-139 son los que disponen de una mayor densidad demográfica en un contexto general de bajo, cuando no escaso, nivel de poblamiento humano estable del territorio.

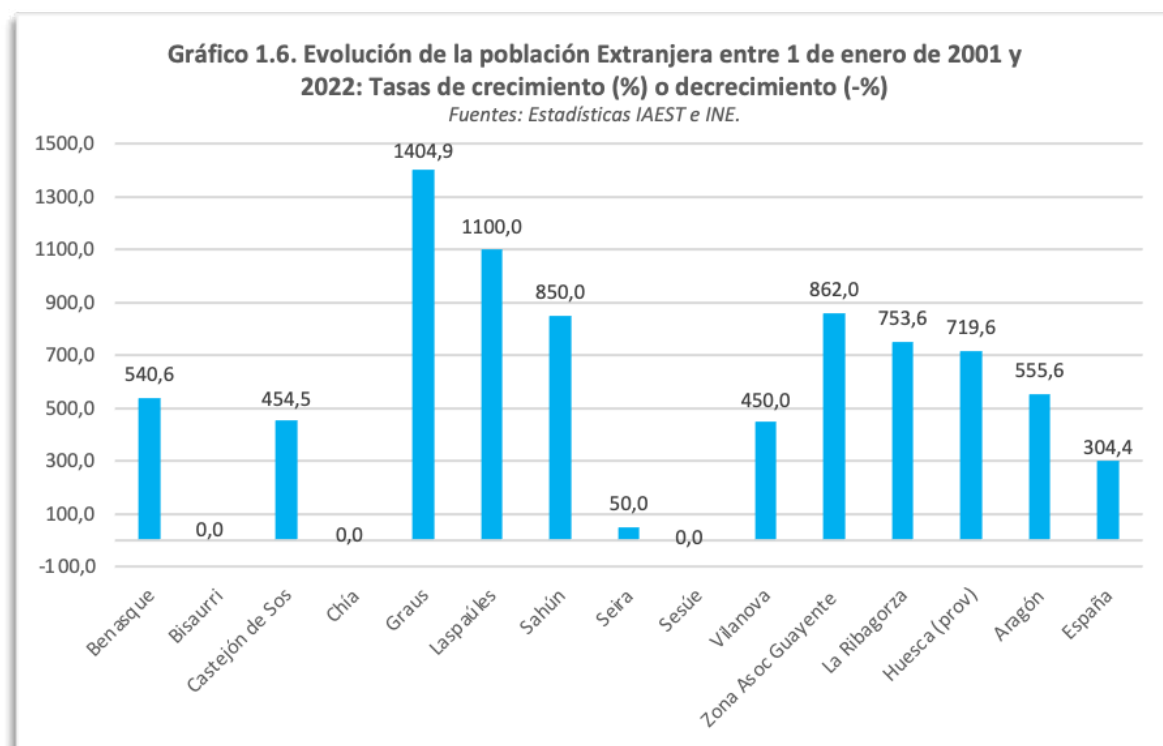
12 En 1994, se declaró el Parque Natural de Posets-Maladeta, el cual se extiende por 33.440 hectáreas de los municipios sobrarbenses de Gistaín y San Juan de Plan, además de los ribagorzanos de Benasque, Sahún y Montanuy. Alberga 45 montañas que se elevan por encima de los 3.000 metros, entre ellas El Aneto y Posets. También acoge 13 glaciares declarados Monumentos Naturales, conservándose tres de dimensiones reducidas en los macizos de Posets, Perdiguero y Maladeta, así como diversos lagos de montaña de origen glaciar. Referencias:

- Parque Natural de Posets-Maladeta. Red de Espacios Naturales Protegidos. D^o G^a de Medio Natural y Gestión Forestal. Gobierno de Aragón. Recuperado de: <https://www.aragon.es/-/parque-natural-de-posets-maladeta>

- Parque Natural Posets Maladeta. Asociación Turística Empresarial Valle de Benasque. Recuperado de: <https://www.benasque.com/es/todo-valle-de-benasque/parque-natural-posets-maladeta>

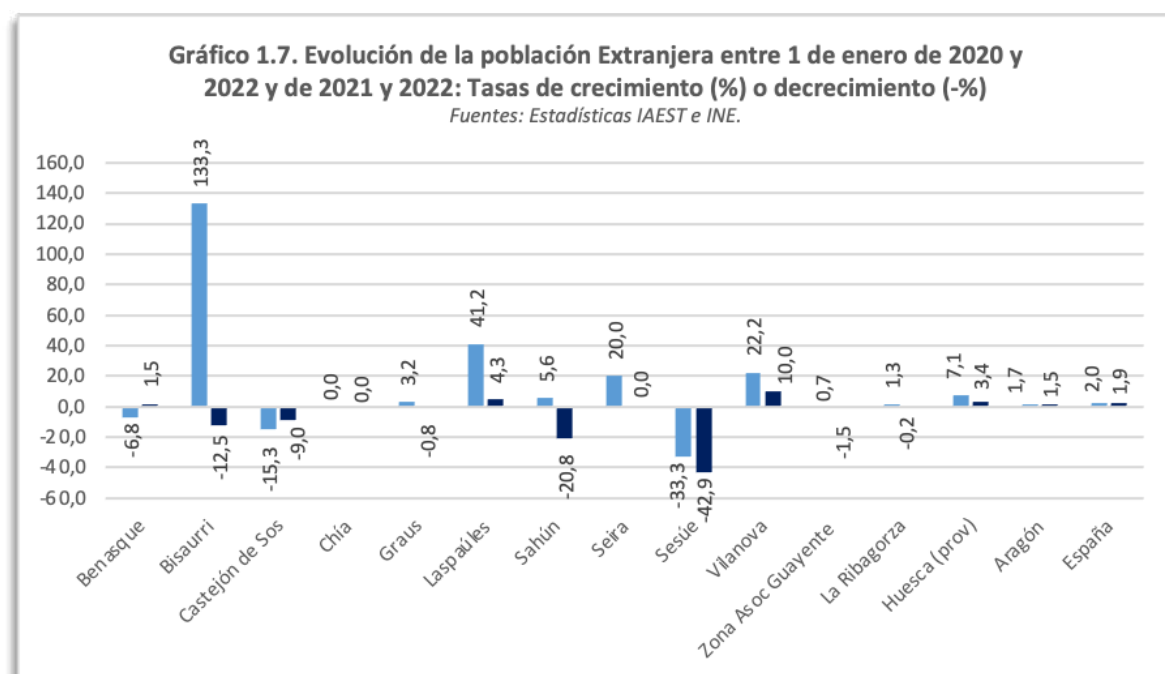
1.1.2. Nacionalidad: evolución y porcentaje de personas extranjeras

En las sociedades occidentales del capitalismo posfordista y terciarizado han alcanzado una gran relevancia las migraciones laborales internacionales, generalmente procedentes de países menos desarrollados económicamente, debido al agotamiento de la capacidad demográfica del hábitat rural en esas sociedades occidentales, el cual se agotó tras el *éxodo rural* del período fordista. Con la teoría de la “Segunda Transición Demográfica”, inicialmente propuesta por los demógrafos Ron Lesthaeghe y Dick van de Kaa (1987), se pretendió explicar los cambios sociodemográficos que se observan en las sociedades capitalistas posfordistas y posindustriales desde la pasada década de los 80 del siglo XX, entre los cuales los flujos de inmigración extranjera son fundamentales para que la población no decrezca ante la caída y persistente baja fecundidad y natalidad, así como el repunte de la mortalidad por efecto del proceso de envejecimiento (Trabada, 2020, p. 197). En este contexto, el fenómeno de la inmigración extranjera ha transformado la población de numerosos municipios rurales en España, favoreciendo la renovación demográfica de las cohortes activas de la juventud y adultez, en la medida que es un colectivo social que busca un empleo para mejorar sus condiciones de vida y, de asentarse y regularizar su situación administrativa en el territorio rural de residencia. También contribuyen a renovar la cohorte de la infancia mediante la formación de nuevos núcleos familiares (natalidad) o la reagrupación de núcleos familiares desde el país de origen (natalidad e inmigración de hijos/as). Entre las revisiones del Padrón Municipal de Habitantes del 1 de enero de 2001 y 2022 (ver Tabla 1.5. del Anexo), las personas de nacionalidad extranjera aumentaron desde 100 a 962 en el conjunto de la zona de actuación del CDR de la Asociación Guayente, representando una Tasa de crecimiento del 862%. Este incremento relativo superó el registrado en la comarca de Ribagorza (753,6%), la provincia de Huesca (719,6%) y, sobre todo, de Aragón (555,6%), además de casi triplicar el correspondiente para España (304,4%).



En todo caso, en la evolución reciente de 2021 a 2022 se manifestó un cambio de tendencia, ya que el número de personas extranjeras disminuyó en -1,5% en la zona objeto de estudio, coincidiendo en el signo negativo con la comarca ribagorzana, pero contrastando con los crecimientos expresados en la provincia oscense (3,4%), la autonomía aragonesa (1,5%) y el Estado español (1,9%). Por tanto, habrá que esperar a la próxima revisión anual del Padrón Municipal para constatar si esa tendencia de declive se afianza o cambia de signo, lo que parece más probable, dada la necesidad de mano de obra que se aprecia en el medio rural y, en general, en el conjunto del país.

En cuanto a los municipios y refiriéndonos a la evolución de 1 de enero de 2001 a 2022, la población de nacionalidad extranjera aumentó con mayor intensidad en Graus (1.404,9%), Laspaúles (1.100%), Sahún (850%) y Benasque (540,6%). Hay que señalar que, de 2021 a 2022, continuó creciendo en Benasque (1,5%), Laspaúles (4,3%) y Villanova (10%).

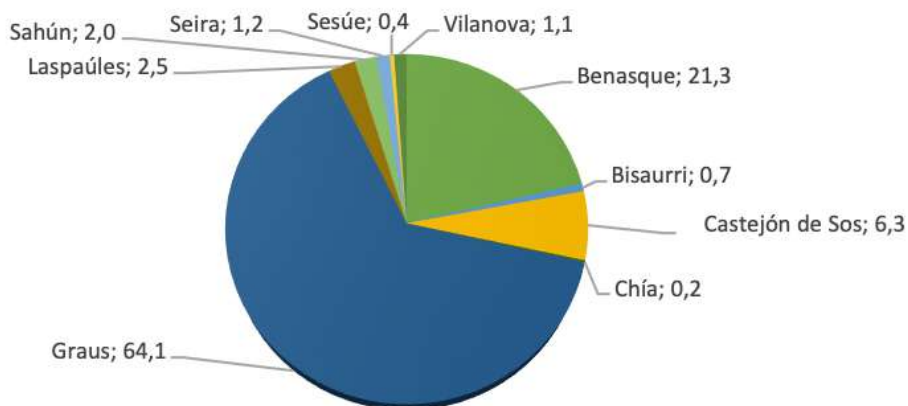


Con respecto a la distribución de las personas extranjeras empadronadas en los municipios de la zona, a 1 de enero de 2022 (ver Gráfico 1.8.) se observa una notoria concentración del colectivo en Graus (64,1%), la capital de la comarca ribagorzana alberga dos de cada tres inmigrantes extranjeros empadronados en la zona del CDR de la Asociación Guayente. En segundo lugar, destaca Benasque (21,3%) y, después, Castejón de Sos (6,3%), si bien con una relevancia visiblemente inferior. Habitualmente, la oferta de empleos y la disponibilidad de viviendas en alquiler suelen ser los dos factores principales que predeterminan el asentamiento de la inmigración extranjera en el territorio local.

Hay que comentar que para el asentamiento permanente de la inmigración extranjera de la cohorte activa es tan relevante el acceso continuado a un empleo como a un alojamiento de

Gráfico 1.8. Distribución de la población de nacionalidad extranjera de la zona de la Asoc. Guayente entre sus municipios a 1 de enero de 2022: % sobre total (962).

Fuente: Estadísticas IAEST.

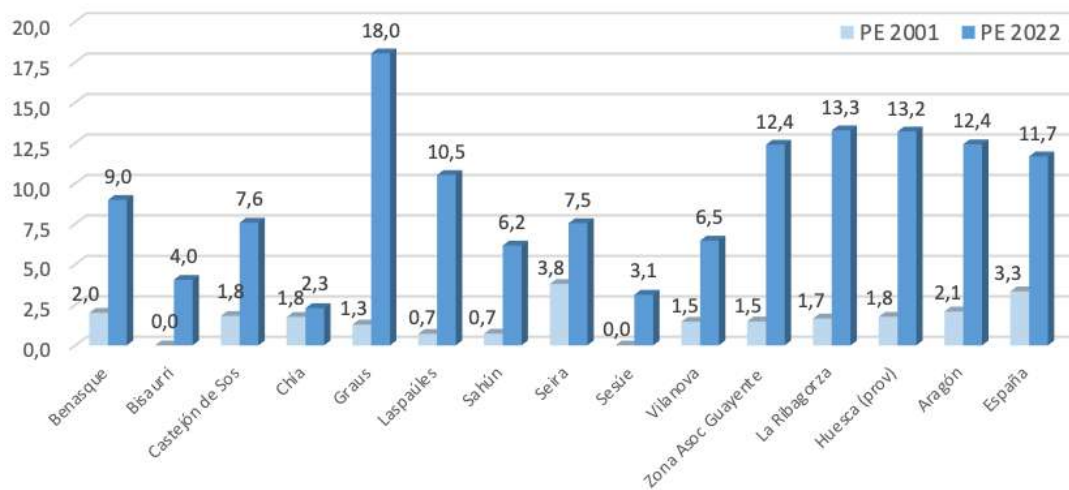


alquiler asequible. Incluso la existencia de servicios educativos y sanitarios en un municipio rural actúa como un factor secundario frente a la facilidad de acceder a una vivienda y la movilidad que permite disponer de un automóvil (Escribano, 2012). Según el Censo de Población y Vivienda de 2021 (INE), en Benasque las viviendas en alquiler (192) representaron el 20,1% de las viviendas principales (957) y en Graus el 14,9% (216 de 1.452). En el conjunto de la zona de la Asoc. Guayente las viviendas en alquiler significaron el 16,4% del total de viviendas familiares principales (546 de 3.321). En general, es una zona donde el parque de viviendas en alquiler está bastante limitado por el elevado stock de viviendas no principales (secundarias y vacías), el cual representó el 65,4% del total de viviendas familiares en el conjunto de la zona, así como el 72,7% en Benasque y el 54,4% en Graus. En este contexto, para favorecer el crecimiento y asentamiento estable de la población inmigrante se requiere aumentar la oferta de vivienda de alquiler asequible en la zona, lo que también favorecerá la formación de nuevas familias o el reagrupamiento familiar contribuyendo así a la renovación de la cohorte de la infancia y juventud (natalidad e inmigración de hijos/as mediante los procesos de reagrupamiento familiar).

A continuación, pasemos a analizar la importancia del colectivo de residentes de nacionalidad extranjera entre la población total empadronada a través del Porcentaje de población extranjera (ver Tabla 1.5. del Anexo): a 1 de enero de 2022, el 12,4% de la población empadronada en los diez municipios de la zona del CDR de la Asociación Guayente tiene una nacionalidad diferente a la española, una proporción idéntica a la aragonesa, pero ligeramente menor con relación a la comarcal (13,3%) y provincial, así como algo superior con respecto a la proporción estatal (11,7%). En la retrospectiva temporal, se distingue con claridad el crecimiento generalizado del Porcentaje de población extranjera entre el Padrón Municipal de Habitantes de 2001 y 2022: en la zona objeto de estudio aumentó nada menos que 10,9 puntos.

Gráfico 1.9. Porcentajes de población Extranjera sobre total de la población a 1 de enero de 2001 y 2022.

Fuentes: Estadísticas IAEST e INE.



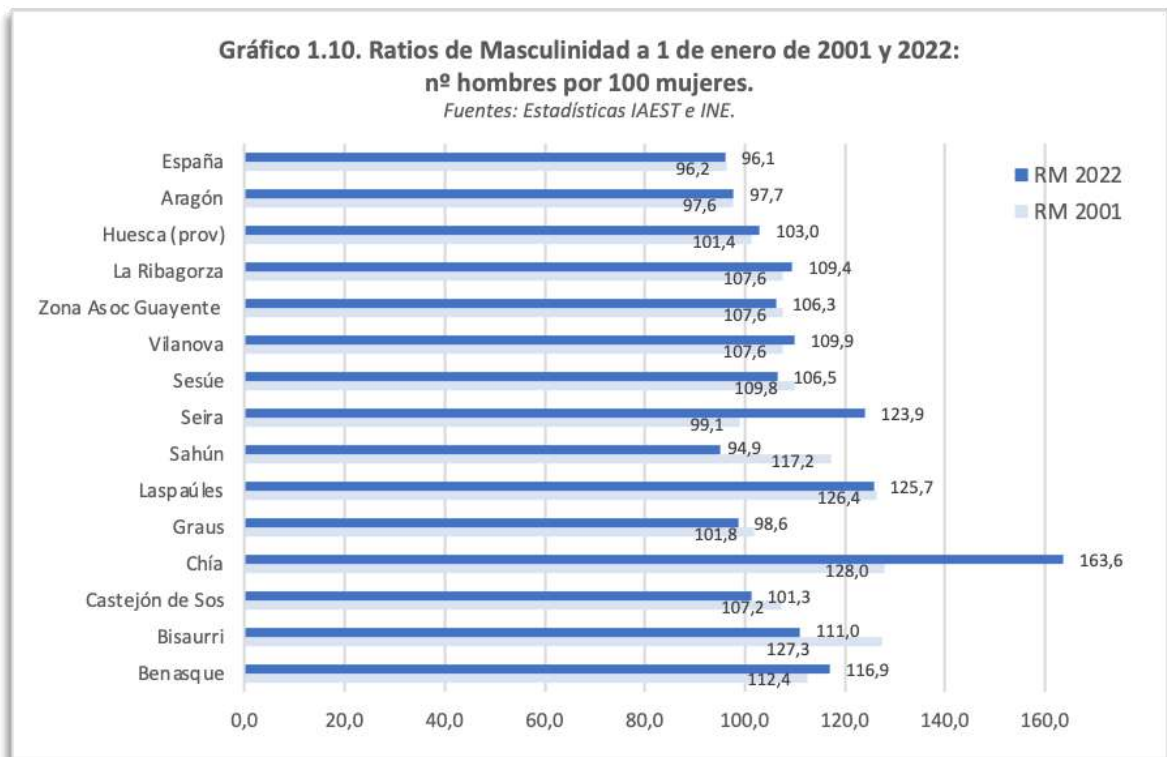
En el escenario de los diez municipios de la zona de actuación de la Asociación Guayente, al comenzar 2022 los Porcentajes de población extranjera describen una horquilla con su valor menor en Chía (2,3%) y el más alto en Graus (18% del total). Además de Chía, las y los extranjeros significan porcentajes inferiores al 5% de la población empadronada en los municipios de Sesúe (3,1%) y Bisaurri (4%). En la otra vertiente, después de Graus, la población de nacionalidad extranjera resalta por su mayor representación porcentual en Laspaules (10,5%) y Benasque (9%).

Y en cuanto a la distribución de la población extranjera empadronada según continente del país de nacionalidad, a 1 de enero de 2022 y para el conjunto de la zona del CDR de la Asoc. Guayente (962 en total), las personas nacionales de países de Europa representaron el 66% del total (61,7% de la UE-27), las de países de América el 25,4%, las de África el 6,4% (5% del Magreb) y solo el 2,2% son nacionales de países de Asia. En Graus (617), las personas extranjeras que son nacionales de países de Europa representaron el 75,4% del total (72% de la UE-27), reduciéndose al 13% las de países de América y al 8,8% las que son nacionales de países de África. En Benasque (205), se distribuyen entre el 55,6% de nacionales de países de América y el 44,4% de Europa (38% de la UE-27).

1.1.3. La estructura por sexo

La estructura por sexo es una variable imprescindible para el análisis demográfico: en la Tabla 1.6. del Anexo recogemos las Ratios de Masculinidad entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022. Para el último año, la zona del CDR de la Asociación Guayente acoge 106,3 varones por cada 100 mujeres, una Ratio que manifiesta el fenómeno de la masculinización entre la población empadronada que es característico del hábitat rural que ha sufrido un

movimiento migratorio diferencial por sexo-género, sea por más mujeres que emigraron y/o más hombres que inmigraron. La Ratio de Masculinidad de la zona se sitúa entre la provincial (103) y la comarcal (109,4), también afectadas por el fenómeno de la masculinización de la estructura por sexo. Sin embargo, no sucede así en los conjuntos de Aragón (97,7) y España (96,1), territorios donde hay más mujeres que varones, en general debido a la mayor longevidad de las mujeres, un rasgo que se manifiesta con claridad entre las poblaciones afectadas por el proceso de envejecimiento.

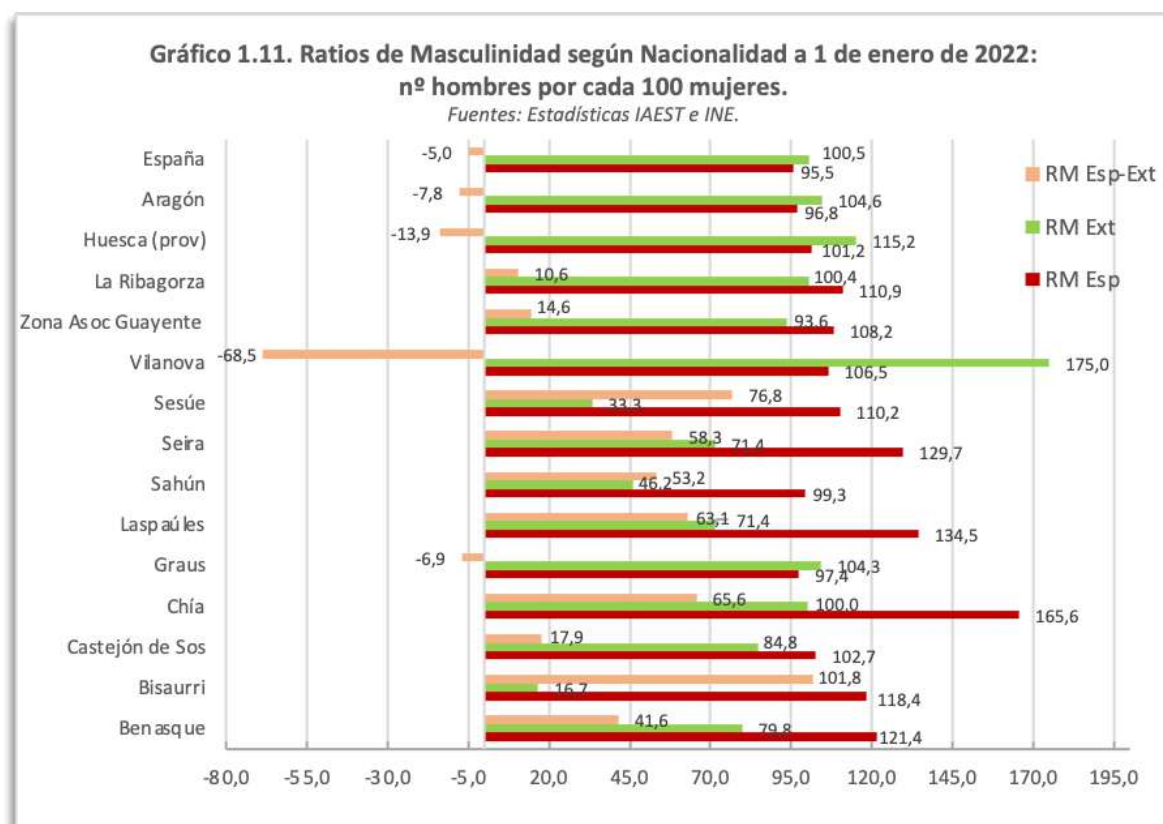


Si observamos la evolución de las Ratios de Masculinidad de 2001 a 2022, percibimos una moderación de la masculinización entre la población de la zona del CDR de la Asociación Guayente, a diferencia de lo sucedido durante el mismo período en Ribagorza y la provincia de Huesca, ámbitos en los que creció el valor de la Ratio. En tanto que, en Aragón y España, las Ratios de Masculinidad permanecieron prácticamente estables.

En el contexto de los diez municipios, domina una estructura por sexo visiblemente masculinizada: en 2022, desde 101,3 en Castejón de Sos hasta 163,6 en Chía. Hay que resaltar que siete municipios superaron el umbral del 105 hombres por cada 100 mujeres, advirtiéndonos de la masculinización de la población: además de Chía, nos referimos a Sesúe (106,5), Villanova (109,9), Bisaurri (111), Benasque (116,9), Seira (123,9) y Laspaules (125,7). Un listado de municipios rurales heterogéneos, ya que aparecen términos con economía agropecuaria pero también terciarizada (Benasque). En la vertiente feminizada de la estructura por sexo se sitúan Graus (98,6) y, mayormente, Sahún (94,9). En 2001, solo Seira mostró una Ratio equilibrada entre

sexos; por consiguiente, la masculinización es un fenómeno difundido en los municipios del Valle de Benasque.

Prosigamos analizando el indicador de la Ratio de Masculinidad atendiendo a las posibles diferencias según la variable nacionalidad (ver Tabla 1.7. del Anexo): a 1 de enero de 2022, en la zona del CDR de la Asociación Guayente, la Ratio entre la población española significó 108,2, mientras se redujo a 93,6 entre la extranjera. Por tanto, el fenómeno de la masculinización de la estructura por sexo se expresó únicamente entre la población española. En la comarca de Ribagorza, la RM entre la población española (110,9) también sobrepasó con holgura el umbral de 100, a diferencia de la población extranjera donde hay equilibrio numérico entre hombres y mujeres (100,4). En la provincia de Huesca, la masculinización es mayor entre la población extranjera (115,2) que en la de nacionalidad española (101,2), en tanto que en Aragón la población española muestra una estructura feminizada que contrasta con la masculinizada de la extranjera, coincidiendo en el primer rasgo con España que, a su vez, muestra una RM equilibrada entre la población extranjera. Comparando con las Ratios de Masculinidad de 2002, se aprecia cierta estabilidad en los valores de la Ratio de la población española, que contrastan con las caídas importantes en las Ratios de la población extranjera, donde se observa una propensión a reducir su sobremasculinización como consecuencia del aumento de las mujeres en los flujos de la inmigración extranjera.



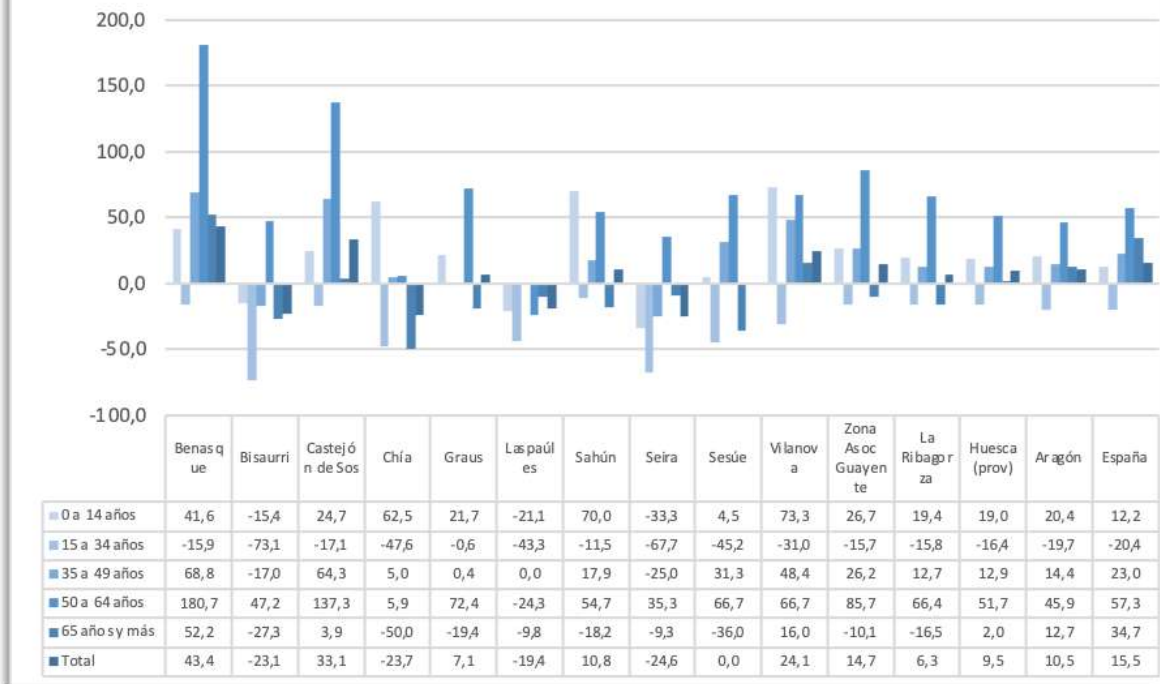
En cuanto a los municipios, las Ratios de Masculinidad de 2022 entre la población española superaron con holgura el umbral de 100 en ocho de los diez municipios de la zona del CDR de la Asociación Guayente, siendo las excepciones Graus (97,4) y Sahún (99,3). Al contrario de la población extranjera, en la que predomina la feminización en su estructura por sexo, ya que en siete municipios el valor de la Ratio es visiblemente inferior a 100, expresándose las excepciones en Chía (100), Graus (104,3) y, mayormente, Villanova (175). En resumen, la inmigración extranjera está contribuyendo a moderar el fenómeno de la masculinización de la estructura por sexo que evidencia con notoriedad la población española, gracias a una economía especializada en actividades de servicios relacionadas con el turismo de invierno, montaña y tiempo libre.

1.1.4. La estructura por edad

Prosigamos con la evolución de la población empadronada según cohortes de edad, de ambos sexos, desde 1 de enero de 2001 a 2022 (ver tabla 1.8. del Anexo): en el agregado de la zona de intervención del CDR de la Asociación Guayente se observa un incremento relevante del número de personas menores de 15 años (26,7%) y de las adultas de 34 a 49 años (26,2%), dos cohortes de edad que crecieron con una intensidad similar, mientras el aumento proporcional fue del triple entre las personas maduras de 50 a 64 años (85,7%). Por el contrario, sufrieron la pérdida de efectivos demográficos las cohortes de 15 a 34 años (-15,7%) y de las personas mayores de 64 años (-10,1%). Hay que resaltar la mayor cuantía de la cohorte de la infancia (0 a 14 años) en 2022: la empadronada en 2001 estaba bastante condicionada por la escasa natalidad de la última década del siglo XX, en tanto la empadronada en 2022 es el resultado del aumento de la natalidad que coincide con el ciclo de crecimiento económico que se interrumpió en 2008/09 y de la contribución de la inmigración extranjera a la natalidad o mediante reagrupamientos familiares en los que participan niños/as. En la cohorte de 35 a 49 años, su crecimiento en efectivos entre 2001 y 2022 es una consecuencia directa del aporte demográfico de la inmigración. Y en la cohorte de 50 a 64 años, su más que notorio crecimiento está motivado porque las personas de esa cohorte empadronadas en 2022 nacieron en la etapa del *baby boom* de la dictadura franquista (1957/71), en tanto las empadronadas en 2001 de esas edades nacieron durante la Guerra Civil y la Posguerra de la dictadura franquista (1936/50), una etapa de baja natalidad.

Gráfico 1.12. Evolución de la población según cohortes de Edad de 1 de enero de 2021 a 2022: Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) de ambos sexos.

Fuentes: Estadísticas IAEST e INE.



En cuanto a la cohorte de la juventud, con menos individuos empadronados en 2022 que en 2001, la cohorte más antigua fue alumbrada en una etapa demográfica con una natalidad más elevada (1966/85 frente a 1987/2006). La regresión de la cohorte de 65 y más años empadronada en 2022 con relación a la de 2001, es una consecuencia del reemplazo de una cohorte más numerosa (1915/35) por otra mermada (1936/56) cuyos efectivos alimentaron el *éxodo rural* del Desarrollismo franquista (1959/75).

En líneas generales, la evolución por cohortes de edad entre 2001 y 2022 descrita anteriormente fue pareja en la comarca de Ribagorza, así como coincidente hasta la cohorte de 50 a 64 años en la provincia de Huesca, Aragón y España. En estos tres ámbitos, la excepción consistió en el crecimiento del número de efectivos de 65 y más años, sobre todo en la Comunidad Autónoma y el Estado. Aunque la etapa de 1936 a 1956 (65 a 85 años a 1 de enero de 2022) se caracterizó por su baja natalidad, sin embargo los efectivos que han llegado a cumplir 65 años disfrutaban de una mayor esperanza de vida a edades avanzadas que retrasa más el suceso fatal de la mortalidad con relación a la cohorte que reemplazan empadronada en 2001, nacida entre 1915 y 1935. Las diferencias en el grado del incremento se deben al distinto papel que ha jugado los territorios en el desarrollo socioeconómico español: la provincia de Huesca alimentó el *éxodo rural* del franquismo, de ahí el menor crecimiento de las personas de 65 y más años. Aragón, gracias al área metropolitana de Zaragoza, registra un crecimiento mayor, mientras España refleja con mayor claridad el fenómeno del aumento continuado de la longevidad a

edades avanzadas que mencionamos anteriormente, aunque fue cuestionado recientemente por el impacto de la pandemia del covid-19 entre las personas mayores.

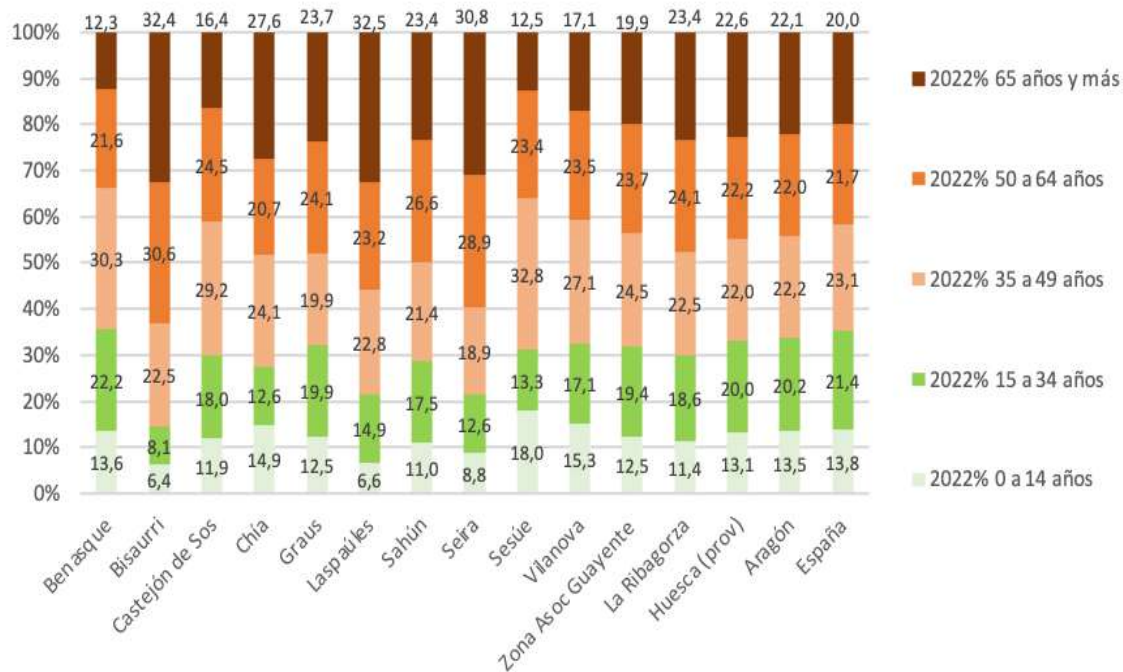
En el contexto municipal, la evolución de 2001 a 2022 de la cohorte de la infancia fue negativa en Bisaurri (-15,4%), Laspaules (-21,1%) y Seira (-33,3%), creciendo en efectivos en los siete municipios restantes. La cohorte de la juventud de 15 a 34 años retrocedió en todos los municipios, si bien el declive fue ligero en Graus (-0,6%). La cohorte de la adultez de 35 a 49 años menguó en individuos en Bisaurri (-17%) y Seira (-25%), creciendo en seis municipios (mayormente, en Benasque con 68,8% y Castejón de Sos con 64,3%), en tanto que evolucionó de manera estable en Laspaules. La cohorte de la madurez aumentó en personas empadronadas en casi todos los municipios (principalmente, en Benasque con 180,7% y Castejón de Sos con 137,3%), siendo la excepción Laspaules (-24,3%). Y la cohorte de 65 y más años ganó efectivos empadronados en Benasque (52,2%), Villanova (16%) y Castejón de Sos (3,9%), en tanto que en los siete términos restantes disminuyó. En resumen, Benasque, Castejón de Sos y Villanova coinciden en los sentidos de la evolución de las cohortes de edad entre 2001 y 2022 con los territorios de provincia de Huesca, Aragón y España.

Ahora, conozcamos la distribución porcentual de la población empadronada por cohortes de edad, de ambos sexos, a 1 de enero de 2022 (ver Tabla 1.9. del Anexo): en la zona de actuación de la Asociación Guayente, las cohortes de 35 a 49 años (24,5%) y de 50 a 64 años (23,7%) se distinguen por significar los porcentajes más elevados con respecto del total de la población, representando entre ambas casi la mitad de las personas empadronadas (48,2%). Después, sobresalen con porcentajes similares las cohortes de 15 a 34 años (19,4%) y de mayores de 64 años (19,9%), simbolizando la menor proporción la cohorte de la infancia (12,5%). Por consiguiente, su pirámide por edades se concentra en los grupos de la adultez y madurez.

En comparación con la distribución de Ribagorza, se percibe que la pirámide de edades de la comarca se escora hacia las cohortes de las personas maduras (24,1%) y ancianas (23,4%), en tanto que las pirámides provincial y autonómica muestran equilibrio entre las cohortes de las personas adultas, maduras y ancianas (22%/22,6% del total cada cohorte), así como la estatal entre las personas jóvenes, adultas y maduras. Los cinco territorios comparten el rasgo de la menor importancia de la cohorte de la infancia, aunque la pirámides de edades de la zona de la Asoc. Guayente muestra una incidencia del proceso de envejecimiento parecida al conjunto de España, el cual afecta con más intensidad a Ribagorza, la provincia oscense y la comunidad aragonesa.

Gráfico 1.13. Distribución de la población, ambos sexos, según cohortes de Edad a 1 de enero de 2022: % sobre el total de población.

Fuentes: Estadísticas IAEST e INE.

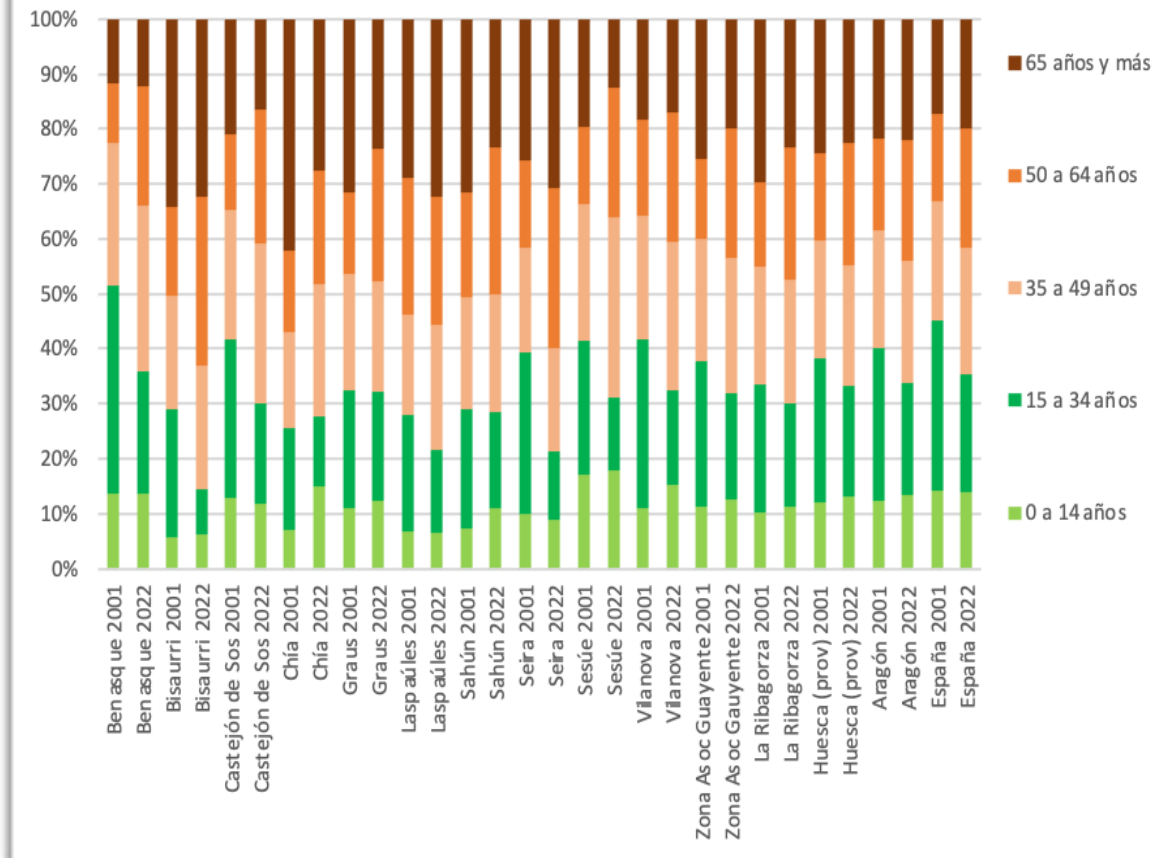


Si comparamos las distribuciones porcentuales de 2001 y 2022, se observa una caída generalizada de la representación porcentual de la cohorte de la juventud (15 a 34 años), así como un crecimiento exhaustivo de la cohorte de la madurez (50 a 64 años). Hay que destacar el declive del porcentaje de la cohorte de la vejez en la zona del CDR de la Asoc. Guayente, la comarca de Ribagorza y la provincia de Huesca, seguramente por el impacto beneficioso de la inmigración extranjera en las pirámides de edades.

Con respecto al entorno municipal, los términos de Benasque, Castejón de Sos, Sesúe y Villanova son los que tienen la distribución porcentual por cohortes de edad más adulta (35 a 44 años) y menos afectada por el fenómeno del envejecimiento, al contrario de Chía, Seira, Bisaurri y Laspaules, los cuales reflejan unas pirámides de edades más propias del hábitat rural que sufre el proceso de despoblación y envejecimiento. Graus y Sahún definen unas pirámides con más relevancia de los efectivos de la madurez (50 a 64 años) que, a su vez, muestran el progreso del fenómeno del envejecimiento.

Gráfico 1.14. Distribución de la población, ambos sexos, por cohortes de Edad a 1 de enero de 2001 y 2022: % sobre población total.

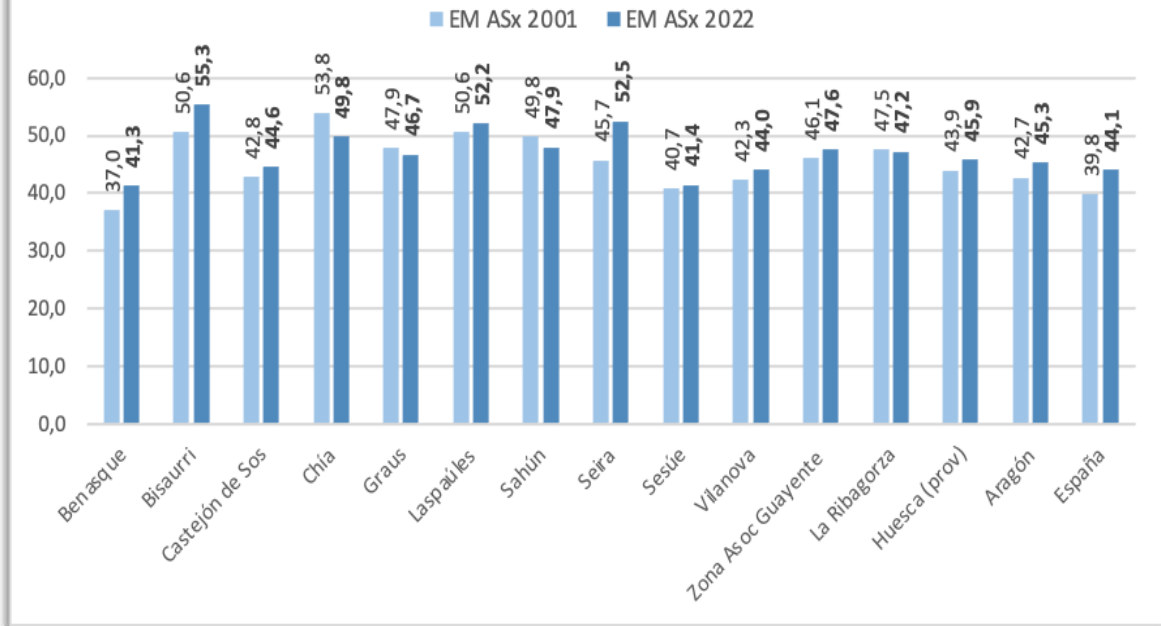
Fuentes: Estadísticas IAEST e INE.



La Edad Media de la población (ver Tabla 1.10. del Anexo) es un indicador socioestadístico que refleja la moderación del avance del proceso de envejecimiento que tuvo lugar entre 2001 y 2022 en la zona del CDR de la Asociación Guayente: para ambos sexos, aumentó en +1,4 años (de 46,1 a 47,6 años), cuando creció con más relevancia en la provincia (+2), la autonomía (+2,6) y, sobre todo, en el conjunto español (+4,3 años). Mencionar el retroceso ligero en Ribagorza (-0,3 años). Por lo demás, la evolución de la Edad Media de la población de 2001 a 2022 se elevó visiblemente por encima del promedio de la zona en los municipios de Benasque (+4,3), Bisaurri (+4,7) y Seira (+6,8 años), retrocediendo en Graus (-1,2), Sahún (-1,9) y Chía (-4,1 años), seguramente por los flujos de inmigración extranjera.

Gráfico 1.15. Edad Media de la población, ambos sexos, a 1 de enero de 2001 y 2022: promedio de edades de los efectivos empadronados.

Fuentes: Estadísticas IAEST e INE.

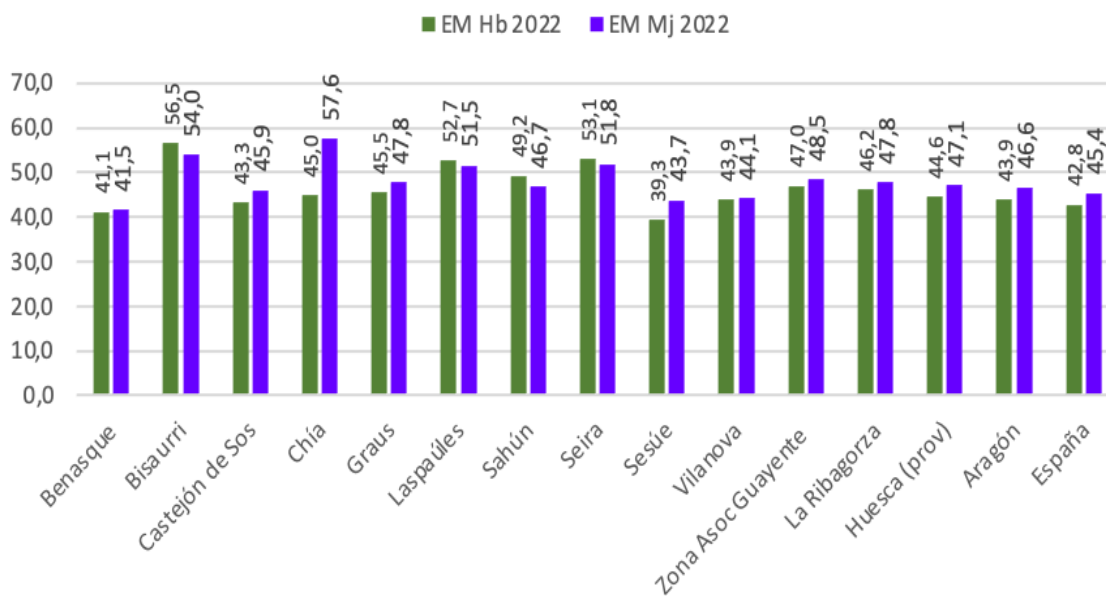


A continuación, comparemos las Edades Medias de hombres y mujeres referidas a 1 de enero de 2022: en líneas generales, los varones tienen un promedio de edad inferior al de las mujeres. En la zona del CDR de la Asoc. Guayente, la diferencia es de 1,5 años (47 frente a 48,5 años), que se ensancha hasta 2,7 años en Aragón. La mayor longevidad de las mujeres explica esta diferencia en las Edades Medias o, desde el otro género, el fenómeno de la sobremortalidad masculina es la causa principal de que los hombres tengan un promedio de edad por debajo de las mujeres.

Sin embargo, entre los municipios hay cuatro términos que muestran discrepancias con respecto a esa pauta general: Seira (+1,2 años a favor de la Edad Media de los hombres), Laspaules (+1,3), Sahún (+2,5) y Bisaurri (+2,5). Probablemente, sea resultado de que la población masculina de nacionalidad española tiene una estructura por edades más envejecida y/o que la población femenina tiende a mostrar una Edad Media inferior allí donde se ha producido un rejuvenecimiento de la pirámide femenina impulsado por las inmigrantes extranjeras.

Gráfico 1.16. Edad Media de la población, según Sexo, a 1 de enero de 2022:
promedio de edades de los hombres y mujeres empadronadas.

Fuentes: Estadísticas IAEST e INE.

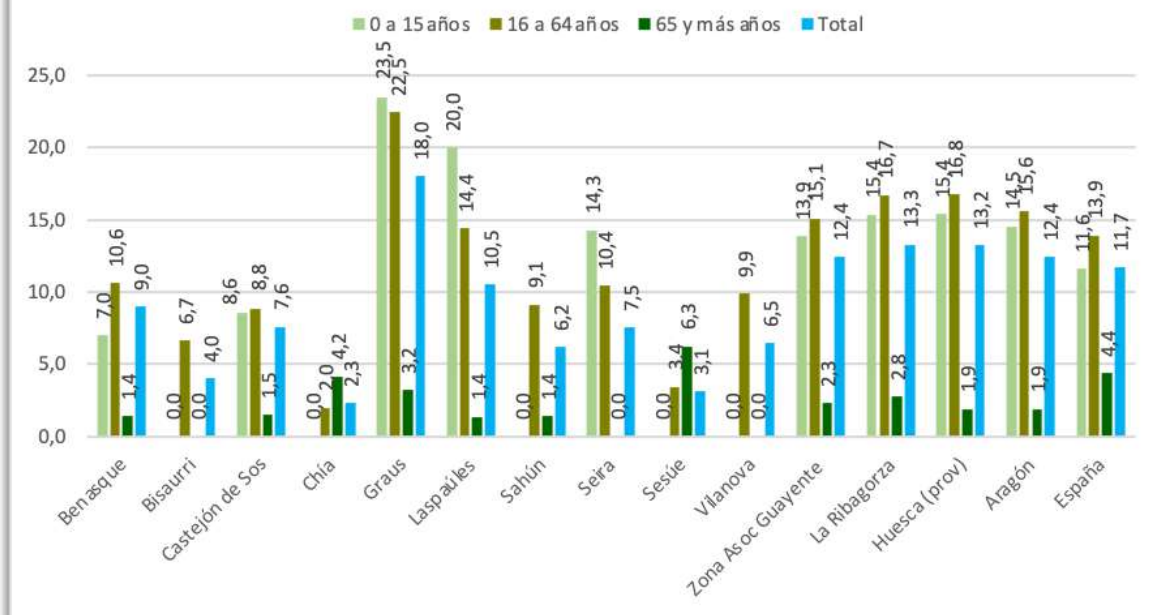


Continuemos el análisis cuantitativo con los porcentajes de personas extranjeras entre la población empadronada según grandes cohortes de edad (ver Tabla 1.11. del Anexo): a 1 de enero de 2022, en la zona de actuación del CDR de la Asociación Guayente, las y los vecinos extranjeros representaron el 15,1% de la población potencialmente activa (16 a 64 años) y el 13,9% de la infancia (menores de 16 años), mientras entre las personas mayores de 64 años solamente significaron el 2,3% del total, informándonos de que se trata de un colectivo que contribuye a rejuvenecer la población local. No se perciben diferencias relevantes con respecto a los porcentajes de extranjeros/as en la comarca de Ribagorza, la provincia de Huesca, Aragón y España. En todo caso, hay que mencionar que, en el conjunto estatal, las personas extranjeras tienen una importancia porcentual algo mayor en la cohorte de las personas de 65 y más años (4,4%), sucediendo lo contrario en la de la infancia (11,6%).

En el contexto municipal, Graus destaca por los porcentajes de personas extranjeras más elevados en las cohortes de la infancia (23,5%) y de la población potencialmente activa (22,5%), sobresaliendo, en segundo lugar, Laspaúles (20% y 14,4%), y, en tercer lugar, Seira (14,3% y 10,4%, respectivamente). En general, estos municipios nos muestran la trascendencia que tiene el colectivo de la inmigración extranjera para renovar y aumentar los efectivos demográficos en las cohortes de la infancia y la población activa, las cuales suelen mostrar un evidente debilitamiento en los municipios rurales que sufrieron la emigración.

Gráfico 1.17. Porcentajes de personas Extranjeras en las grandes cohortes de Edad, ambos sexos, a 1 de enero de 2022: % sobre total de cada cohorte.

Fuentes: Estadísticas IAEST e INE.

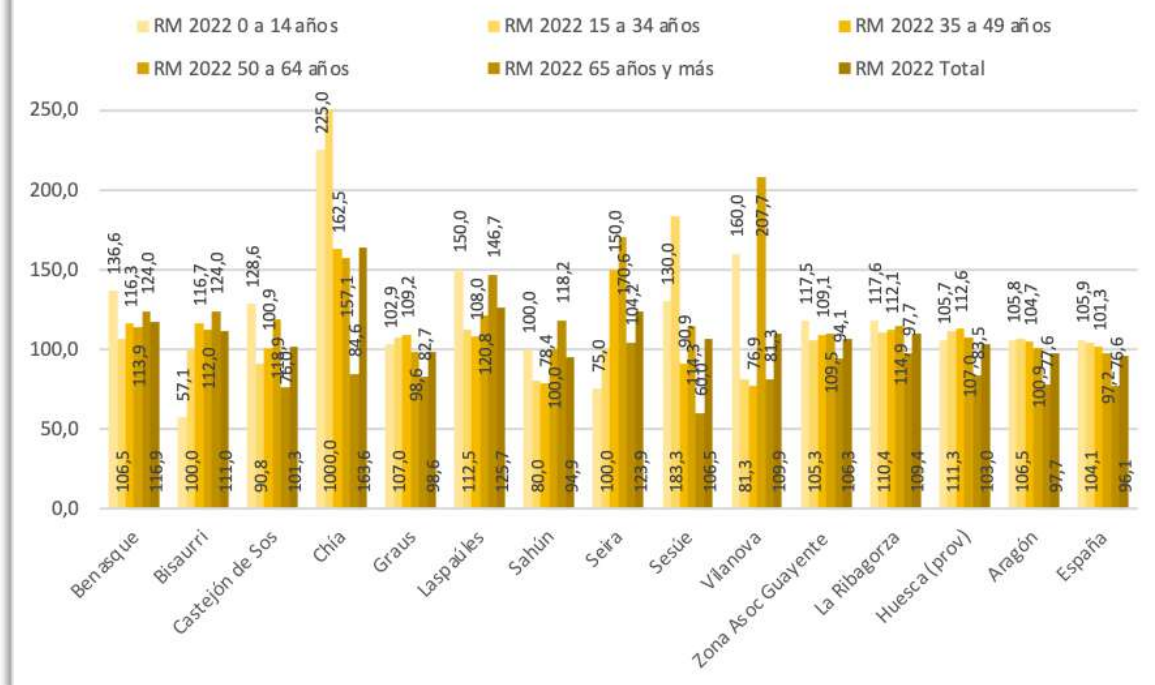


Por otro lado, las Ratios de Masculinidad entre la población según cohortes de edad suelen expresar valores por encima de 100 (más varones que mujeres) hasta la cohorte de 65 y más años, como consecuencia de dos factores: primero, porque en la especie humana es más probable nacer niño que niña (alrededor de 105 nacidos por cada 100 nacidas). Posteriormente, porque el factor de la sobremortalidad masculina comienza a manifestarse a partir de la pubertad, promoviendo la reducción gradual del exceso de varones inicial al ascender en la pirámide de edades, tendiendo al equilibrio cuantitativo en la cohorte de la madurez (50 a 64 años), así como a un nuevo desequilibrio a favor de las mujeres cuando nos situamos entre las personas mayores (65 y más años): un claro efecto de la superior longevidad femenina, motivada por causas biológicas pero también sociales, como son las causas externas de mortalidad (suicidios y lesiones autoinfligidas, accidentes de tráfico de vehículos de motor, etc.). Con el antropólogo Marvin Harris, diremos que esa sobremortalidad masculina derivada de las causas externas “no es el precio que los varones pagan por nacer con cromosomas XY, sino el que tienen que pagar para poder cumplir con las expectativas de la imagen machista, culturalmente determinada, de lo que debe ser el varón.” (Harris, 1995, p. 358)

Al iniciarse 2022, en la zona del CDR de la Asociación Guayente se constata que las Ratios de Masculinidad según cohortes de edad (ver Tabla 1.12. del Anexo) son superiores a 100 (más hombres que mujeres) hasta 65 y más años, la cohorte donde hay más mujeres que varones (94,1 por 100). Así se observa en la comarca de Ribagorza, la provincia oscense y en Aragón, en tanto que en España se anticipa la mayoría femenina en la cohorte de 50 a 64 años (97,2 por 100) y, seguidamente, se acentúa en la de 65 y más años (76,6 por 100).

**Gráfico 1.18. Ratios de Masculinidad por cohortes de Edad a 1 de enero de 2022:
nº hombres por cada 100 mujeres.**

Fuentes: Estadísticas IAEST e INE.



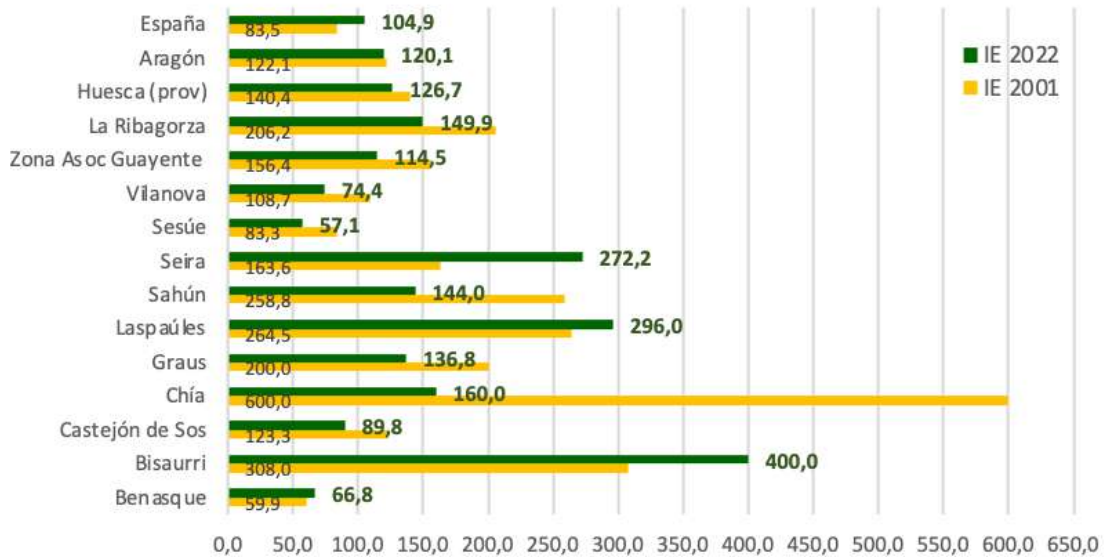
Entre los municipios se percibe la asociación negativa entre la Ratio de Masculinidad y la variable edad (menor tiende a ser el valor de la RM al aumentar la edad) en Castejón de Sos, Chía, Graus, Sesúe y Vilanova, pero no en Benasque, Bisaurri, Laspaules, Sahún y Seira. Probablemente, en estos municipios el movimiento migratorio ha generado una estructura por sexo distinta con relación al patrón general, mostrando una sobremasculinización en todas las cohortes de edad de Benasque y Laspaules.

Ahora, profundicemos en el análisis de la estructura por edades mediante el indicador del Índice de Envejecimiento (IE) para ambos sexos (ver Tabla 1.13. del Anexo): a 1 de enero de 2022, se contabilizaron 114,5 personas de 65 y más años por cada 100 de menores de 20 años empadronadas en la zona del CDR de la Asociación Guayente, un Índice algo mayor que el estatal (104,9) pero, a su vez, inferior con relación a los de Aragón (120,1), provincia de Huesca (126,7) y, sobre todo, de la comarca de Ribagorza (149,9); por tanto, frente a los IE de estos territorios, el correspondiente a nuestra zona muestra un menor impacto del proceso de envejecimiento.

Hay que resaltar que, de 2001 a 2022, el valor del Índice de Envejecimiento disminuyó con consideración en la zona del CDR de la Asociación Guayente (-42), la comarca de Ribagorza (-56,2) y la provincia oscense (-13,7), primordialmente gracias al rejuvenecimiento de la estructura por edades protagonizado por la inmigración extranjera. A diferencia del conjunto de España, cuyo valor aumentó (+21,4) en los veintidós años transcurridos.

Gráfico 1.19. Índices de Envejecimiento a 1 de enero de 2001 y 2022: nº personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años.

Fuentes: Estadísticas IAEST e INE.



En el escenario municipal, los Índices de Envejecimiento de 2022, para ambos sexos, describen valores visiblemente diferentes que podemos clasificar en dos grupos: aquellos por debajo del umbral de 100 (menos efectivos de 65 y más años con relación a los menores de 20 años), con Sesúe (57,1), Benasque (66,8), Vilanova (74,4) y Castejón de Sos (89,8); en general, son los municipios con la estructura de edades menos afectada por el proceso de envejecimiento. Por otro lado, los IE que se elevan por encima de ese umbral de equilibrio entre las cohortes polares de la pirámide de edades: Graus (136,8), Sahún (144), Chía (160), Seira (272,2), Laspaules (296) y, mayormente, Bisaurri (400), términos municipales que formulan una estructura por edades claramente envejecida, ya que hay más personas mayores de 64 años que menores de 20 años.

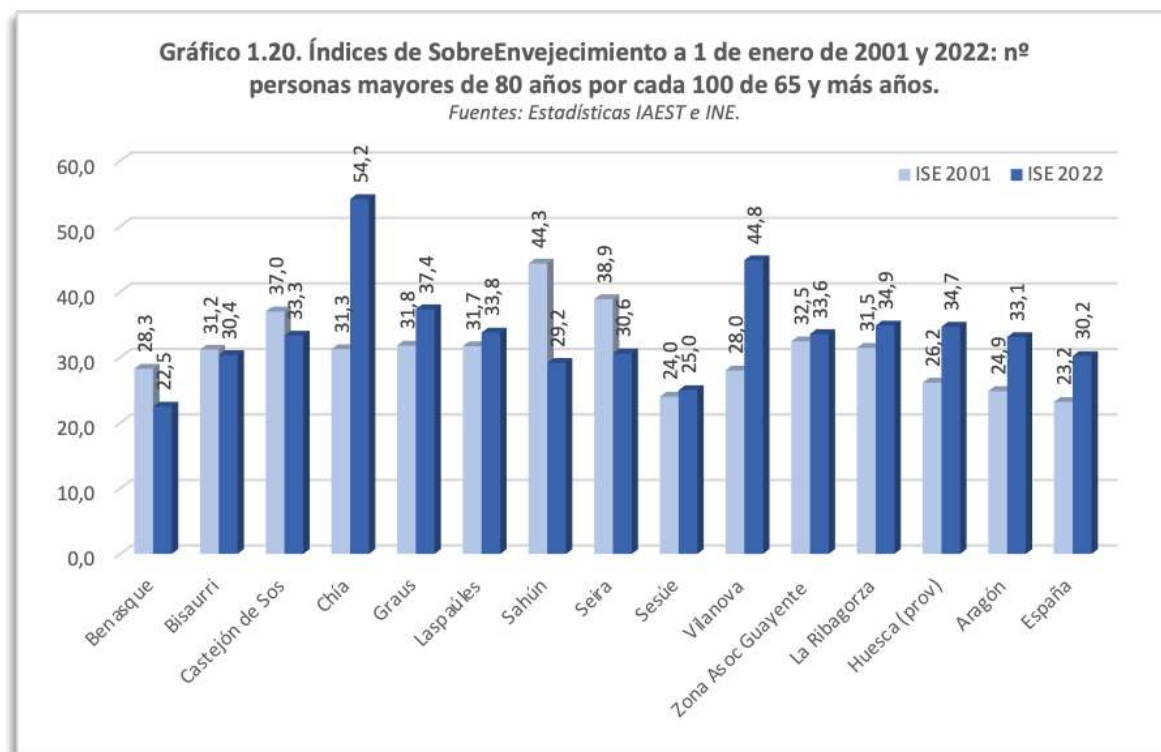
Por lo demás, entre 2001 y 2022, se manifestó una caída de los Índices de Envejecimiento en seis municipios, resaltando los declives de Graus (-63,2), Sahún (-114,8) y Chía (-440), informándonos que el proceso de envejecimiento que afecta al territorio rural no es un proceso estático sino dinámico, al ser afectado por los cambios derivados de los movimientos natural y migratorio.

Finalicemos este primer apartado dedicado al análisis demográfico considerando el Índice de SobreEnvejecimiento (ISE), para ambos sexos (ver Tabla 1.14. del Anexo), un indicador que nos informa del grado de senectud entre la población mayor: al iniciarse 2022, se estiman 33,6 personas mayores de 80 años por cada 100 de 65 y más años en la zona de intervención del CDR de la Asociación Guayente, un ISE similar al autonómico, ligeramente menor con relación a los de la provincia de Huesca (34,7) y la comarca de Ribagorza (34,9), los cuales superan en algunos puntos el Índice del Estado español (30,2). Hay que mencionar que la esperanza de vida a 80-84 años en 2021, según el INE, fue de 10,37 años en la provincia de Huesca y de 10,13

años en Aragón, mientras en España se limitó a 8,76 años: por consiguiente, al disfrutar de una longevidad algo mayor, los ISE son también algo más elevados, lo que también suponemos para la zona objeto de estudio (sin datos publicados sobre esperanza de vida).

En cuanto a la evolución del Índice de SobreEnvejecimiento, para ambos sexos, de 2001 a 2022 se observa una tendencia general de crecimiento, más ligero en la zona del CDR de la Asoc. Guayente (+1,1) que en la comarca de Ribagorza (+3,4), así como en comparación con lo acaecido en la provincia de Huesca (+8,5), Aragón y España (+7). Por tanto, cabe pensar que la longevidad a edades tardías avanza más gradualmente en la zona objeto de análisis.

Y respecto al ámbito municipal, al comenzar el año 2022 tres municipios se distinguen por superar el valor del ISE de la zona (33,6): Graus (37,4), Villanova (44,8) y Chía (54,2 personas mayores de 80 años por cada 100 de 65 y más años). Asimismo, los tres términos acogieron los aumentos más relevantes en el ISE entre 2001 y 2022, especialmente Villanova (+16,8) y Chía (+22,9). Seguramente, el aumento en Graus sea una consecuencia de la disponibilidad de servicios sociosanitarios de rango comarcal especializados en atender las necesidades y demandas de la población de más edad (centros de salud, centros de día, residencias), motivando una relativa concentración de las personas de 80 y más años en la capital comarcal.



1.2. ANÁLISIS DEL EMPLEO

En el segundo apartado se efectúa un análisis cuantitativo del empleo mediante el número de afiliaciones de personas a la Seguridad Social en situación de alta laboral según el municipio de residencia¹³, elaborando indicadores cuantitativos que presentamos en quince Tablas en el Anexo Excel:

- Tabla 2.1. Evolución del Empleo para Ambos Sexos según el nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral entre Junio de 2014 y 2023 (último día del mes): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos.
- Tabla 2.2. Evolución del Empleo por Sexo según el nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral entre Junio de 2014 y 2023 (último día del mes): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para cada sexo.
- Tabla 2.3. Distribución (%) del Empleo por Sexo según el nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral entre Junio de 2014 y 2023 (último día del mes): % de cada sexo sobre el total de ambos sexos.
- Tabla 2.4. Distribución (%) del Empleo de Ambos Sexos por Nacionalidad según el nº de Afiliaciones en alta a la Seguridad Social en Junio de 2014, 2022 y 2023 (último día del mes): % de cada nacionalidad sobre el total de ambos sexos.
- Tabla 2.5. Distribución (%) del Empleo de Ambos Sexos por cohortes de Edad según el nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en Junio de 2014, 2022 y 2023 (último día del mes): % de cada cohorte de edad sobre el total de ambos sexos.
- Tabla 2.6. Ratios de Masculinidad en el Empleo por cohortes de Edad según el nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en Junio de 2014, 2022 y 2023 (último día del mes): nº de hombres por cada 100 mujeres en cada cohorte de edad.
- Tabla 2.7. Evolución del Empleo de Ambos Sexos según nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral entre Junio de 2014 y 2023 (último día del mes) por sectores de Actividad (CNAE-2009): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y sector de actividad.

¹³ Afiliaciones en alta a la Seguridad Social: “Las cifras sobre trabajadores afiliados a los distintos regímenes de la Seguridad Social que aquí se ofrecen no se corresponden necesariamente con el número de trabajadores, sino con situaciones que generan obligación de cotizar; es decir, una misma persona se contabiliza tantas veces como situaciones de cotización provoque, ya sea porque tiene varias actividades laborales en un mismo régimen (pluriempleo), o en varios (pluriactividad)”. Metodología, IAEST. Recuperado de: https://www.aragon.es/documents/20127/674325/AfiliacionesSS_metodologia.pdf/5127fc63-f707-7bca-dde8-f37f4e882b69

- Tabla 2.8. Distribución (%) del Empleo de Ambos Sexos según nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en Junio de 2014, 2022 y 2023 (último día del mes) por sectores de actividad (CNAE-2009): % respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 2.9. Distribución (%) del Empleo por Sexo según nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en Junio de 2014, 2022 y 2023 (último día del mes) por sectores de actividad (CNAE-2009): % respecto del total de cada sexo.
- Tabla 2.10. Evolución del Empleo para Ambos Sexos según nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en Junio de 2014 y 2023 (último día del mes) por división o rama de Actividad (CNAE-2009): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (%) en cada división o rama de actividad para ambos sexos.
- Tabla 2.11. Distribución (%) del Empleo para Ambos Sexos según nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en Junio de 2014 y 2023 (último día del mes) por división o rama de Actividad (CNAE-2009): porcentajes de cada división o rama de actividad respecto total de ambos sexos.
- Tabla 2.12. Evolución del Empleo para Ambos Sexos según nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral entre Junio de 2014 y 2023 (último día del mes) por Régimen de Cotización: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y tipo de régimen.
- Tabla 2.13. Distribución (%) del Empleo para Ambos Sexos según nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral entre Junio de 2014 y 2023 (último día del mes) por Régimen de Cotización: % de cada régimen respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 2.14. Tasas de Autónomos para Ambos Sexos según nº de Afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en Junio de 2014, 2022 y 2023 (último día del mes) por sector de Actividad (CNAE-2009): % de cotizantes autónomos respecto de cada sector y ambos sexos.
- Tabla 2.15. Tasas de Autónomos para Ambos Sexos según nº de Afiliaciones en alta a la Seguridad Social en Junio de 2014, 2022 y 2023 (último día del mes) por sector de Actividad (CNAE-2009): % de cotizantes autónomos respecto de cada sector y ambos sexos.

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

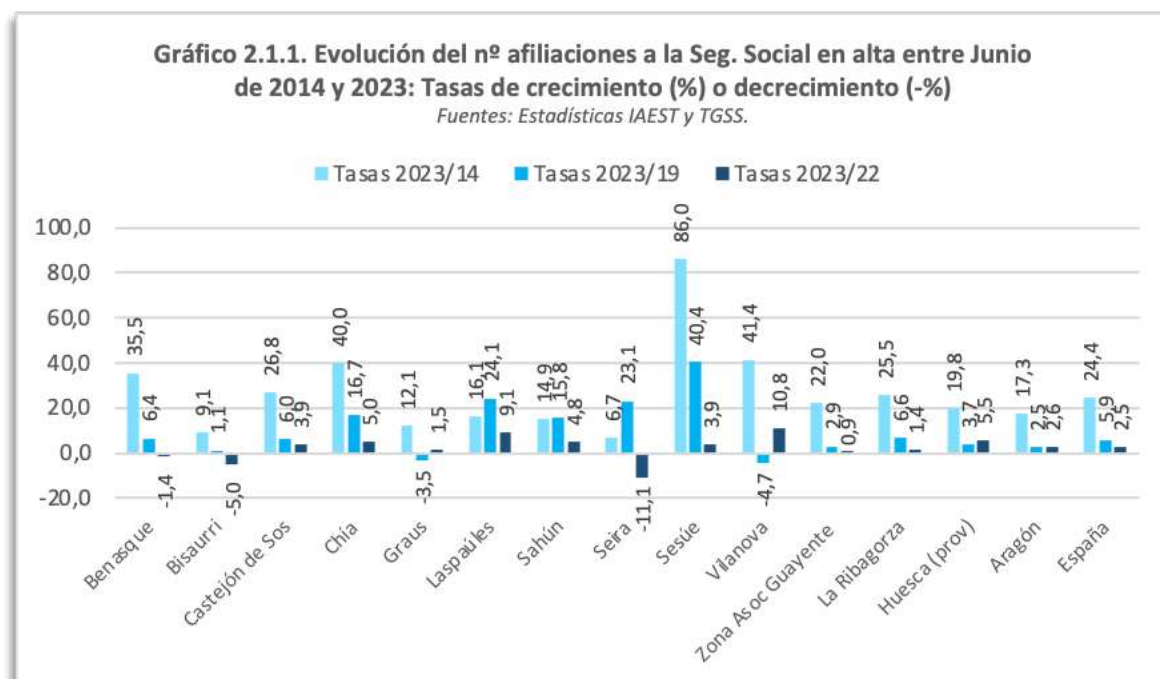
- Afiliaciones en alta a la Seguridad Social. Explotación trimestral. Trabajo, Salarios y Relaciones Laborales. Estadística local del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) del Gobierno de Aragón: <https://aplicaciones.aragon.es/mtiae/menu?idp=1&tipo=2&action=menu&idt=22054>

■ Afiliación último día del mes. Estadística de Afiliaciones en Alta laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305>

Este apartado dedicado al empleo (afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral) se despliega en cinco epígrafes con referencia temporal desde junio de 2014 a 2023: en el primero se analiza la evolución y distribución del empleo según sexo; el segundo se centra en la distribución del empleo según nacionalidad (española/extranjera); el tercero considera la variable edad a través de las cohortes de 16 a 34, 35 a 49, 50 a 64 y 65 y más años; el cuarto recoge el análisis cuantitativo del empleo según los sectores económicos de la agricultura y ganadería, industria y energía, construcción y servicios y, después, su evolución y distribución en divisiones o ramas de actividad (CNAE-2009); y el quinto consiste en analizar la distribución del empleo por régimen de cotización, distinguiendo entre personas asalariadas y autónomas.

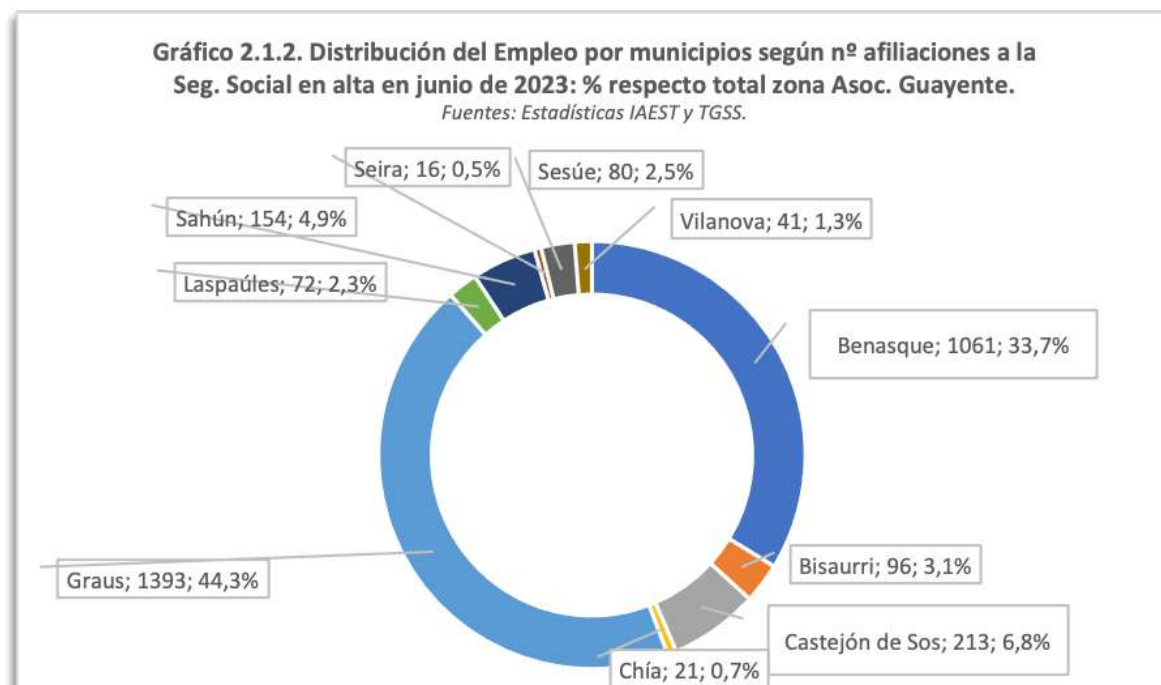
1.2.1 Evolución y distribución del empleo según sexo

Comencemos por la evolución del empleo, de ambos sexos, según el nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral entre junio de 2014 y 2023 (último día del mes; ver Tabla 2.1. del Anexo): en la zona de la Asociación Guayente (agregado de diez municipios) se registraron 3.147 afiliaciones en alta en junio de 2023, las cuales significan un incremento del 22% con respecto a la cantidad de junio de 2014, año en el que se inició un nuevo ciclo de crecimiento económico y del empleo, tras superar la formación española la *Gran Recesión* de 2008-13. Este incremento fue superior al provincial (19,8%) y autonómico (17,3%), pero inferior con relación a los de la comarca de Ribagorza (25,5%) y del total de España (24,4%).



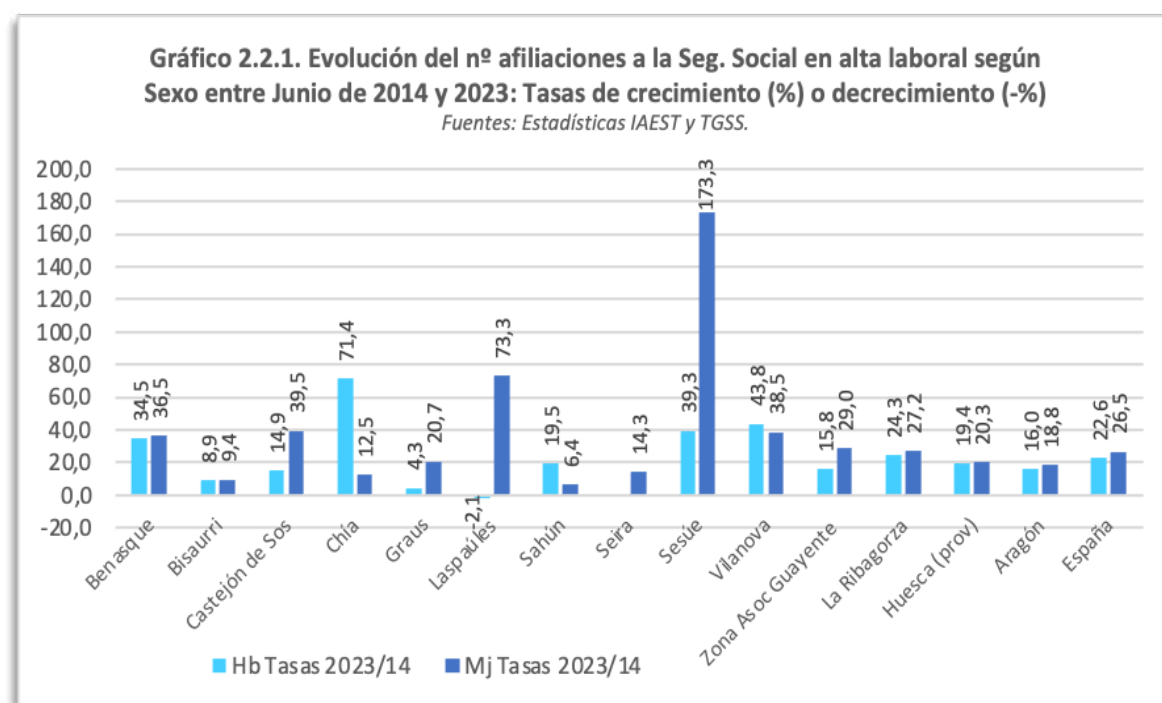
En cuanto a la evolución de junio de 2019 a 2023, en la zona pirenaica objeto de estudio se observa un menor crecimiento de la cantidad de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral (2,9%), ligeramente por encima del crecimiento relativo en Aragón (2,5%). No obstante, se constata la recuperación del empleo tras finalizar la crisis sociosanitaria del covid-19, incluso superando las cifras de afiliaciones a la Seguridad Social en alta registradas previamente al estallido de la pandemia. Asimismo, se perciben tasas de crecimiento durante la última evolución interanual de junio de 2022 a 2023, expresando la dinámica expansiva que disfruta actualmente el empleo, si bien en la zona oscense con menor significación (0,9%) frente a la provincia de Huesca (5,5%), la Comunidad de Aragón o el conjunto de España (2,5%).

Ahora, atendamos a los diez municipios de la zona de actuación de la Asociación Guayente: de junio de 2014 a 2023, el número de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral aumentó en todos los términos municipales, mostrándose los mayores incrementos en Benasque (35,5%), Chía (40%), Vilanova (41,4%) y Sesúe (86,1%). Sin embargo, entre junio de 2019 y 2023, el empleo no creció en dos municipios, Graus (-3,5%) y Villanova (-4,7%), mientras entre los ocho en los que consiguió aumentar resaltaron los incrementos de Seira (23,1%), Laspaules (24,1%) y Sesúe (40,4%). Hay que mencionar que en la última evolución anual de junio de 2022 a 2023, en tres términos municipales se expresó el declive en el nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral: Benasque (-1,4%), Bisaurri (-5%) y Seira (-11,1%); el declive del empleo en el primer municipio es relevante, ya que representa una de cada tres afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral registradas en la zona en junio de 2023.

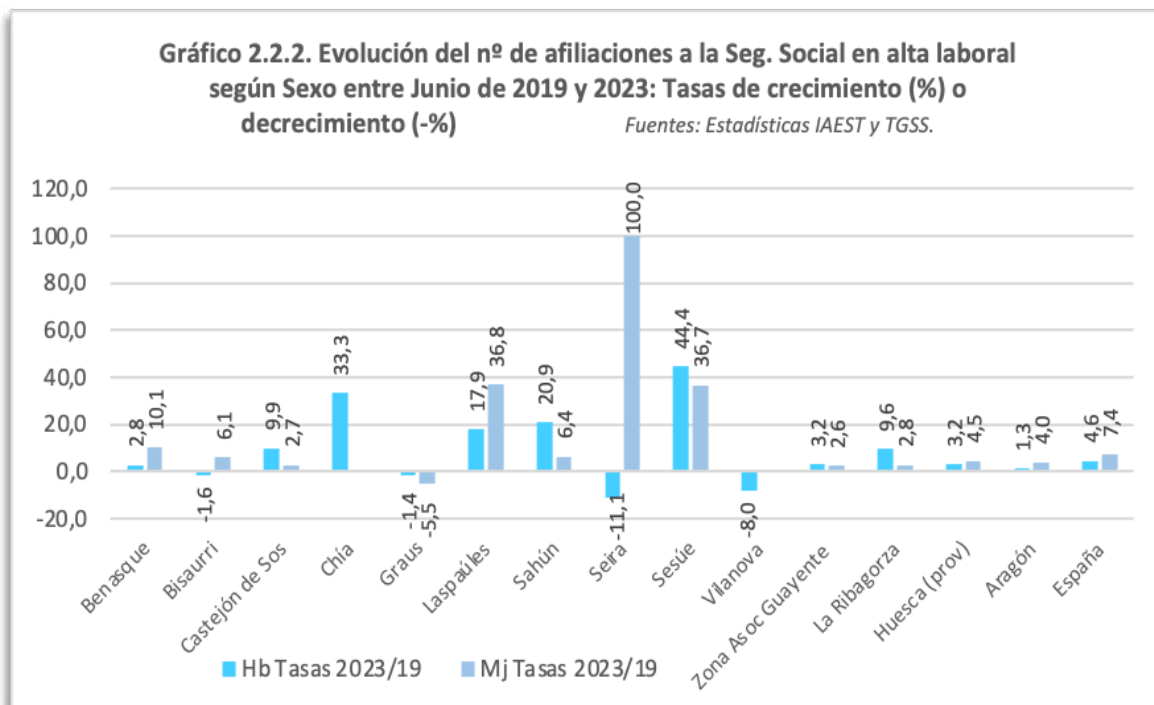


Pasemos a conocer la evolución del empleo según la variable sexo (ver Tabla 2.2. del Anexo): de junio de 2014 a 2023 se aprecia un crecimiento generalizado del nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral, con incrementos más elevados entre las afiliaciones de mujeres que de

hombres. Precisamente, en la zona de la Asoc. Guayente se constata la mayor diferencia en la tasa de crecimiento a favor del empleo de las mujeres: 29% en mujeres sobre 15,8% en varones. En el intervalo temporal de junio de 2019 a 2023, también aumentó el nº de afiliaciones en alta en hombres y mujeres, aunque en este caso las diferencias en los incrementos no fueron favorables para las mujeres en la zona pirenaica y el conjunto de la comarca ribagorzana, contrastando con lo acaecido en la provincia oscense, la autonomía aragonesa y el Estado español, donde volvieron a mostrarse las tasas de crecimiento más altas entre las afiliaciones de mujeres. Respecto de la última evolución anual de junio de 2022 a 2023, en la zona de la Asoc. Guayente se observa un agotamiento de la corriente de crecimiento del empleo entre los varones afiliados (-0,4%), a diferencia de las mujeres afiliadas (2,2%), las cuales reproducen la pauta global de crecimiento del empleo que se mostró en los dos sexos-géneros en Ribagorza, la provincia de Huesca, Aragón y España.



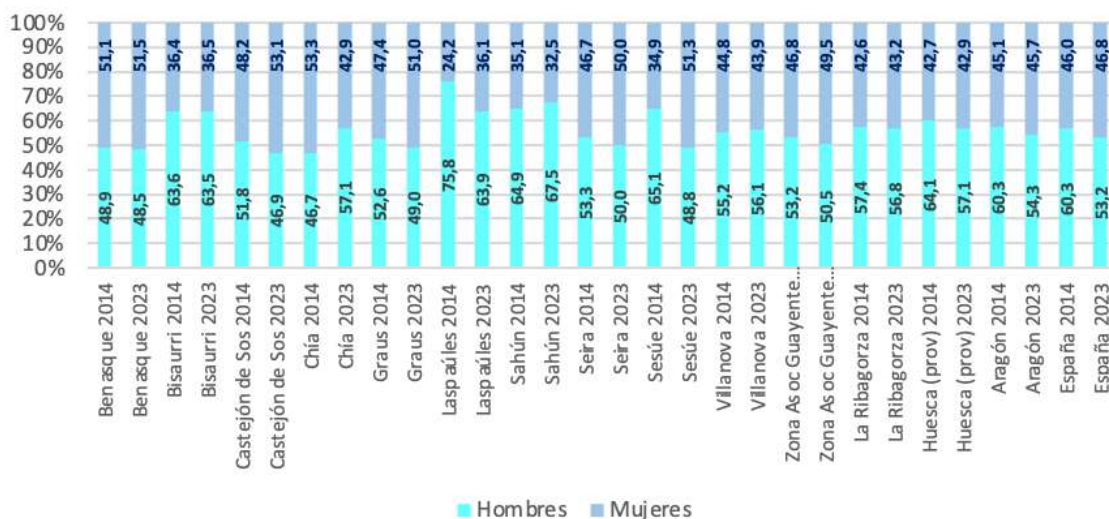
Con relación a los diez municipios de la zona objeto de análisis, el empleo aumentó en hombres y mujeres desde junio de 2014 a 2023, con la única salvedad de los varones en Laspaules (-2,1%). De junio de 2019 a 2023, se perciben más términos municipales en los que menguó el nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral: entre los hombres, en Bisaurri (-1,6%) y, mayormente, en Seira (-11,1%), mientras en Graus decreció en los dos sexos (-1,5% en varones y -5,5% en mujeres). Con todo, la evolución anual de junio de 2022 a 2023, nos informa que la corriente de crecimiento sigue siendo aún predominante, sobre todo entre las afiliaciones de mujeres, pues entre las de varones parece que se va abriendo paso gradualmente la regresión: Benasque (-6,7%), Bisaurri (-7,6%) y Seira (-27,3%).



¿Cómo se distribuye el empleo entre hombres y mujeres? En el Gráfico 2.3., podemos observar las distribuciones porcentuales según sexo-género del nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral contabilizadas en junio de 2014 y 2023 (ver Tabla 2.3. del Anexo). Con relación al último año, en la zona de la Asoc. Guayente se aprecia una distribución bastante equilibrada: 50,5% de varones y 49,5% de mujeres sobre el total de las afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral. Hay que resaltar que la distribución por sexo se escora hacia los varones en la comarca de Ribagorza (+13,7 puntos), la provincia de Huesca (+14,2 puntos), Aragón (+8,6 puntos) y España (+6,4 puntos a favor de los hombres). En general, entre junio de 2014 y 2023 se percibe una tendencia de aumento de la representación porcentual de las afiliaciones de mujeres, pero solamente en el agregado de los diez municipios que forman la zona objeto de estudio ha implicado alcanzar casi la equidad de género en junio de 2023 en la distribución del empleo entre hombres y mujeres, lo que es un signo sobre el posible cambio del mercado laboral hacia la igualdad de género.

Gráfico 2.3. Distribución (%) de las afiliaciones a la Seg. Social en alta laboral según Sexo en Junio de 2014 y 2023: % respecto total de ambos sexos.

Fuentes: Estadísticas IAEST y TGSS.

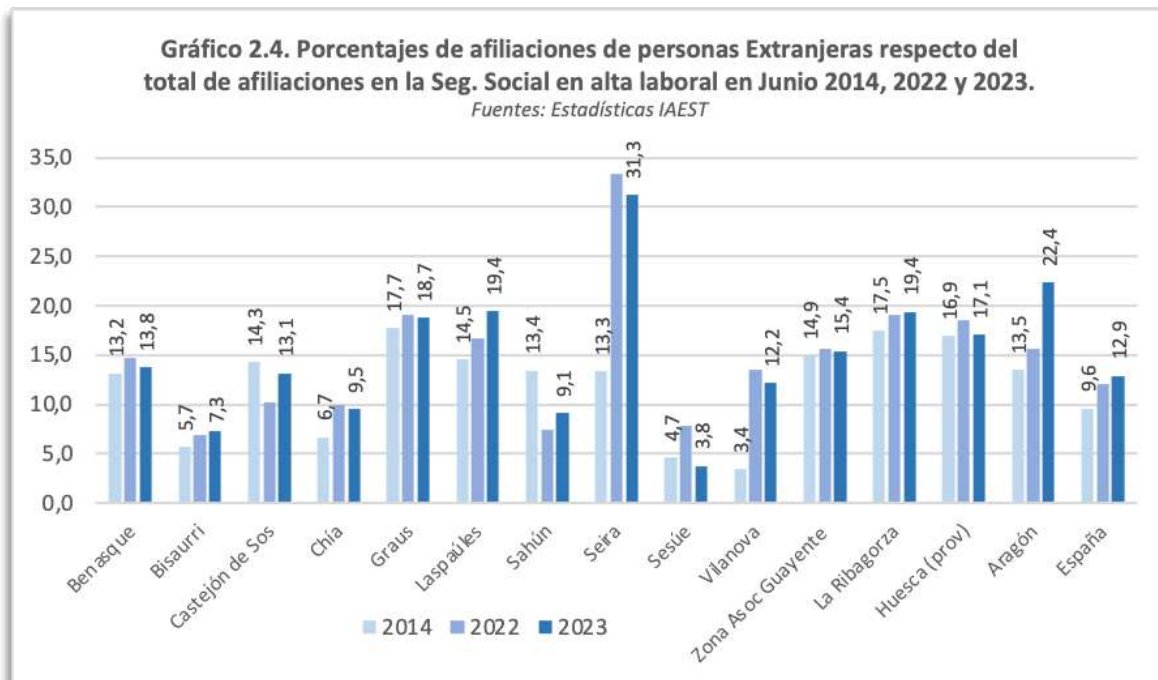


Al considerar el escenario municipal, en junio de 2023 hay cinco términos con mayoría de hombres sobre mujeres en las afiliaciones en alta laboral (Bisaurri, Chía, Laspaules, Sahún y Villanova), cuatro en los que la relación se invierte (Benasque, Castejón de Sos, Graus y Sesúe), al despuntar las mujeres sobre los varones en las afiliaciones en alta, mientras en Seira la equidad es completa. *Grosso modo*, en los municipios con una distribución porcentual inclinada hacia las afiliaciones de mujeres su estructura económica está más terciarizada, un sector más favorable a la inserción laboral de las mujeres.

1.2.2. El empleo según nacionalidad

La incorporación de personas extranjeras al empleo es un hecho que ha cambiado el mercado de trabajo en España en las dos décadas transcurridas del siglo XXI. Los procesos de envejecimiento y despoblación que actúan en las comarcas rurales realzan la necesidad y oportunidad de atraer flujos de inmigración extranjera para renovar y rejuvenecer la población activa del hábitat rural, cuyas explotaciones agropecuarias, empresas y actividades económicas requieren de mano de obra, tanto en cantidad como calidad, para garantizar su sostenibilidad socioeconómica más allá del corto plazo. En junio de 2023, el porcentaje de afiliaciones de personas extranjeras sobre el total de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral supuso el 15,4% de ese total en la zona de la Asociación Guayente, superando el porcentaje respectivo de España (12,1%), pero situándose simultáneamente por debajo de los valores porcentuales correspondientes a la comarca de Ribagorza (19,4%), la provincia de Huesca (17,1%) y Aragón (22,4%). Comparando con los porcentajes estimados para junio de 2014 se observa una propensión general de crecimiento, aunque ha sido menos acentuada en la zona de la Asoc. Guayente (+0,5 puntos) que en la comarca ribagorzana (+1,9 puntos), Aragón (+8,9 puntos) y España (+3,3 puntos). Empero,

si comparamos junio de 2022 y 2023, se advierte el freno en el aumento del porcentaje de personas extranjeras entre las afiliaciones en alta en la zona objeto de investigación (-0,2 puntos) y, sobre todo, en la provincia (-1,5 puntos), al contrario de lo que sucede en Ribagorza (+0,4 puntos), España (+0,8 puntos) y, sobre todo, en Aragón (+6,8 puntos).

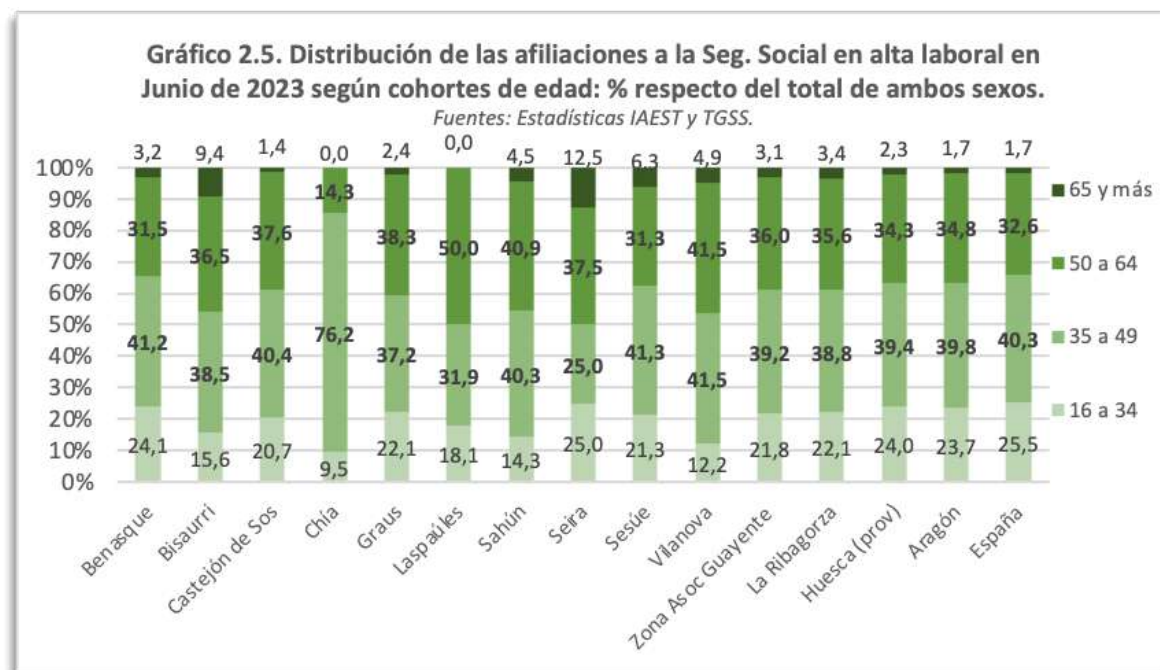


En cuanto a los diez municipios y refiriéndonos a junio de 2023, los porcentajes de afiliaciones de personas extranjeras a la Seguridad Social en alta laboral describen un intervalo definido en su cota menor por 3,8% en Sesúe y en su cota mayor por 31,3% en Seira. En todo caso, en los dos municipios con más población y que más efectivos aportan a la población activa ocupada que reside en la zona, las afiliaciones de personas extranjeras representan el 13,8% en Benasque y el 18,7% en Graus, informándonos del importante papel que desempeña el colectivo de la inmigración extranjera en el mercado de trabajo local.

1.2.3. El empleo según cohortes de edad

Prosigamos el análisis cuantitativo del empleo conociendo la distribución según cohortes de edad, de ambos sexos, de las afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral (ver Tabla 2.5. del Anexo): en junio de 2023, la distribución porcentual se mostró entre adulta (39,2% de 35 a 49 años) y madura (36% de 50 a 64 años) en la zona de la Asoc. Guayente, una estructura por edad similar a la que tienen la comarca de Ribagorza, la provincia de Huesca y Aragón, mientras se manifestó algo más joven y adulta en el total de España. En comparación con la distribución porcentual de 2014 se aprecia el avance del proceso de envejecimiento: en líneas generales, las cohortes de la juventud (16 a 34 años) y la adultez (35 a 49 años) disminuyeron

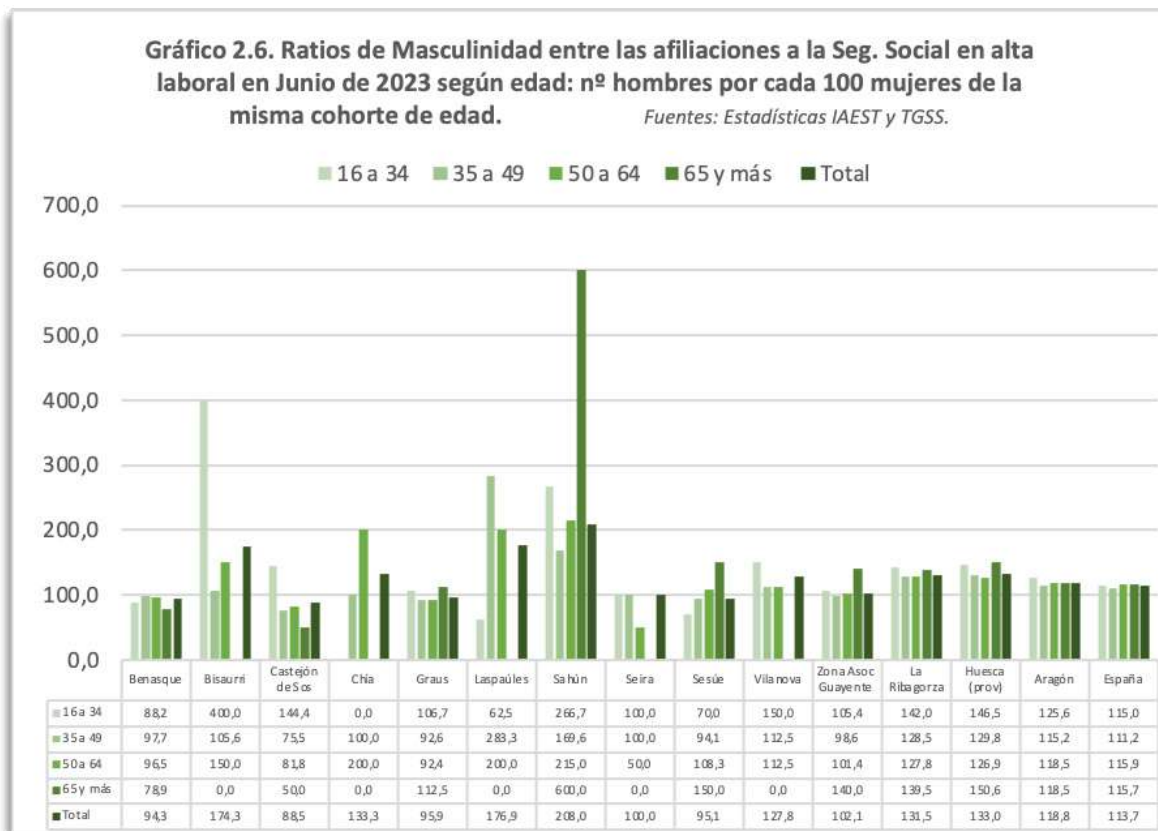
en importancia relativa, a diferencia de las cohortes de la madurez (50 a 64 años) y la vejez (65 y más años).



Con relación a los diez municipios de la zona pirenaica objeto de estudio, en junio de 2023 Benasque, Bisaurri, Castejón de Sos, Sesúe y, sobre todo, Chía, se distinguen por una mayor relevancia porcentual de la cohorte de la adultez (35 a 49 años). Los municipios de Graus, Sahún y Villanova se diferencian por una estructura con una distribución entre adulta y madura (50 a 64 años), al concretizar esas dos cohortes porcentajes parecidos. Laspauáles es el municipio con la población ocupada más madura (50% de 50 a 64 años), como consecuencia de una mayor difusión del proceso de envejecimiento entre su población ocupada.

A continuación, analicemos la distribución porcentual del empleo por sexo en cada cohorte de edad a través del indicador de la Ratio de Masculinidad según el nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en junio de 2014 y 2023 (ver Tabla 2.6. del Anexo): refiriéndonos a la zona de intervención de la Asociación Guayente, en junio de 2023 se contabilizan 102,1 afiliaciones de varones por cada 100 afiliaciones de mujeres en alta laboral para el total de las afiliaciones, es decir, una estructura por sexo en el empleo ligeramente masculinizada. En cuanto a las cohortes de edad, se expresan Ratios por encima de 100 en la juventud (105,4 en 16 a 34 años), la madurez (101,4 en 50 a 64 años) y, sobre todo, en la vejez (140 en 65 y más años). La única cohorte con una Ratio menor a 100 es la de la adultez (98,6 en 35 a 49 años). Por tanto, en las tres cohortes anteriores hay más afiliaciones de varones que de mujeres, mientras en la de la adultez se invierte la relación a favor de las mujeres afiliadas. Con todo, esta zona pirenaica presenta unas Ratios de Masculinidad claramente menores con respecto a las de Ribagorza, la provincia, Aragón y España, salvo en la última cohorte de 65 y más años donde solo es superada por la provincial (150,6 hombres por cada 100 mujeres). Seguramente, la fuerte significación del empleo en el sector servicios vinculado con el turismo de nieve, montaña y rural, conforma

en la zona de la Asociación Guayente unas ofertas de empleo más permeables a la inserción laboral de las mujeres, principalmente de la cohorte de adultas de 35 a 49 años.



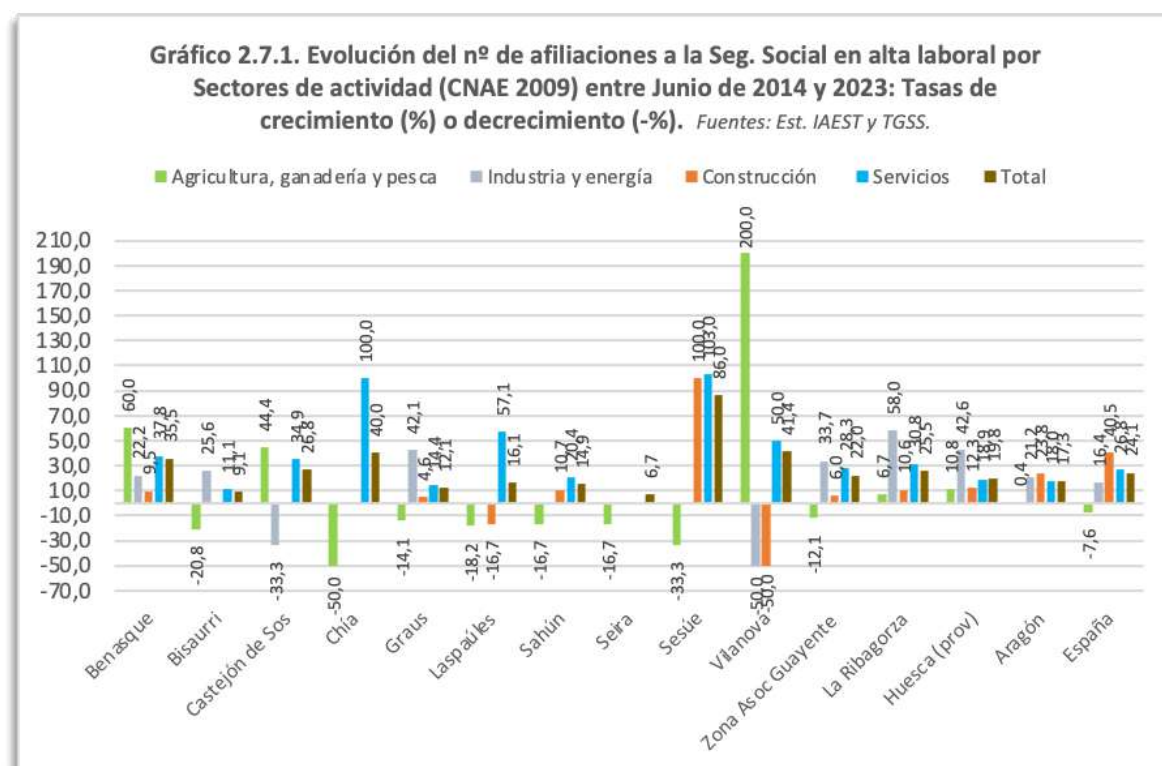
Comparando las Ratios de Masculinidad de junio de 2014 y 2023, en la zona de la Asoc. Guayente se aprecia una caída de su valor en las cohortes de la juventud, adultez y madurez, sucediendo lo contrario en la de la vejez. Coincide con los otros ámbitos territoriales en la disminución de la Ratio de Masculinidad en la adultez y la madurez, mientras las evoluciones han sido dispares en la cohorte de la juventud (aumenta el valor de la Ratio) y ambivalentes en la cohorte de la vejez (territorios que crece o disminuye).

Entre las afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en junio de 2023 según los municipios de residencia se manifestaron Ratios de Masculinidad por debajo de 100, al disponer de menos afiliaciones de varones que de mujeres, en Benasque (94,3), Castejón de Sos (88,5), Graus (95,9) y en Sesúe (95,1 hombres por cada 100 mujeres). Al contrario de Bisaurri (174,3), Chía (133,3), Laspaúles (176,9), Sahún (208) y Villanova (127,8), donde predominaron las afiliaciones de hombres sobre las de mujeres. En el umbral de la igualdad cuantitativa entre sexos-géneros se situó Seira (100). Con respecto a las cohortes de edad, hay que resaltar a Benasque cuyas Ratios de Masculinidad son inferiores a 100 en todas la cohortes, expresando una notoria feminización de la afiliación-ocupación laboral. En la vertiente contraria, se encuentra Sahún, ya que sus Ratios de Masculinidad superaron con creces el valor de 100 en las cuatro cohortes de edad que se analizan, término al que hay que añadir Bisaurri y Villanova por mostrar Ratios por encima de 100 en las tres cohortes en las que dispone de personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. En suma, los municipios

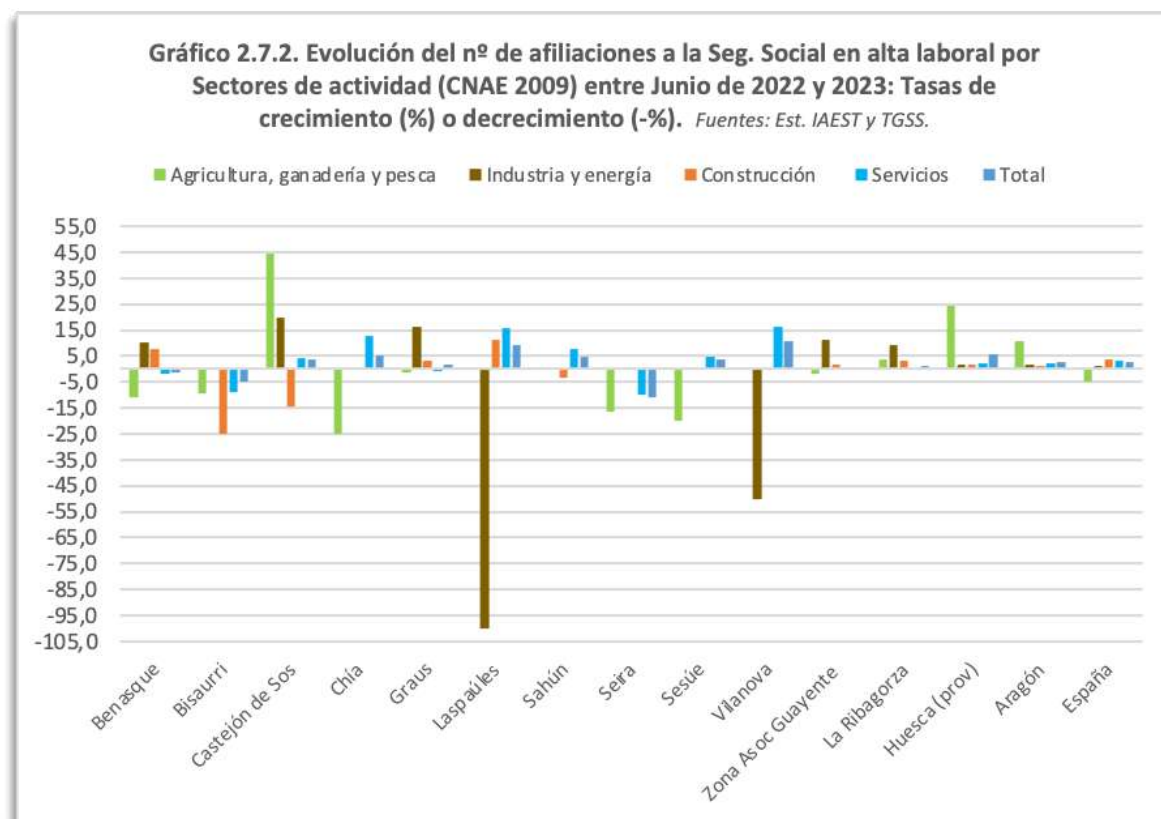
con la estructura más terciarizada, al basarse su economía en las actividades deportivas y de ocio y, en general, del turismo de montaña y rural, son los que muestran las estructuras ocupacionales por sexo visiblemente feminizadas, con más mujeres afiliadas que hombres afiliados.

1.2.4. El empleo según sectores y ramas de actividad

A continuación, se analiza por sectores de actividad (CNAE-2009) la evolución del empleo, de ambos sexos, según nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral entre junio de 2014 y 2023 (ver Tabla 2.7. del Anexo): en la zona de actuación de la Asociación Guayente, solamente el sector primario (agricultura y ganadería) sufrió una regresión del empleo, en concreto del -12,1% en el nº de afiliaciones en alta laboral, contrastando con los incrementos registrados en la construcción (6%), servicios (28,3%) y la industria y energía (33,7%). El nuevo ciclo de crecimiento económico que se inició a partir de 2014, tras superarse la *Gran Recesión* de 2008 a 2013, se ha traducido en un aumento casi generalizado del empleo en esta zona oscense, salvo en el sector agropecuario, seguramente por el abandono y cierre de pequeñas y medianas explotaciones familiares, motivado por la jubilación de las y los autónomos que son propietarios y trabajadores en las mismas, así como por la falta de relevo generacional, en un contexto de deterioro de la rentabilidad económica de la agricultura y ganadería de montaña como consecuencia de la creciente mundialización y desregulación de los mercados agropecuarios (reformas de la PAC y de otras políticas agrarias basadas en criterios neoliberales). La evolución sectorial del empleo en la zona objeto de análisis entre junio de 2014 y 2023 coincide con la de España (solamente disminuyó en el sector primario), a diferencia de la comarca de Ribagorza, la provincia de Huesca y Aragón, ámbitos territoriales en los que creció el empleo en los cuatro sectores económicos.

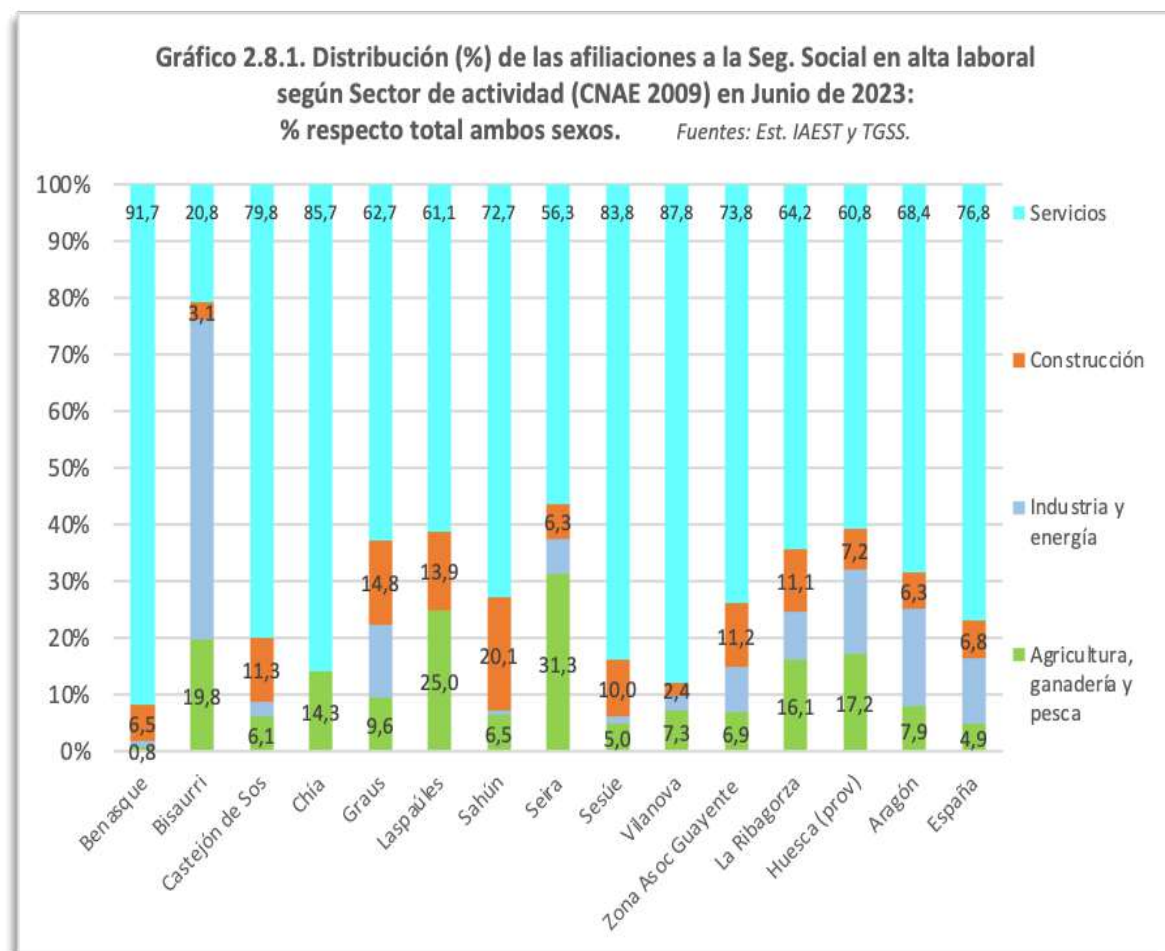


En cuanto a la evolución más reciente, de junio de 2022 a 2023 también se mostró en la zona de la Asociación Guayente la tendencia de declive en el nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en el sector primario, al contrario de los incrementos en la construcción e industria y energía, aunque en los servicios se manifestó un estado estacionario. De nuevo, coincide con España en la regresión de las afiliaciones en las actividades agropecuarias, si bien defiere en el sector servicios, ya que aumentaron en el conjunto estatal.



En el escenario municipal, de junio de 2014 a 2023 los decrementos en el sector agropecuario se expresaron en siete términos municipales, resaltando las tasas de decrecimiento de Sesúe (-33,3%) y Chía (-50%). A diferencia de Castejón de Sos (44,4%) y Benasque (60%), los cuales evolucionaron a contracorriente, con incrementos en las afiliaciones en el sector primario. Entre los seis municipios con personas residentes afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en el sector de la industria y energía, su número aumentó en Benasque (22,2%), Bisaurri (25,6%) y Graus (42,1%). Entre los ocho municipios con empleo en la construcción, en cuatro de ellos creció el nº de afiliados a la Seguridad Social en alta laboral: Benasque (9,5%), Graus (4,6%), Sahún (10,7%) y, mayormente, Sesúe donde se duplicaron las afiliaciones en alta. El empleo en el sector servicios está presente en los diez municipios de la zona, incrementándose en casi todos los términos, salvo en Seira, pues permaneció estable; las tasas de crecimiento más elevadas se manifestaron en Chía (100%) y Sesúe (103,3%), aunque no hay que infravalorar las tasas positivas de Benasque (37,8%) y de la capital comarcal Graus (14,4%), los dos municipios en los que se concentra el empleo del terciario de la zona, los cuales representan nada menos que el 73,5% del crecimiento de este tipo de empleo durante el período de estudio.

La distribución porcentual del empleo por sectores económicos (CNAE 2009) en junio de 2023 para ambos sexos (ver Tabla 2.8. del Anexo), nos informa de una estructura ocupacional y económica bastante terciarizada en la zona de la Asoc. Guayente, ya que las afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en actividades de servicios representan nada menos que tres de cada cuatro (73,8%). El empleo en el sector primario se reduce al 6,9% del total, un punto más en la industria y la energía (8,1%) y cuatro puntos a mayores en la construcción (11,2%). En comparación con la comarca de Ribagorza (64,2%), la provincia de Huesca (60,8%) y Aragón (68,5%), la terciarización es más intensa en la zona objeto de estudio, solo superada por el conjunto estatal (76,8%). Asimismo, la desagrarización del empleo se muestra más acentuada, sobre todo si cotejamos con los conjuntos de la comarca de Ribagorza (16,1%) y la provincia oscense (17,2%). De junio de 2014 a 2023, el sector servicios es el único que ha ganado importancia con cierta relevancia (+3,7 puntos) en esta zona oscense del Pirineo, pues la industria y energía lo hicieron con ligereza.



Entre los municipios de la zona, en junio de 2023 destacaron por su distribución porcentual del empleo más terciarizada: Castejón de Sos (79,8%), Sesúe (83,7%), Chía (85,7%), Villanova (87,8%) y Benasque (91,7%). Bisaurri se distingue por la relevancia que adquiere el empleo en

la industria y energía¹⁴ (56,2%), mientras el sector agropecuario aún manifiesta cierta significación en el mismo Bisaurri (19,8%), así como en Laspaúles (25%) y Seira (31,3%), aunque en estos dos municipios el sector servicios emerge como la principal fuente del empleo entre sus residentes afiliados a la Seguridad Social en alta laboral.

Incorporemos la variable sexo-género al análisis cuantitativo centrado en la distribución porcentual del empleo por sectores de actividad (CNAE-2009) del nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en junio 2023 (ver Tabla 2.9. del Anexo): la diferencia fundamental entre las afiliaciones de hombres y mujeres consiste en la hiper concentración en el sector servicios del empleo de las mujeres, mientras en el caso de los varones se manifiesta una mayor diversidad intersectorial. Así, en la zona de la Asociación Guayente, las afiliaciones de mujeres en actividades de servicios representan nada menos que el 90,2% del total del *empleo femenino*, mientras este mismo sector se limita al 57,7% entre las afiliaciones de varones, a la vez que la importancia relativa de las actividades agropecuarias, de la industria y energía y, sobre todo, de la construcción crecen en el *empleo masculino*. Estas diferencias intersectoriales por género también se expresan en la comarca ribagorzana, la provincia oscense, Aragón y España. Por consiguiente, nos encontramos ante una de las consecuencias principales de la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres que adscribe sociolaboralmente con desigualdad a las personas a unas u otras actividades según sean identificadas culturalmente con el género *masculino o femenino*¹⁵, implicando la “segregación horizontal por género”: es decir, impele a las mujeres activas a emplearse principalmente en actividades laborales de servicios consideradas como *femeninas*, mientras los varones activos se abocan a ocuparse en actividades laborales valoradas como *masculinas*, las cuales sectorialmente son más diversas (agricultura, construcción e industria, pero también de servicios).

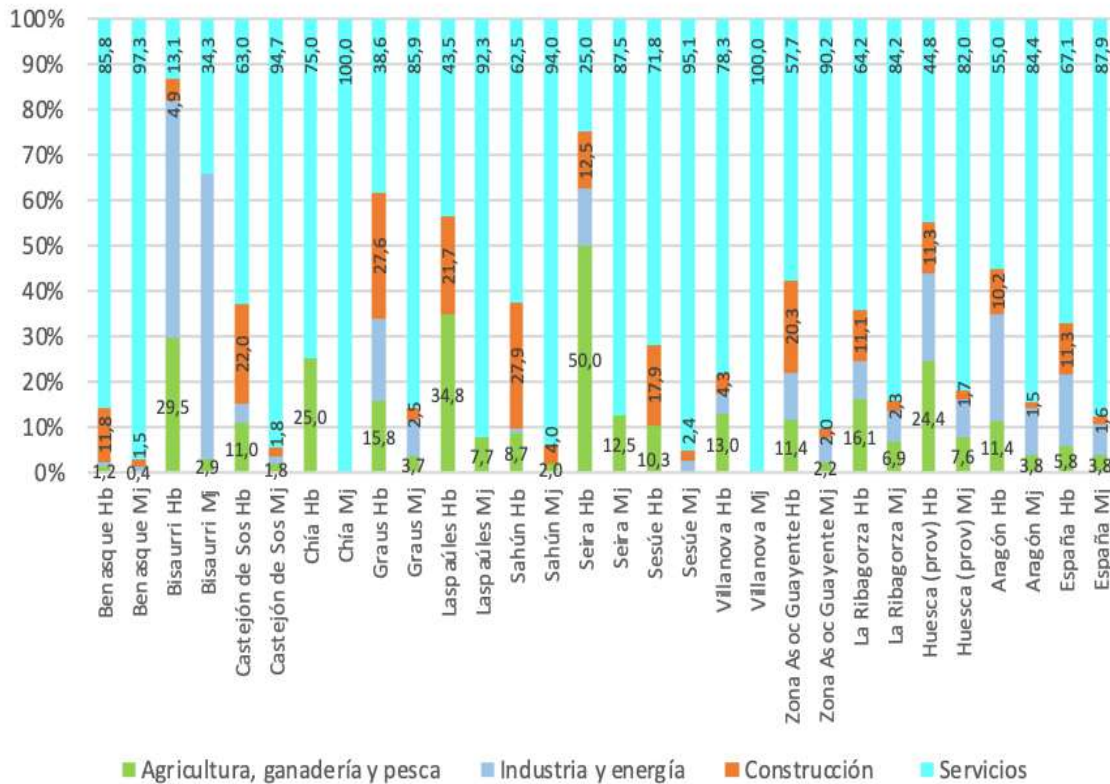
En los municipios también se observa la segregación horizontal por género, con una presencia relativa visiblemente superior de las mujeres en las afiliaciones a la Seguridad Social en alta en las actividades del sector servicios. En todo caso, cabe resaltar que, en Bisaurri, las afiliaciones de mujeres en la industria superan en porcentaje las respectivas de hombres¹⁶, ocurriendo también en Sesúe, si bien con menor diferencia favorable para el porcentaje masculino. Por lo demás, en ningún municipio los porcentajes de afiliaciones de varones en los sectores agropecuario y de construcción ha sido superado por el de las mujeres.

14 En este municipio se localiza la industria embotelladora de las aguas del manantial de Veri de la empresa catalana Grupo Damm.

15 *Grosso modo*, lo que *debe ser y hacer un hombre o una mujer* según los valores, estereotipos y las pautas de la cultura patriarcal y androcéntrica acerca de lo *masculino/femenino*.

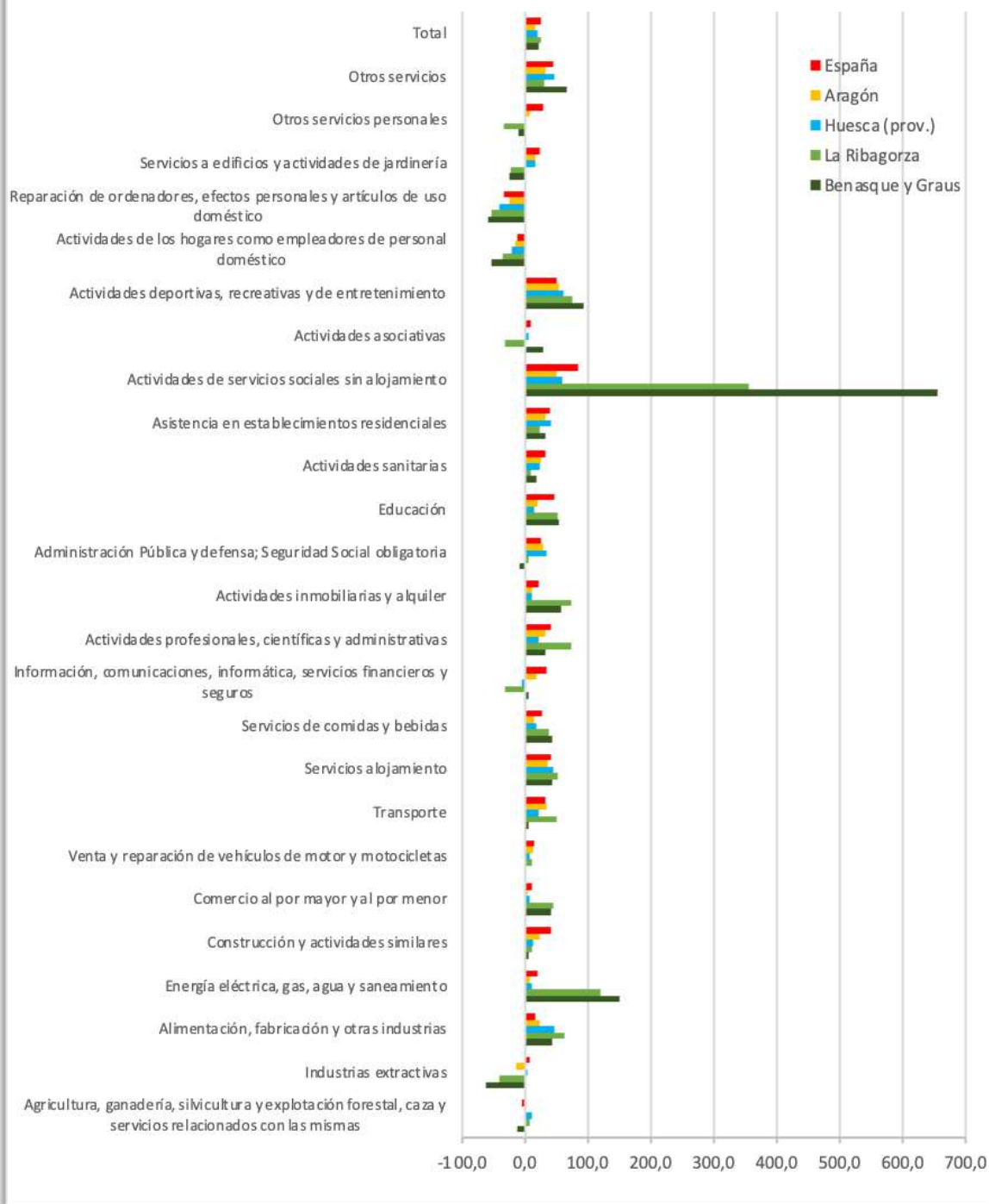
16 La industria alimentaria es más permeable a la ocupación laboral de las mujeres.

Gráfico 2.8.2. Distribución (%) de las afiliaciones a la Seg. Social en alta laboral según Sexo y Sector de actividad (CNAE 2009) en Junio de 2023: % respecto total cada sexo.
Fuentes: Est. IAEST y TGSS.



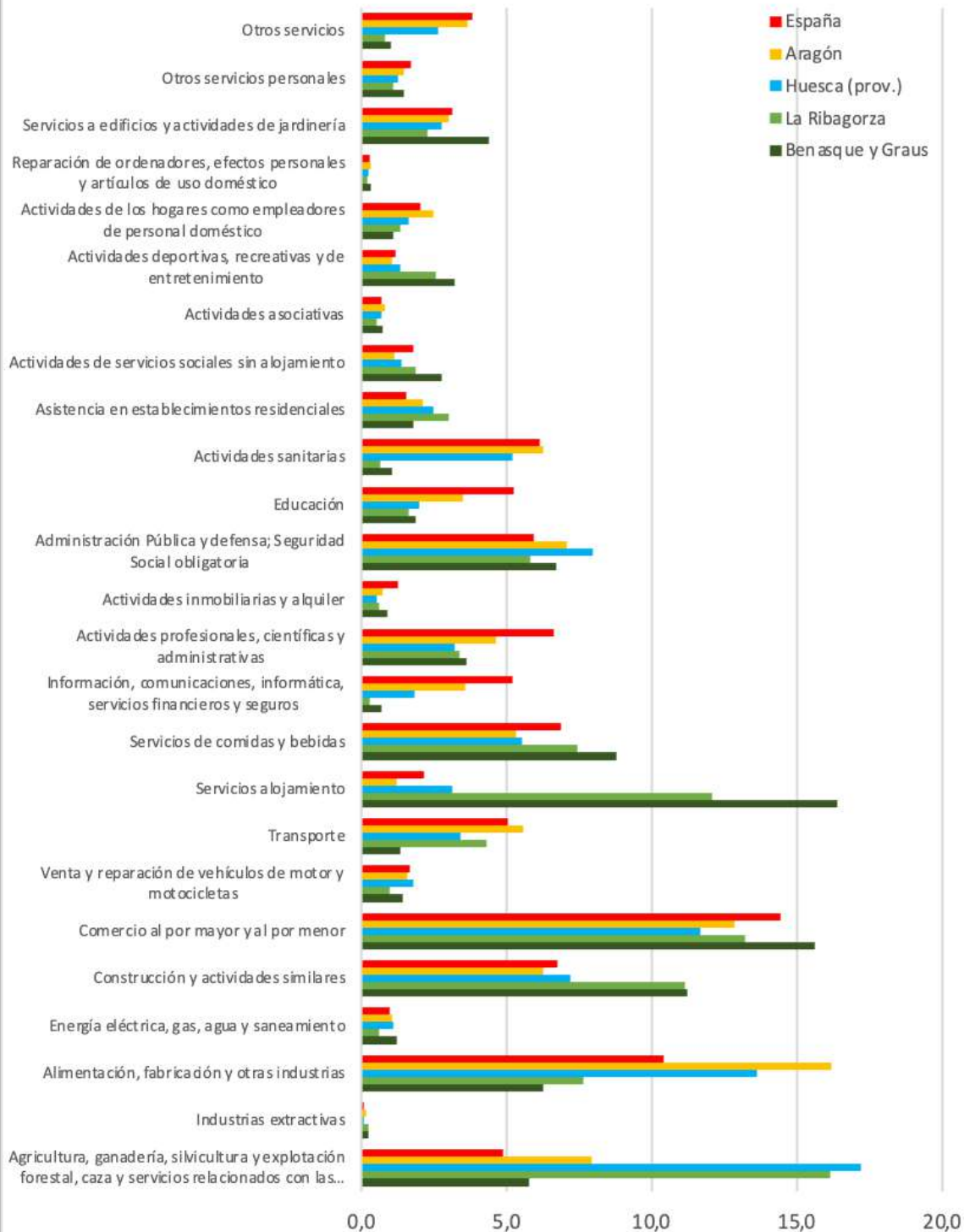
Por último, vamos a desagregar los sectores económicos en divisiones o ramas de actividad (CNAE-2009) para profundizar en la evolución del empleo, de ambos sexos, según el nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral entre junio de 2014 y 2023 (ver Tabla 2.10. del Anexo), aunque solo se publica información estadística para Benasque y Graus. En el agregado de estos dos municipios, la Tasa de crecimiento del empleo superó la del total de las afiliaciones (21,1%) en las ramas de actividades asociativas (28,6%), actividades profesionales, científicas y administrativas (32,8%), asistencia en establecimientos residenciales (33,3%), comercio al por mayor y al por menor (41,3%), servicios de alojamiento (42,6%), servicios de comidas y bebidas (43%), alimentación, fabricación y otras industrias (43,9%), educación (53,3%), actividades inmobiliarias y alquiler (57,1%), otros servicios (66,7%), actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (92,7%), energía eléctrica, gas, agua y saneamiento (150%) y en las actividades de servicios sociales sin alojamiento (655,6%). *Grosso modo*, son ramas económicas en las que también creció el empleo en los territorios de la comarca de Ribagorza, la provincia oscense, Aragón y España.

Gráfico 2.9. Evolución del Empleo según nº de Afiliaciones a la Seg. Social en alta laboral entre Junio de 2014 y 2023: Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) de ambos sexos. Fuentes: Est. IAEST y TGSS.



Por el contrario, la Tasa fue de decrecimiento en el sumatorio de Benasque y Graus en las ramas de la Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (-7,8%), otros servicios personales (-10%), agricultura, ganadería, silvicultura y explotación forestal, caza y

Gráfico 2.10. Distribución del Empleo, ambos sexos, por Ramas de actividad (CNAE 2009) en Junio de 2023: % respecto total Afiliaciones a la Seg. Social en alta laboral. Fuentes: Est. IAEST y TGSS.



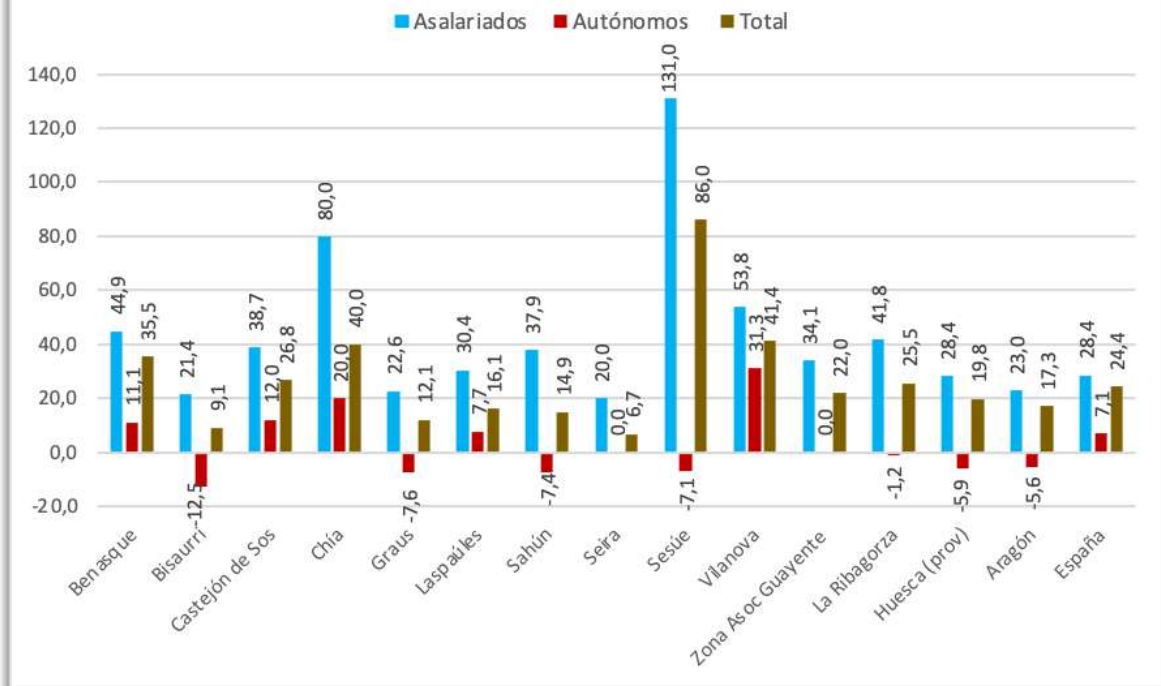
servicios relacionados con las mismas (-11,8%), actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (-52,6%), reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico (-57,9%) y en las Industrias extractivas (-62,5%). Solamente en las Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y en la reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico, el agregado de Benasque y Graus coincidió en el sentido regresivo del empleo con la comarca de Ribagorza, la provincia de Huesca, Aragón y España.

¿Qué distribución porcentual describe la desagregación del empleo por ramas de actividad económica (CNAE 2009)? En junio de 2023 y refiriéndonos al sumatorio de Benasque y Graus (ver Tabla 2.11. del Anexo), las afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral superaron el umbral del 5% del total en las ramas de la Agricultura, ganadería, silvicultura y explotación forestal, caza y servicios relacionados con las mismas (5,8%), Alimentación, fabricación y otras industrias (6,3%), Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria (6,7%), Servicios de comidas y bebidas (8,8%), Construcción y actividades similares (11,2%), Comercio al por mayor y al por menor (15,6%) y Servicios de alojamiento (16,4%). Estas ramas económicas también se elevan por encima del 5% del empleo en la comarca de Ribagorza, la provincia de Huesca, Aragón y España, aunque el agregado de Benasque y Graus muestra porcentajes más elevados en la Construcción y actividades similares, los Servicios de alojamiento y los Servicios de comidas y bebidas debido a su especialización económica en el turismo de invierno, de montaña y rural.

1.2.5. El empleo según el régimen de cotización

Prosigamos el análisis cuantitativo con la evolución del empleo, de ambos sexos, entre junio de 2014 y 2023 según el nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral por régimen de cotización, distinguiendo entre personas asalariadas y autónomas (ver Tabla 2.12. del Anexo). En la zona de la Asociación Guayente, el crecimiento del empleo (22%) se concentró exclusivamente en el régimen de las personas asalariadas (34,1%), ya que se mantuvo estable el nº de afiliaciones de personas autónomas (RETA). A diferencia de la comarca de Ribagorza, la provincia de Huesca y Aragón, territorios en los que el aumento de cotizaciones en el régimen de personas asalariadas se acompañó con el declive de cotizaciones en el RETA, mientras en España aumentaron las dos modalidades. Pero si atendemos a la evolución de junio de 2022 a 2023, se observa un crecimiento del nº de afiliaciones en alta laboral en los dos regímenes en la zona de la Asoc. Guayente y en la comarca de Ribagorza, mientras en la provincia oscense y la región aragonesa se mantuvo la tendencia regresiva en el RETA.

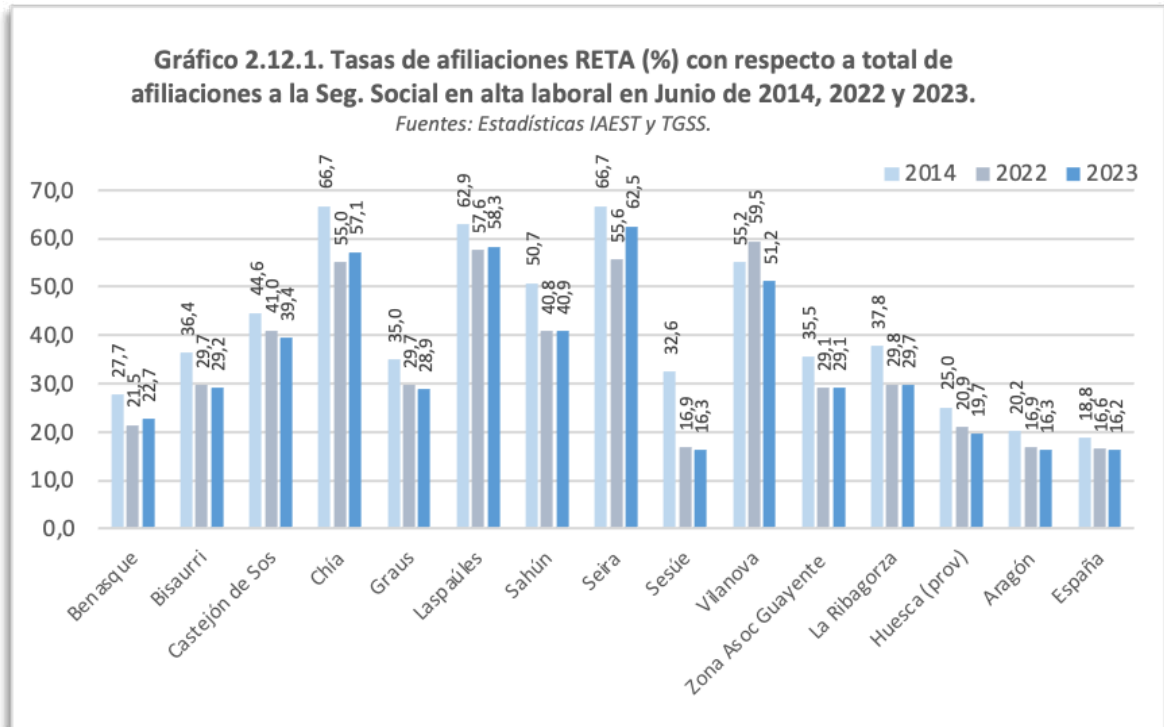
Gráfico 2.11. Evolución del nº de afiliaciones a la Seg. Social en alta laboral por régimen de cotización entre Junio de 2014 y 2023: Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) de ambos sexos. Fuentes: Est. IAEST y TGSS.



En el entorno municipal, de junio de 2014 a 2023 se percibe un aumento generalizado del nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en el régimen de personas asalariadas, contrastando con la evolución ambivalente expresada por el de las personas autónomas (RETA): en concreto, se manifiesta la diferencia entre los términos municipales en los que aumentaron las afiliaciones en los dos regímenes (Benasque, Castejón de Sos, Chía, Laspaules y Villanova) y aquellos en los que crecieron las afiliaciones en alta en el régimen salarial a la vez que disminuyeron las afiliaciones en la modalidad del RETA (Bisaurri, Graus, Sahún y Sesúe). Posiblemente, el proceso de cierre y abandono de las pequeñas explotaciones agropecuarias de carácter familiar, junto a la crisis estructural del pequeño comercio y otros negocios de ámbito local, agravada por la pandemia del covid-19 y las medidas públicas de confinamiento y limitación de la movilidad de la población, con el impulso que este escenario social de restricciones supuso para la difusión del comercio electrónico, sean aspectos que hayan alimentado el declive en el régimen especial de trabajadores autónomos en esos municipios.

Entre tanto, conozcamos la distribución porcentual del empleo, de ambos sexos, según nº de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral en junio de 2023 entre los regímenes de cotización de asalariados y autónomos (ver Tabla 2.13. del Anexo): en la zona de actuación de la Asociación Guayente, el régimen salarial significa el 71% de las afiliaciones en alta laboral, mientras el restante 29% corresponde a las de la modalidad de RETA (personas autónomas). Nuestra zona objeto de estudio, junto a la comarca de Ribagorza (29,7%), se distinguen por el porcentaje de afiliaciones de personas autónomas más elevado, superando en al menos nueve

puntos los porcentajes respectivos de la provincia (19,7%), Aragón (16,3%) y España (16,2%). *Grosso modo*, la relevancia de un tejido de micro empresas basado en las explotaciones agropecuarias familiares, los comercios y otros negocios de ámbito local (talleres, bares-cafeterías, restaurantes, servicios personales...), gestionadas directamente por personas que trabajan como autónomas en las mismas suele ser el motivo principal de la mayor presencia relativa de la modalidad de RETA en los municipios del hábitat rural. Con respecto a la distribución porcentual de junio de 2014, se aprecia un cambio relevante: retroceso generalizado de la representación de las afiliaciones en alta en RETA en favor del crecimiento de la importancia porcentual de las afiliaciones en alta en el régimen de personas asalariadas.

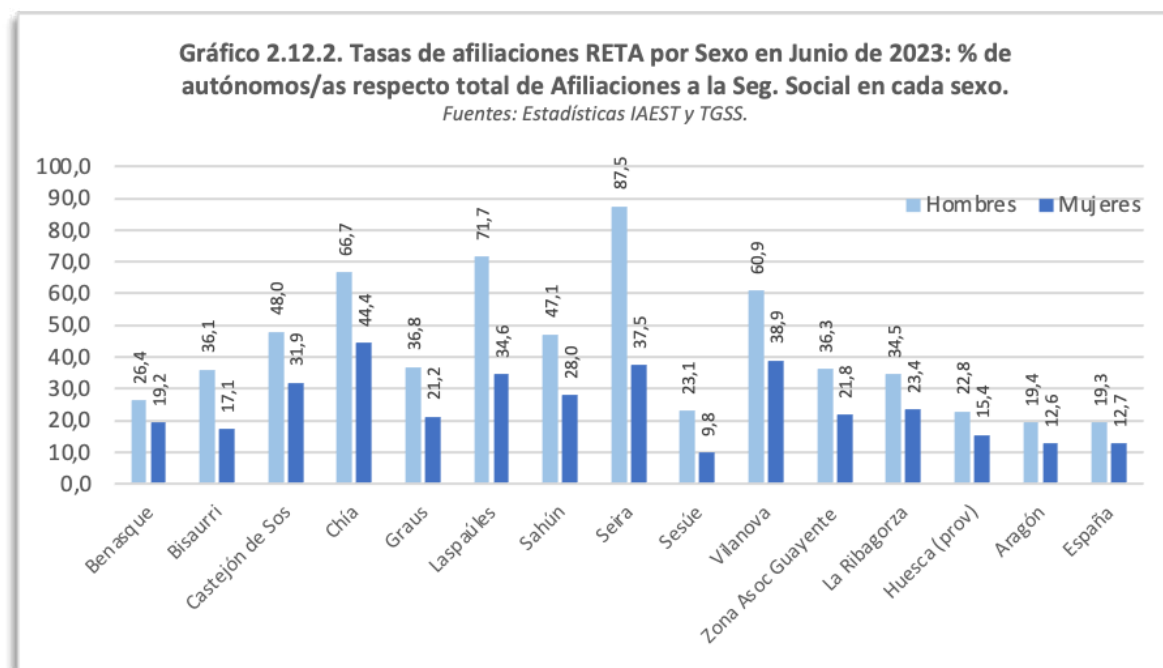


En líneas generales, el actual ciclo de crecimiento económico que se manifiesta desde 2014 (con el *impase* de la crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia en 2020 y las restricciones a la movilidad que se extendieron hasta 2021) se ha concentrado en la creación de empleo asalariado, una consecuencia que es común al desarrollo de la economía capitalista, ya que impulsa la concentración de los recursos y medios de producción disponibles en el empresariado privado y, paralelamente, promueve el proceso de proletarización - salarización entre la población activa que, por carencia de capital y por necesidad, se ve abocada a vender su capacidad de trabajar en el mercado laboral. Además, el empleo autónomo tiende a aumentar en los períodos de crisis económica como la *Gran Recesión* (2008-13) debido a la crisis del empleo asalariado y el desempleo masivo que genera pero, tras la superación de esa crisis, parte de las y los autónomos suelen cambiar hacia el estatus salarial.

En el ámbito local de los diez municipios, en junio de 2023 se percibe que las afiliaciones en la Seguridad Social en alta laboral en el régimen salarial son mayoritarias en Sahún (59,1%)

y Castejón de Sos (60,5%), así como hegemónicas en los términos municipales de Bisaurri (70,8%), Graus (71,1%), Benasque (77,3%) y Sesúe (83,8%). A diferencia de los municipios de Villanova (51,2%), Chía (57,1%), Laspaules (58,3%) y Seira (62,5%), en los que son mayoritarias las afiliaciones en alta laboral en la modalidad de RETA (autónomos/as). Recordemos que, en estos municipios, con la excepción de Villanova, es donde la afiliación en alta al sector agropecuario representó los porcentajes más elevados (desde el 14,3% en Chía al 31,3% en Seira), un sector de actividad en el que son más frecuentes las personas que trabajan y cotizan como autónomas en la medida que predominan las explotaciones familiares como sucede en la zona.

Ahora, incorporemos la variable sexo-género al análisis centrándonos en las Tasas de Autónomos/as en junio de 2023 (ver Tabla 2.14. del Anexo): en el territorio de intervención de la Asociación Guayente, el porcentaje de afiliaciones a la Seguridad Social en alta laboral de la modalidad RETA de varones (36,3%) superó en 14,5 puntos el respectivo de las afiliaciones en alta de mujeres (21,8%), destacando como el ámbito territorial en el que despuntó mayormente el porcentaje masculino sobre el femenino (+11 puntos en La Ribagorza, +7,4 en la provincia, +6,8 puntos en Aragón y +6,7 puntos en el Estado español). No obstante, se observa una reducción de esa diferencia desde junio de 2014 a 2023, motivada porque la Tasa de Autónomos ha disminuido más intensamente que la Tasa de Autónomas. Por consiguiente, se percibe la correlación negativa entre la Tasa de Autónomos/as y el desarrollo del modo capitalista, el cual se asocia positivamente con la Tasa de Asalarización entre la población activa.



Con relación a los diez municipios de la zona, las diferencias en las Tasas más favorables para las afiliaciones de hombres se manifestaron en junio de 2023 en Bisaurri (+18,9 puntos), Sahún (+19,1), Villanova (+22), Chía (+22,2), Laspaules (+37,2) y, sobre todo, en Seira (+50 puntos). Las inferiores Tasas de Autónomas nos informan de la desigualdad de género existente en el acceso a la propiedad-gestión de recursos y medios de producción (capital fijo y circulante): las mujeres activas tienen

más barreras o dificultades socioeconómicas para acceder al rol de trabajadoras autónomas, así como al de empresarias, advirtiéndonos de que sufren una “segregación vertical” en el mercado laboral.

A continuación se relaciona el régimen de cotización con el sector de la actividad económica (CNAE-2009) para saber si las personas autónomas están presentes con la misma o diferente importancia porcentual en uno u otro sector (ver Tabla 2.15. del Anexo): en junio de 2023, la zona de la Asociación Guayente mostró la Tasa de afiliaciones RETA (autónomos), de ambos sexos, más alta en el sector primario (78,8%), mientras la más baja en industria y energía (14,6%). La comarca de Ribagorza (56,7%), la provincia oscense (34,3%), la comunidad aragonesa (37,2%) y el conjunto estatal (26%) también expresaron los porcentajes de autónomos más elevados en el sector agropecuario, pero con valores notoriamente más limitados. Incluso, las Tasas de Autónomos/as de la zona oscense son claramente mayores en los demás sectores de actividad con relación a las Tasas correspondientes en los otros territorios supramunicipales. En resumen, una economía rural en la que aún tiene importancia el sector primario pero con un proceso de fuerte terciarización basada en el turismo de invierno, montaña y rural, al que ha sabido adaptarse la microempresa familiar (alojamientos, hostelería-restauración, comercios), por lo general conforma un ambiente socioeconómico inclinado a una mayor afiliación a la Seguridad Social en alta laboral en el Régimen Especial de las y los Trabajadores Autónomos.

Gráfico 2.13. Tasas afiliaciones RETA (%) con respecto total de Afiliaciones a la Seg. Social en alta laboral por Sector de Actividad (CNAE 2009) en Junio 2023.

Fuentes: Estadísticas IAST y TGSS.



Por último, entre los municipios, las Tasas de Autónomos/as, de ambos sexos, en junio de 2023 significan el 100% entre las afiliaciones en alta laboral en el sector primario en Chía, Sahún, Seira, Sesúe y Villanova. En el sector de la industria y energía también se concretiza el máximo porcentaje en Seira, Sesúe y Villanova. Otro tanto sucede en la construcción en los municipios de Bisaurri, Seira y Villanova. Solamente en los servicios no se manifiestan Tasas de Autónomos del 100%, aunque en Bisaurri y Chía el RETA consigue representar el 50% de todas las afiliaciones a la Seguridad Social en situación de alta laboral.

1.3. ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO

El tercer apartado del primer capítulo consiste en realizar un análisis cuantitativo sobre el fenómeno del desempleo según la información estadística que genera la fuente secundaria del Paro registrado del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Para los diez municipios que constituyen la zona de actuación del CDR de la Asociación Guayente, la comarca de La Ribagorza, la provincia de Huesca y la Comunidad de Aragón utilizamos la explotación estadística sobre el Paro registrado que efectúa el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) del Gobierno de Aragón y publica en su Estadística Local, mientras, con relación a España, la información que utilizamos procede de las estadísticas del SEPE. El intervalo temporal de estudio abarca desde 2014 a 2023, concentrando el análisis temporal y comparativo en los datos estadísticos referidos al mes de junio (último día) de cada anualidad. En concreto, analizamos los siguientes indicadores cuantitativos sobre el Paro registrado, los cuales recogemos en once Tablas en el Anexo Excel:

- Tabla 3.1. Evolución del Nº de personas en el Paro registrado entre Junio de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos.
- Tabla 3.2. Evolución del Nº de personas en el Paro registrado por Sexo entre Junio de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) por sexo.
- Tabla 3.3. Ratios de Masculinidad entre la población del Paro registrado entre Junio de 2014 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres.
- Tabla 3.4. Porcentajes de personas Extranjeras en la población del Paro registrado entre Junio de 2019 y 2023: % de personas extranjeras respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 3.5. Evolución por cohortes de Edad del Paro registrado entre Junio de 2019 y 2023: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y cohortes de edad.
- Tabla 3.6. Distribución (%) por Sexo según cohortes de Edad del Paro registrado entre Junio de 2019 y 2023: % de cada cohorte de edad respecto del total de cada sexo.

- Tabla 3.7. Evolución del Paro registrado entre Junio de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y sector.
- Tabla 3.8. Distribución (%) del Paro registrado en Junio de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada Sector respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 3.9. Distribución (%) del Paro registrado por Sexo en Junio de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada sector respecto del total de cada sexo.
- Tabla 3.10. Distribución (%) por Sexo del Paro registrado en Junio de 2023 según nivel de Estudios: % de cada nivel de Estudios respecto del total de cada sexo.
- Tabla 3.11. Porcentajes de personas Paradas de Larga Duración (>365 días) en el Paro registrado en Junio de 2019 y 2023 según Sexo: % respecto del total de cada sexo.

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

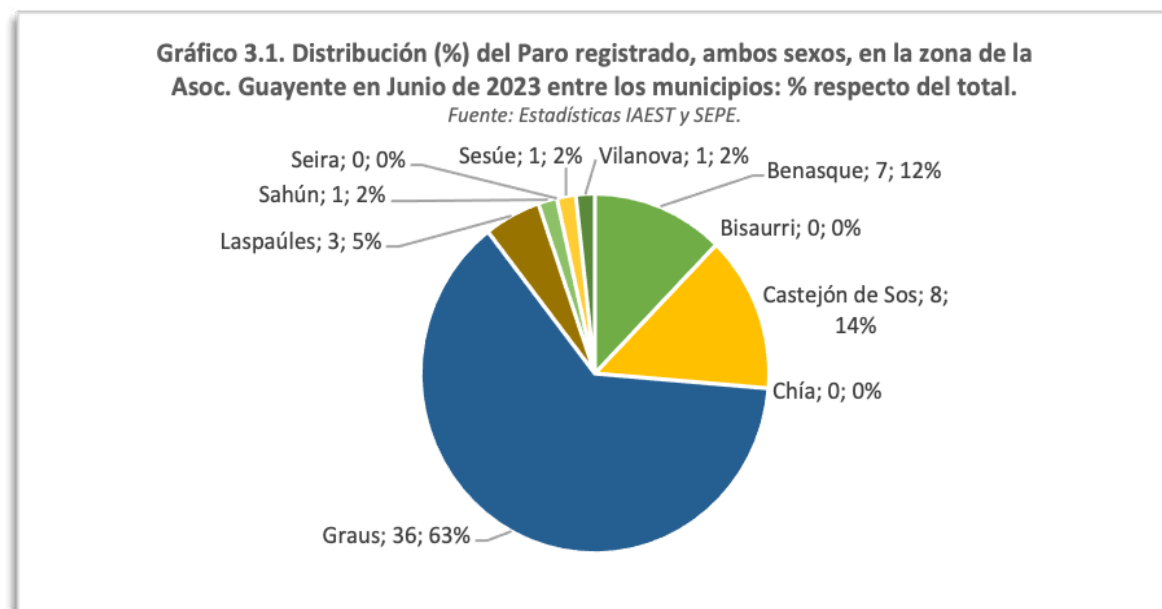
- Paro registrado. Trabajo, Salarios y Relaciones Laborales. Estadística local del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) del Gobierno de Aragón: <https://aplicaciones.aragon.es/mtiae/menu?idp=1&tipo=2&action=menu&idt=22054>
- Paro registrado: datos nacionales. Resumen de estadística mensual del Servicio Publico de Empleo Estatal (SEPE) del Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305>

Este tercer apartado dedicado al análisis cuantitativo del desempleo registrado se despliega en seis epígrafes con referencia temporal desde junio de 2014 o 2019 hasta junio de 2023: el primero se dedica a la evolución y distribución según sexo, el segundo al porcentaje de personas extranjeras, el tercero a la evolución y distribución por cohortes de edad, el cuarto a la evolución y distribución por sectores económicos, el quinto a conocer la distribución según niveles de Estudios completados y, finalizamos, con el análisis del Paro registrado de larga duración (>1 año).

1.3.1. Evolución y distribución del Paro registrado según sexo

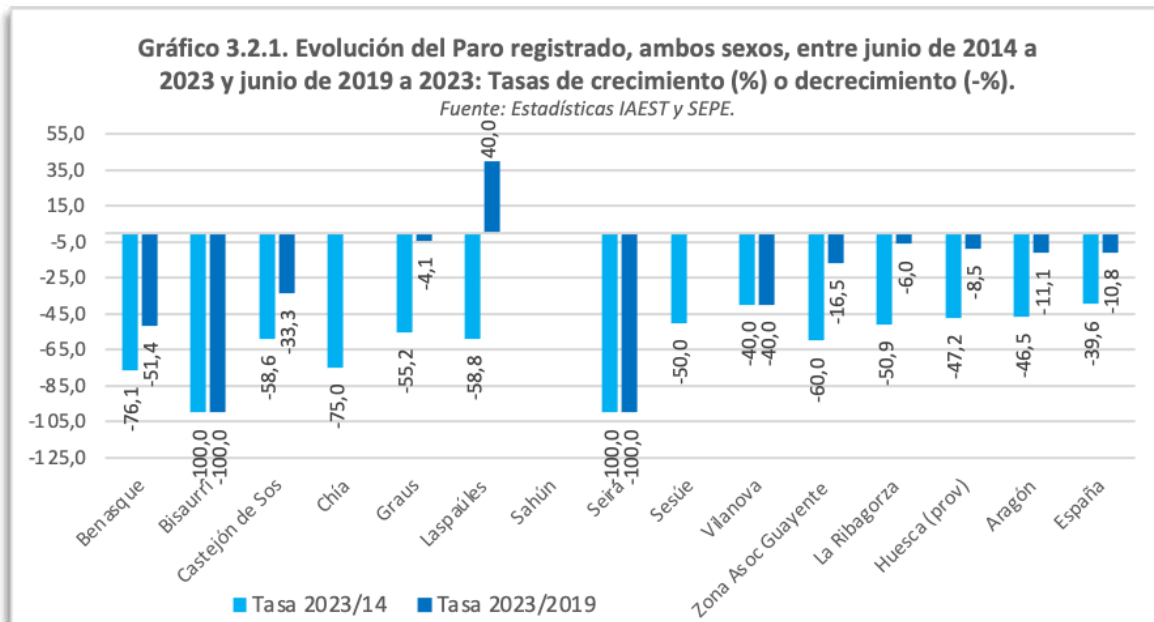
Antes de nada, mencionemos que el Paro registrado en la zona de actuación del CDR de la Asoc. Guayente en junio de 2023 significó 142 personas en total, expresando una distribución municipal *hipercefálica*, ya que casi dos de cada tres efectivos desempleados se concentran en Graus (63%), la capital comarcal. Después, aparecen Castejón de Sos (14%) y Benasque (12%), si

bien con una notoria menor relevancia, mientras los demás municipios representan porcentajes igual (Laspaúles) o por debajo del 5% del total.

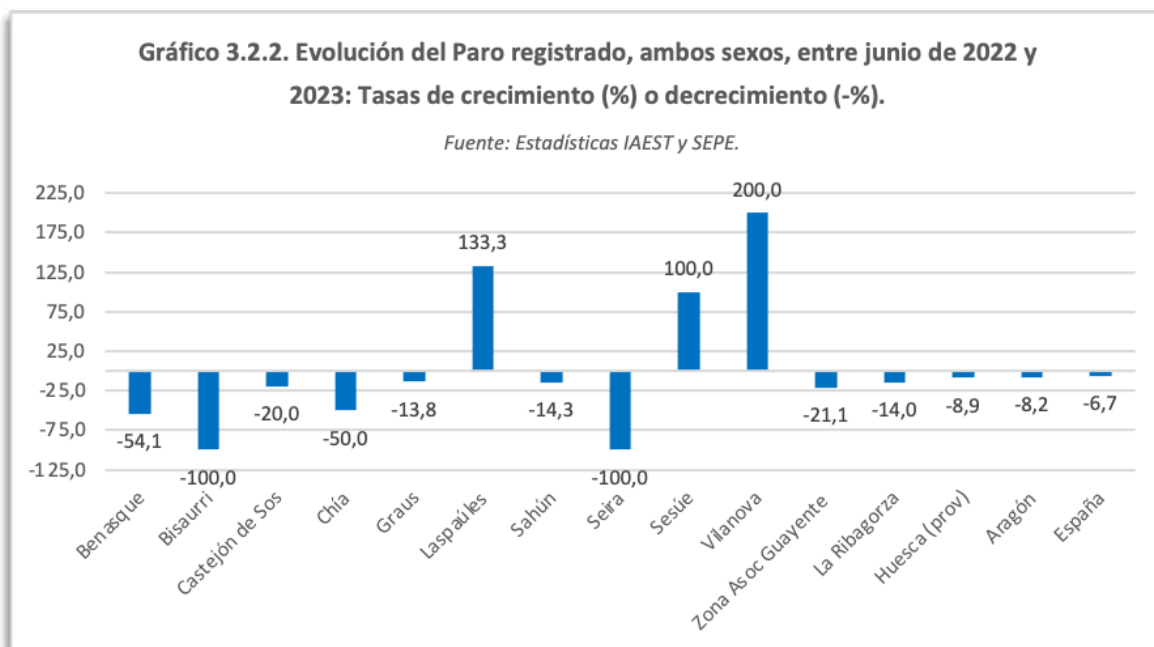


Continuemos por la evolución del nº de personas en el Paro Registrado entre Junio de 2014 y 2023 (Tabla 3.1. del Anexo): para ambos sexos, las 142 personas registradas como desempleadas en junio de 2023 en el agregado de los diez municipios que forma la zona de actuación del CDR de la Asociación Guayente significaron una Tasa de decrecimiento del -60% con relación al dato de junio de 2014, coincidiendo en el sentido regresivo, aunque con más intensidad relativa, con las evoluciones en la comarca de La Ribagorza (-50,9%), la provincia (-47,2%), Aragón (-46,5%) y España (-39,6%). Por consiguiente, el nuevo ciclo de crecimiento económico y del empleo que se inició en 2014 ha supuesto una más que notoria reducción del Paro registrado. Incluso, en junio de 2023 se contabilizaron menos personas inscritas en el Paro registrado que en junio de 2019, expresando un claro declive del fenómeno del desempleo tras el impacto negativo en la economía y el empleo de la pandemia del covid-19: así, en la zona de la Asoc. Guayente la Tasa de decrecimiento (-16,5%) de nuevo superó con holgura las Tasas respectivas de los demás territorios de comparación (desde -6% en La Ribagorza a -11,1% en Aragón).

En el contexto de los diez municipios, de junio de 2014 a 2023 el Paro Registrado descendió de manera casi generalizada, salvo en Sahún donde permaneció estable. Si consideramos la variación de junio de 2019 a 2023, también predominó el sentido negativo pero, junto a la estabilidad de Chía y Sahún, se revela un incremento en Laspaúles (40%).

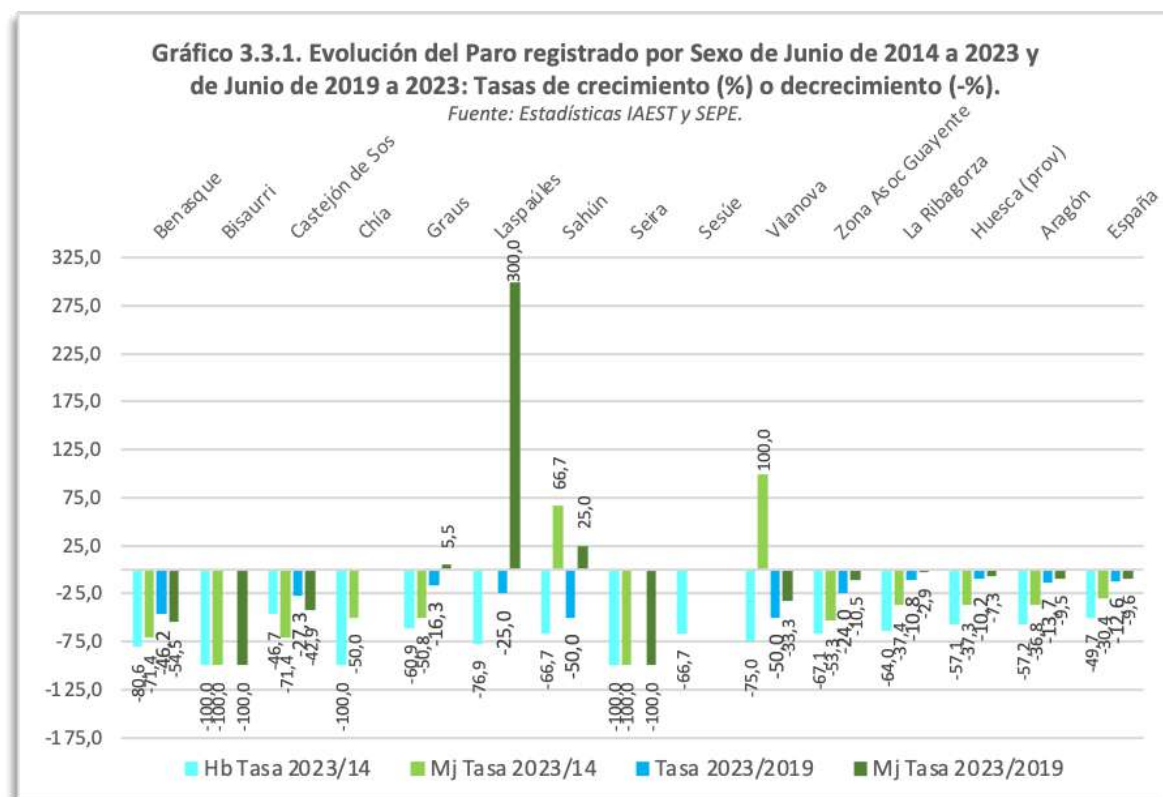


En cuanto a la última evolución anual de junio de 2022 a 2023, el Paro registrado perdió efectivos en el conjunto de la zona de la Asoc. Gauyente (-21,1%), nuevamente con mayor profusión porcentual que en relación a La Ribagorza (-14%), la provincia oscense (-8,9%), la comunidad autónoma (-8,2%) y el Estado español (-6,7%). Entre los municipios objeto de análisis, el Paro registrado disminuyó en siete de ellos, destacando por sus decrementos del -100% Bisaurri y Seira, es decir, ambos municipios no registraron desempleados en junio de 2023. A diferencia de tres términos municipales en los que aumentó el Paro registrado: Sesúe (100%), Laspaules (133,3%) y Vilanova (200%).



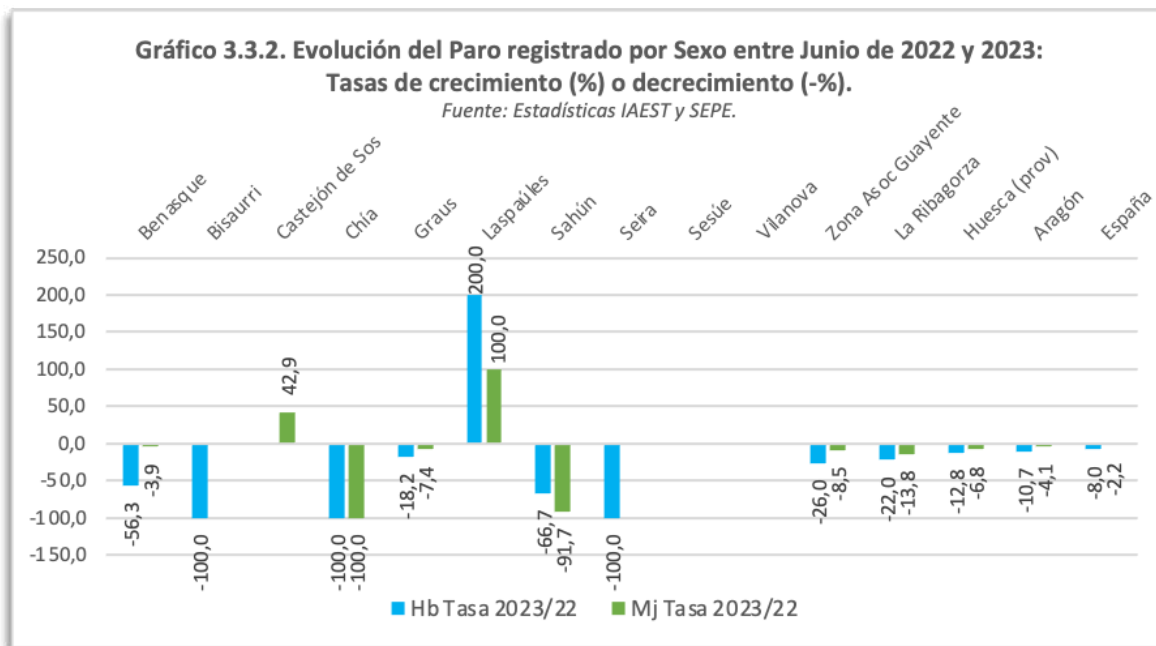
Incorporemos la variable sexo para conocer si las evoluciones del Paro registrado fueron coincidentes o no (ver Tabla 3.3. del Anexo): en primer lugar, en la variación de junio de 2014 a 2023, los dos sexos coinciden en el sentido regresivo (menos personas en el desempleo al finalizar el período); en todo caso, el decremento fue mayor entre los hombres que en las mujeres, sucediendo así en la zona de la Asoc. Guayente y en los otros cuatro ámbitos supramunicipales. En el subperíodo marcado por la crisis de la pandemia del covid-19, de junio de 2019 a 2023, se percibe también un declive generalizado y algo más intenso entre los varones. En consecuencia, cabe destacar que de la caída del Paro registrado se beneficiaron los dos sexos, pero en mayor medida los varones.

En el contexto de los diez municipios objeto de análisis, de junio de 2014 a 2023 retrocedió la cantidad de varones en paro registrado en todas las localidades, mientras la cantidad de mujeres lo hizo en seis municipios, pues en dos creció (Sahún y Vilanova) y en los dos restantes permaneció estable (Laspaúles y Sesúe). En el subperíodo menos amplio de junio de 2019 a 2023, el nº de personas en el paro registrado también disminuyó de manera casi exhaustiva entre los hombres, en tanto entre las mujeres se mostró la tendencia decreciente con menos rotundidad, ya que logró crecer en tres municipios (Graus, Laspaúles y Sahún) y mantenerse en uno (Chía).



Pasemos a observar las Tasas de evolución del Paro registrado por sexo para la etapa más reciente comprendida entre junio de 2022 y 2023: nuevamente el nº de personas inscritas en el desempleo descendió en los dos sexos, así como lo hizo con mayor intensidad en los hombres

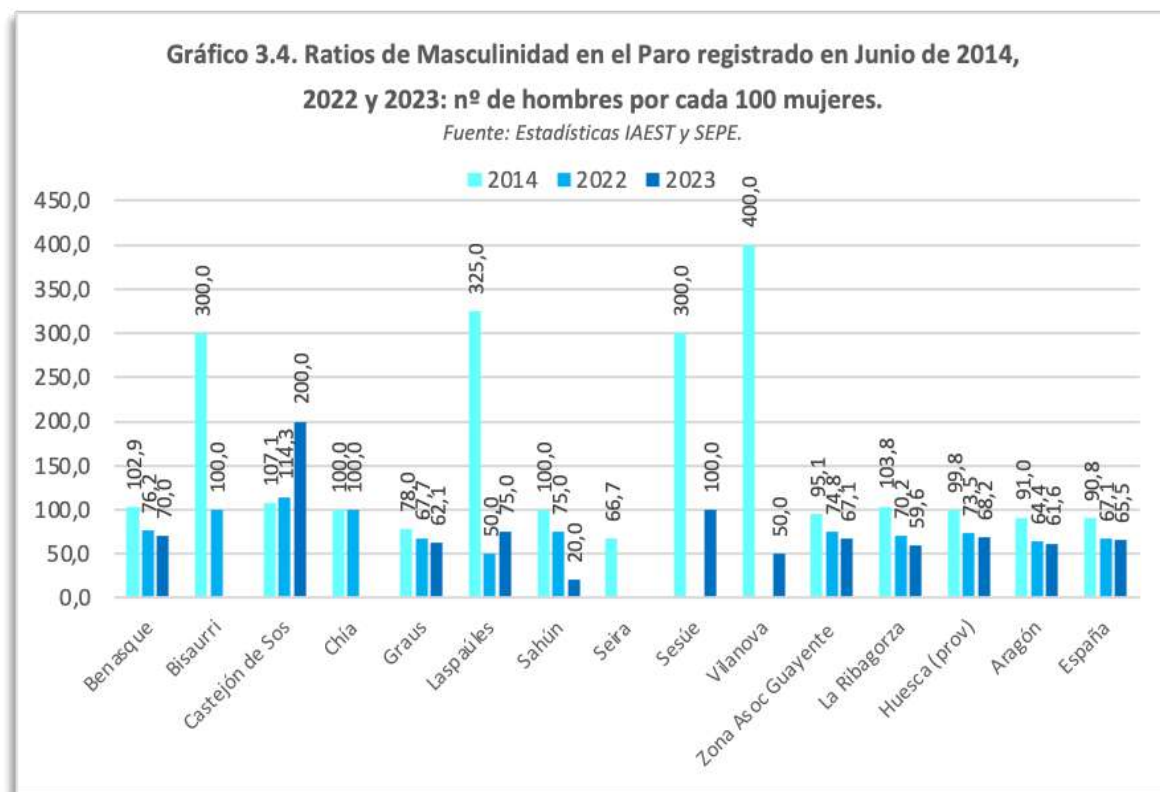
que en las mujeres. En el nivel municipal se muestran más municipios con declive entre los varones (6) que en las mujeres (4). No obstante, Laspaules se distinguió por un incremento del Paro registrado en los dos sexos, en tanto Sahún y Vilanova expresaron una evolución diferenciada según sexo: el Paro registrado de varones menguó, mientras aumentó el de mujeres.



El indicador de la Ratio de Masculinidad muestra la distribución del Paro registrado por sexo (ver Tabla 3.3. del Anexo): en junio de 2023 se contabilizan 67 varones por cada 100 mujeres en la zona de la Asoc. Guayente, una distribución muy feminizada que también se manifiesta en la Ribagorza (59,6), la provincia oscense (68,2), Aragón (61,6) y España (65,5). Desde junio de 2019, también se observan RM bastantes inferiores a 100, es decir, por existir menos varones que mujeres en el Paro registrado, mientras en junio de 2014 la estructura por sexo se mostraba visiblemente menos feminizada (95,1 en la zona de la Asoc. Guayente) o incluso algo masculinizada (103,8 en La Ribagorza), como consecuencia del desempleo de masas generado por la *Gran Recesión* 2008-2013 que afectó gravemente a la construcción y ramas industriales relacionadas, actividades en las que es hegemónica la fuerza de trabajo masculina. Por tanto, la recuperación económica de esas actividades masculinizadas de 2014 a 2019 supuso una mayor inserción laboral para los varones desempleados, así como menor entre las mujeres paradas que se ocupan en mayor medida en las actividades de servicios.

En cuanto a los municipios y refiriéndonos a junio de 2023, las Ratios de Masculinidad nos informan que, solo en una localidad, hay una mayor presencia de varones que de mujeres en el Paro registrado: Castejón de Sos (RM de 200; +4 varones). A diferencia de seis municipios en los que se contabilizan más mujeres que hombres, principalmente en Graus (62,1 varones por cada 100 mujeres; +22 mujeres), mientras en Sesúe hay tantos efectivos de uno y otro sexo (RM de 100). *Grosso modo*, por el hecho de ser mujer es más probable encontrarse en el Paro registrado a mediados de 2023, lo que nos advierte de que las mujeres activas probablemente

sufran barreras o dificultades laborales sesgadas por la cuestión de género, es decir, que su inserción al empleo esté condicionada por valores, estereotipos y prejuicios que limitan su empleabilidad con relación a los hombres activos. De ahí que, el Paro registrado, tenga “rostro de mujer”.

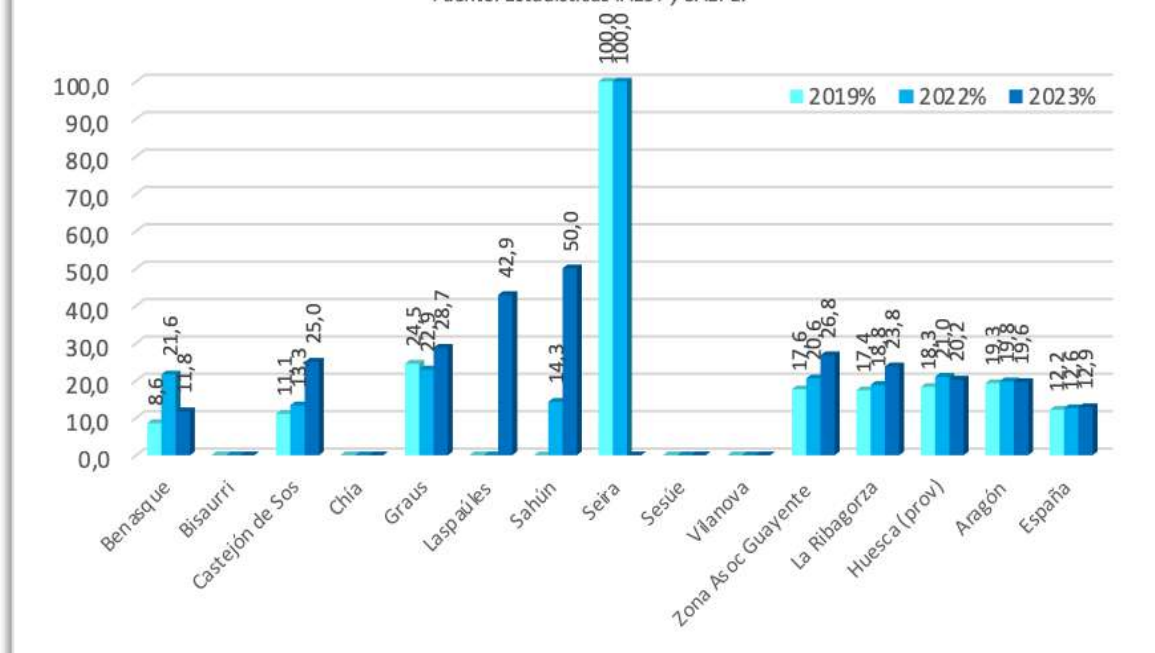


1.3.2. Porcentajes de personas extranjeras en el Paro registrado

En páginas anteriores supimos de la creciente importancia de la inmigración extranjera entre la población, ahora, vamos a conocer el porcentaje de personas extranjeras en el Paro registrado (ver Tabla 3.4. del Anexo): en junio de 2023, el 26,8% de las personas registradas como desempleadas en la zona de actuación de la Asociación Guayente tenían nacionalidad extranjera, una proporción algo mayor con relación a la comarca de La Ribagorza (23,8%), la provincia y la Comunidad Autónoma (19,6%), a la vez que se duplicó el porcentaje estatal (12,9%). Con respecto a junio de 2019, se observa una tendencia de aumento en el valor del porcentaje de personas extranjeras, principalmente en la zona (+9,1) y la comarca (+6,4 puntos). Dado que las personas extranjeras representaron el 15,1% de la población potencialmente activa de 16 a 64 años empadronada en el conjunto de los diez municipios de la zona en 2022, deducimos que el fenómeno del desempleo les afecta en mayor medida que a la población de nacionalidad española. Ciertamente, el colectivo de personas activas extranjeras sufre más barreras o dificultades sociales para acceder al empleo, una muestra de las segmentaciones y desigualdades existentes en el mercado de trabajo local, en este caso por tener una nacionalidad-etnia distinta con respecto a la española.

Gráfico 3.5. Porcentaje de personas Extranjeras en el Paro registrado en Junio de 2019, 2022 y 2023: % respecto del total.

Fuente: Estadísticas IAEST y SAEPE.



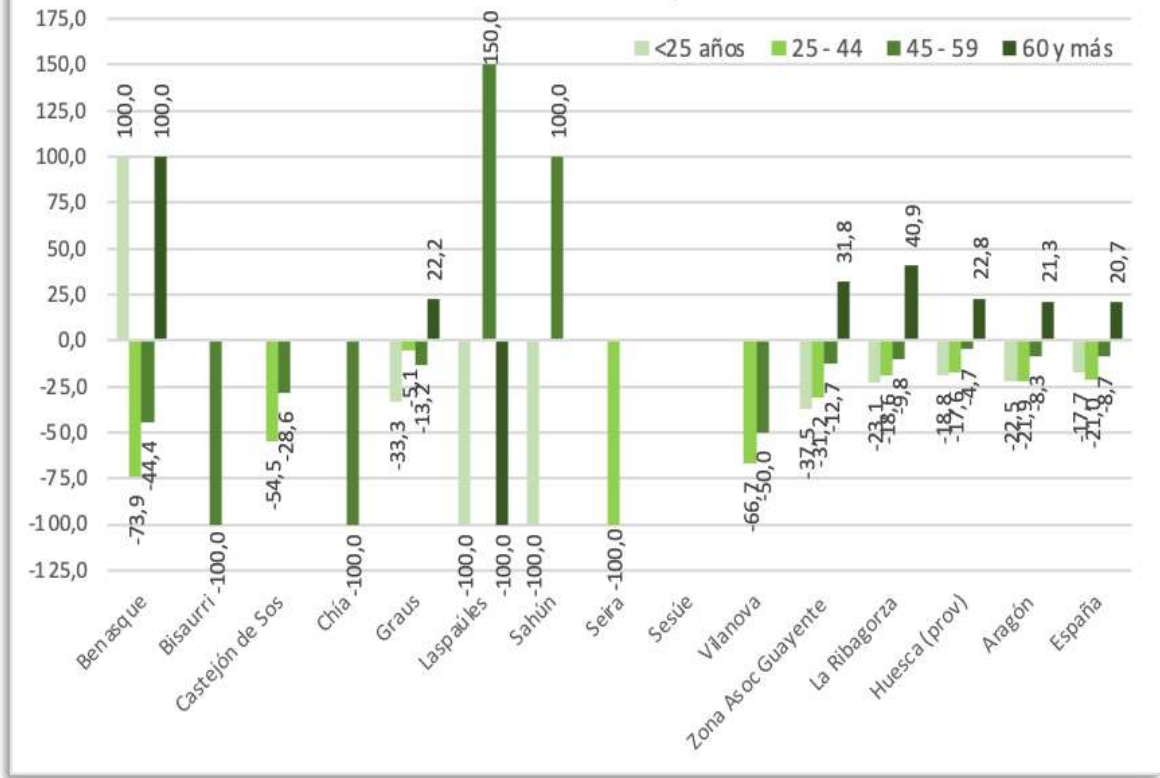
Entre los municipios, tres superaron el porcentaje zonal de personas extranjeras en el Paro registrado en junio de 2023 (26,8%): Graus (28,7%), Laspaules (42,9%) y Sahún (50%); asimismo, son porcentajes que sobrepasaron con creces los correspondientes a las personas extranjeras empadronadas en la cohorte de 16 a 64 años en 2022 (22,5%, 14,4% y 9,1%, respectivamente).

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

En cuanto a la variable edad, de junio de 2019 a 2023 el Paro registrado disminuyó en casi todas las cohortes de edad, salvo en la de 60 y más años, ocurriendo así en la zona de las Asoc. Guayente (31,8%) y en los otros tres ámbitos supramunicipales (ver Tabla 3.5. del Anexo). Entre los municipios, las evoluciones por cohortes de edad muestran un decrecimiento de efectivos casi generalizado en <25 años, extensivo en la cohorte joven-adulta de 25-44 años y mayoritario en la cohorte madura de 45 a 59 años, mientras en los dos municipios más poblados (Benasque y Graus) aumentaron los efectivos de 60 y más años en el paro registrado.

Gráfico 3.6. Evolución del Paro registrado por cohortes de edad entre Junio 2019 y 2023: Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%).

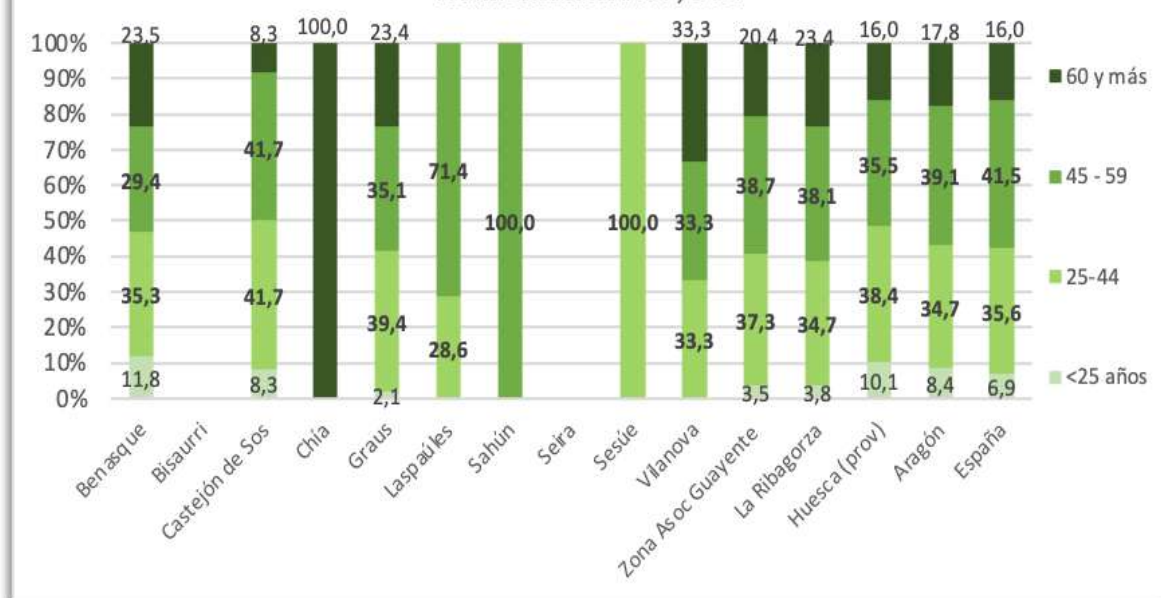
Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



La distribución porcentual por cohortes de edad de ambos sexos del Paro registrado (ver Tabla 3.6. del Anexo) nos informa que, en junio de 2023, la juventud-adultez (25-44 años) y la adultez (45-59 años) significan los porcentajes más elevados en la zona del CDR de la Asoc. Guayente (37,3% y 38,7%) y en los demás ámbitos supramunicipales. Por lo demás, las personas de 60 y más años son más frecuentes que las de 16 a 24 años en el Paro registrado, mostrando la zona de estudio y La Ribagorza los porcentajes más bajos y más altos, respectivamente. En general, la estructura por edad de las personas inscritas en el desempleo es más adulta-madura en la zona de la Asoc. Guayente y La Ribagorza, en consonancia con sus edades medias de la población que son más altas (47,6 y 47,2 años en 2022, respectivamente). Al comparar las distribuciones (%) de junio de 2019 y 2023, se observa un aumento de la significación porcentual de las cohortes de más edad, modesto en la adultez (45-59 años) pero pronunciado entre las personas maduras (60 y más años). Hay que señalar que diversas investigaciones sociolaborales han constatado que las personas activas de la cohorte de la madurez sufren barreras o dificultades sociolaborales para reincorporarse al empleo, no solo porque su capacitación profesional pueda estar relativamente obsoleta sino también como efecto de la discriminación basada en estereotipos y prejuicios sociales sobre las personas maduras (*edadismo*) que suponen su infravaloración estereotipada y una discriminación sociolaboral (Cabeza, 2022).

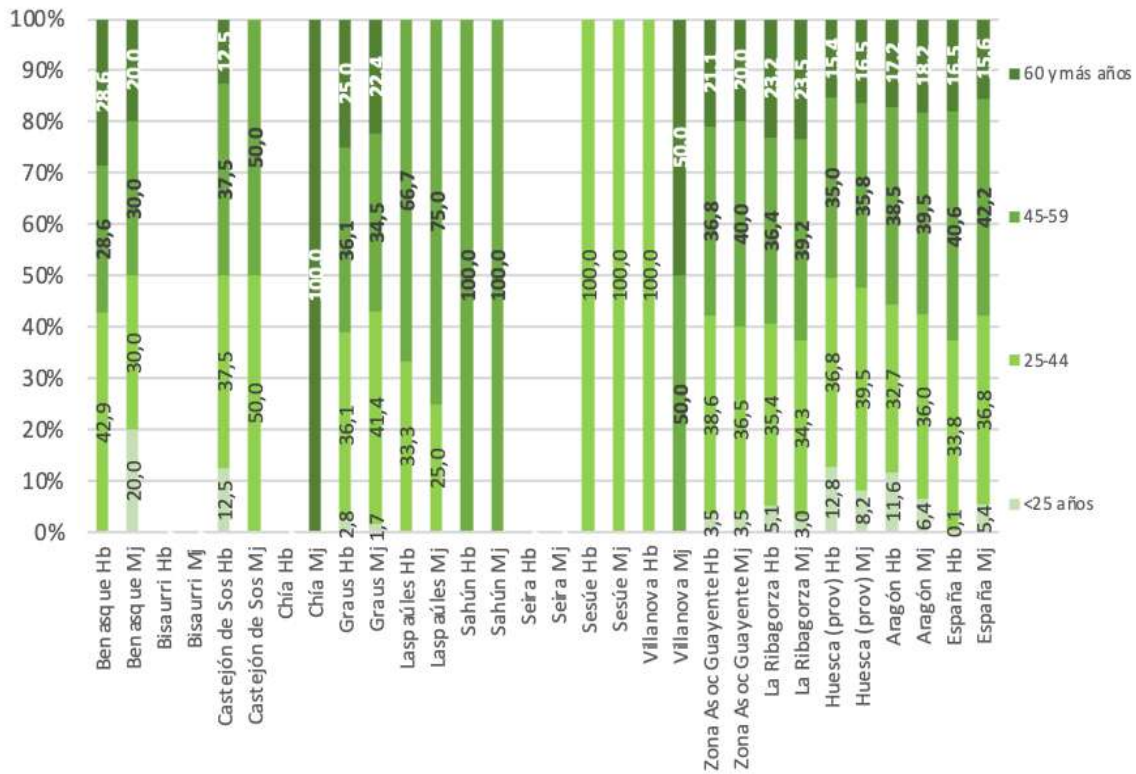
Gráfico 3.7.1. Distribución (%) del Paro registrado, de ambos sexos, por cohortes de Edad en Junio de 2023: % respecto del total.

Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



Si cruzamos las variables edad y sexo (ver Tabla 3.6. del Anexo), observamos pequeñas diferencias en las distribuciones porcentuales de la zona de la Asoc. Gauyente: en los varones adquieren algo de más importancia relativa las personas jóvenes-adultas (+2,1 puntos en 25-44 años) y también las maduras (+1,1 punto en 60 y más años), mientras entre las mujeres des- puntan porcentualmente las adultas (+3,2 puntos en 45 a 59 años). A diferencia de los demás territorios supramunicipales, en los cuales se expresan porcentajes de jóvenes más elevados en hombres que mujeres, mientras los porcentajes femeninos tienden a despuntar en las restantes cohortes de edad, con alguna excepción a favor de los % masculinos (+1 punto en 25-44 años en La Ribagorza y +0,9 puntos en 60 y más años en España).

Gráfico 3.7.2. Distribución (%) del Paro registrado según Sexo y cohortes de Edad en Junio de 2023: % respecto total cada sexo Fuente: Est. IAEST y SEPE

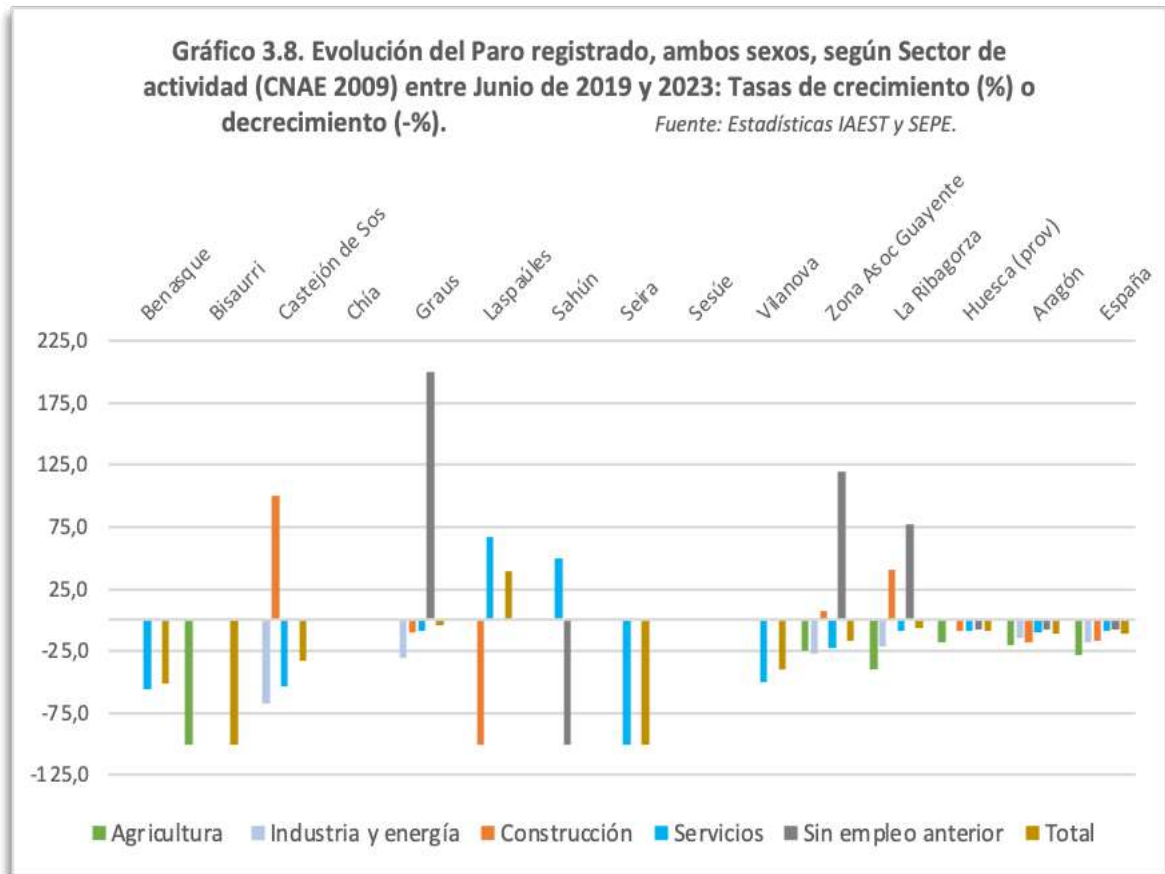


1.3.4. Evolución y distribución del Paro registrado según sectores

Prosigamos analizando la evolución del Paro registrado entre junio de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CENAE 2009): sabemos que el número total de personas inscriptas en el desempleo disminuyó en la zona de actuación del CDR de la Asoc. Guayente (-16,5%) y, además, en los cuatro ámbitos supramunicipales que utilizamos con propósitos comparativos (ver Tabla 3.7. del Anexo). Esta tendencia regresiva se constató de manera generalizada en los cinco territorios en los sectores de la agricultura y los servicios, pero no así en la industria y energía (ligero incremento del 0,5% en la provincia), en la construcción (crecimientos relevantes en la zona y La Ribagorza: 7,1% y 41,2% respectivamente) y, al mismo tiempo, en la categoría de sin empleo anterior (de nuevo, incrementos importantes en la zona y La Ribagorza: 120% y 77,8% correspondientemente). Hay que señalar que desde 2021 el sector de la construcción ha sufrido una situación de creciente paralización del crecimiento de la actividad y del empleo debida al encarecimiento de los inputs y la falta de suministros provocada por la guerra de Ucrania y la dinámica inflacionaria, que ha sido reforzada desde 2022 por la política del BCE de subir los tipos de interés para frenar la inflación.

Con relación a los municipios, la cantidad de personas en Paro registrado en junio de 2023 es menor con respecto a las contabilizadas en junio de 2019 en los siguientes sectores de actividad:

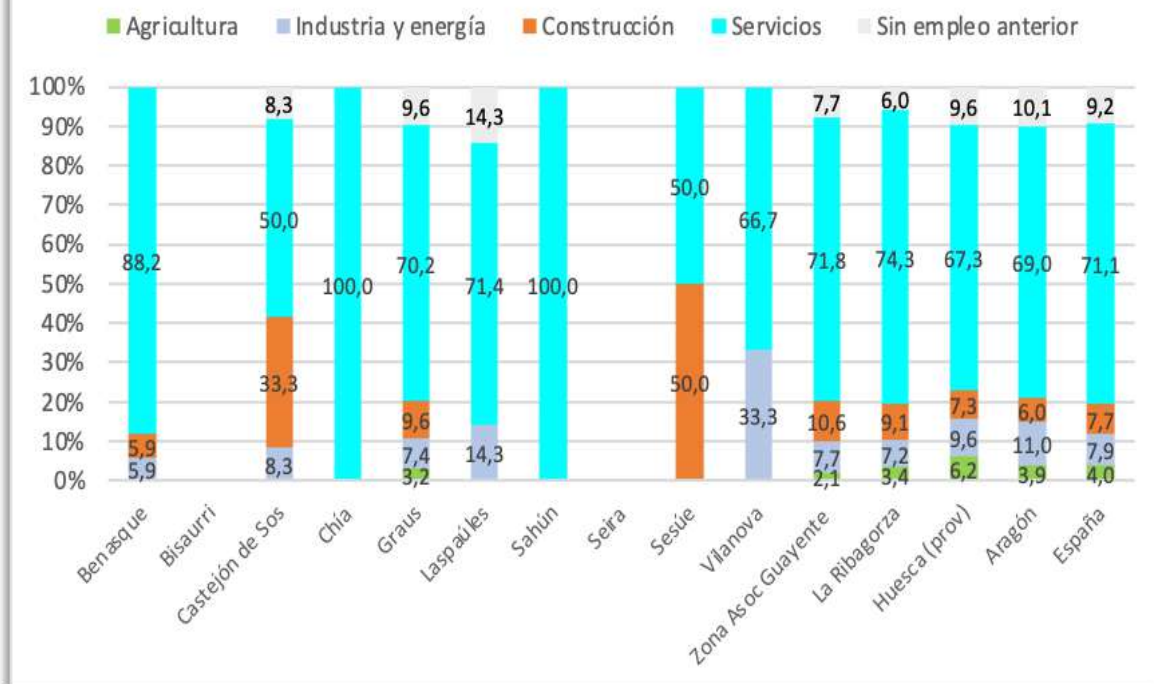
la agricultura en Bisaurri, la industria y energía en Castejón de Sos y Graus, la construcción en Graus y Laspaules, y los servicios en Benasque, Castejón de Sos, Graus, Seira y Vilanova. Además, la categoría de sin empleo anterior aumentó en efectivos en Graus pero menguó en Sahún. En todo caso, hay que tener en cuenta que las variaciones en un sentido o el contrario suelen ser pequeñas, salvo en Graus, la capital comarcal.



Sigamos con la distribución (%) del paro registrado, de ambos sexos, por sectores de actividad (CNAE 2009): en junio de 2023 (ver Tabla 3.8. del Anexo), al menos dos tercios de las personas inscritas como desempleadas trabajaron anteriormente en el sector servicios; más en concreto, los porcentajes comprenden desde el 67,3% en la provincia de Huesca, pasando por el 71,8% en la zona de la Aso. Guayente, hasta el 74,3% en La Ribagorza. Recordemos que el empleo en junio de 2023 manifestó un grado bastante elevado de terciarización, consiguientemente es lógico que también lo muestre el paro registrado. Con respecto a los municipios, la terciarización del Paro registrado se moderó en Castejón de Sos (33,3%) y Sesúe (50%), donde presentaron unos porcentajes más elevados en la construcción, así como en Laspaules en la industria y energía (14,3%) y en el colectivo de sin empleo anterior (14,3%).

Gráfico 3.9.1. Distribución (%) del Paro registrado, ambos sexos, según Sectores de actividad (CNAE 2009) en Junio de 2023: % respecto del total.

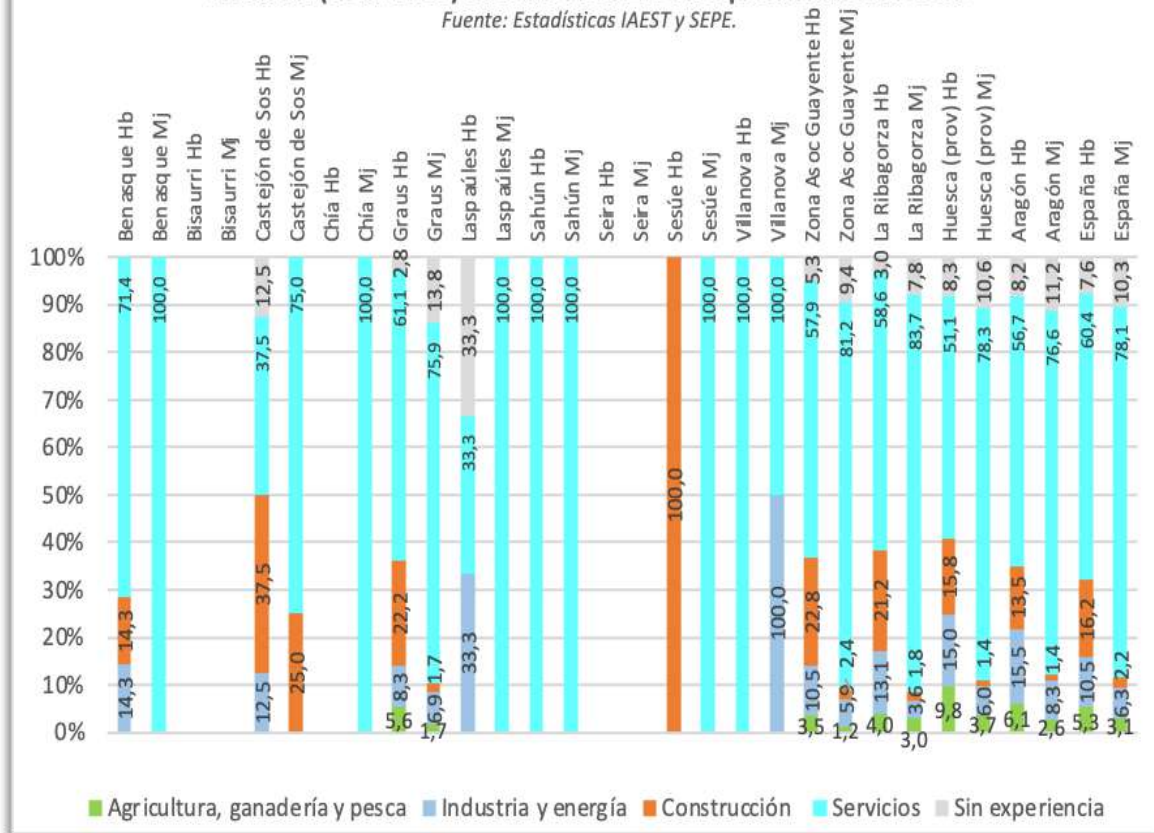
Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



Al considerar el cruzamiento del sector de actividad con la variable sexo en el Paro registrado en junio de 2023 (ver Tabla 3.9. del Anexo), se manifiesta que los % de la distribución de hombres se elevan por encima de los % de la distribución de mujeres en los sectores de la agricultura, industria y energía y, sobre todo, en la construcción, en tanto los % de mujeres sobresalen con bastante amplitud en las actividades de servicios. Estas distribuciones sectoriales diferenciadas por sexo también se reflejan en los municipios de la zona objeto de estudio. En resumen, en el Paro registrado se reproduce una distribución por sectores y sexo parecida a la distribución del empleo por sectores y sexo; en ambos casos, es consecuencia de las desigualdades de género que adscriben a los hombres y a las mujeres a actividades económicas que socioculturalmente se identifican con el género masculino o femenino, implicando una segregación horizontal que concentra a las mujeres activas en los servicios, mientras a los hombres activos en las actividades de la agricultura, la industria y energía y la construcción.

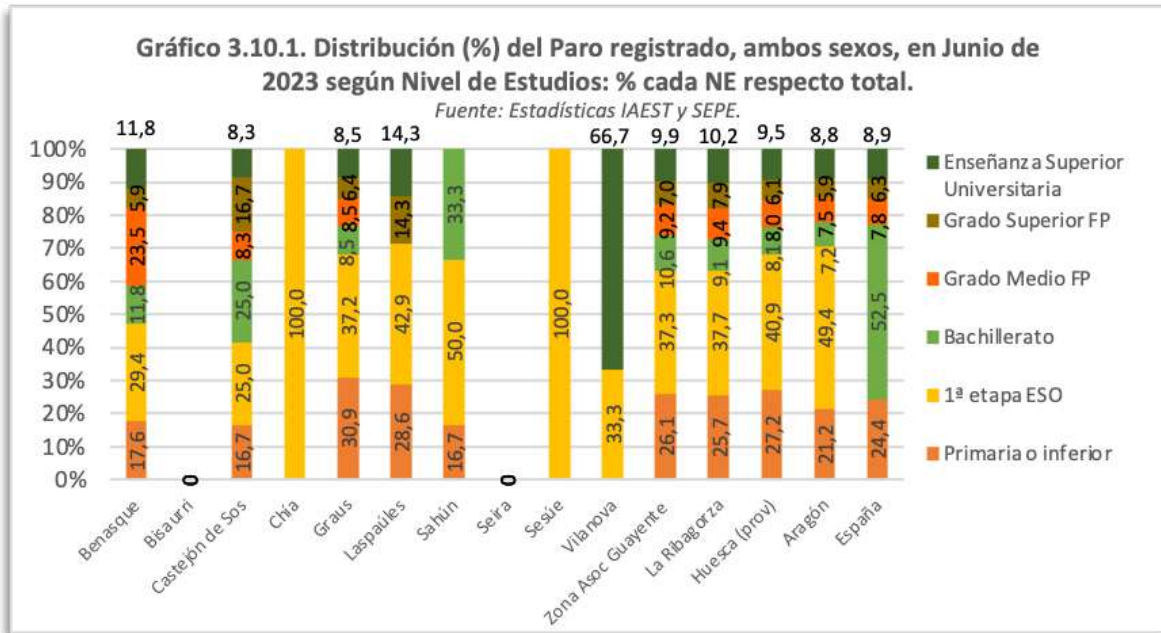
Gráfico 3.9.2. Distribución (%) del Paro registrado según Sexo y Sector de actividad (CNAE 2009) en Junio de 2023: % respecto total cada sexo

Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.

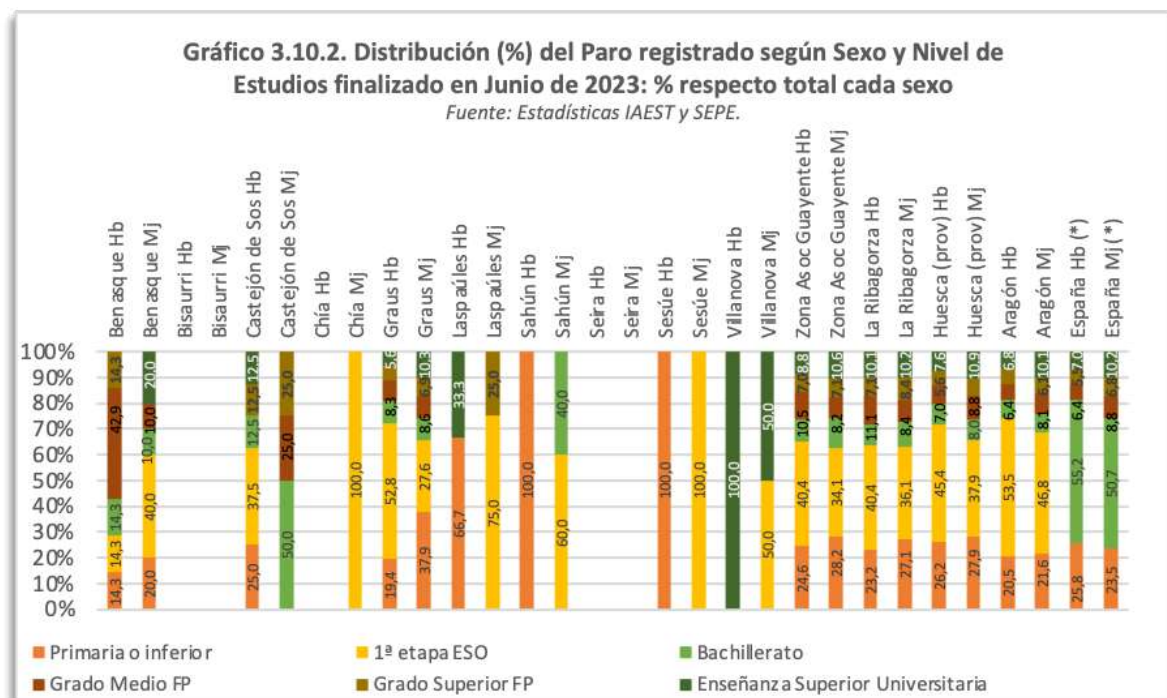


1.3.5. Distribución del Paro registrado según nivel de estudios

Pasemos a conocer la distribución (%) del Paro registrado, de ambos sexos, en junio de 2023 según nivel de Estudios completado (ver Tabla 3.10. del Anexo): en la zona de actuación de la Asociación Guayente, el 63,4% de las personas desempleadas poseen el nivel de 1ª etapa de la ESO o menos, una proporción similar a la comarcal pero menor con relación a la provincial (68,2%) y autonómica (70,6%). El colectivo de las personas paradas registradas *más tituladas - instruidas* (Grado Superior de FP y Enseñanza Superior Universitaria) es casi cuatro veces menor en la zona de estudio y su comarca (18,1%), así como algo más de cuatro veces en la provincia (15,7%) y la región autónoma (14,8%). En resumen, son mayoría las personas desempleadas con un nivel de estudios de educación secundaria obligatoria o inferior, si bien en la zona de estudio y La Ribagorza despuntan algo más las personas con un nivel de educación superior (GS de FP y Estudios Universitarios). Entre los municipios, el nivel de estudios finalizados es algo mayor en Benasque y, sobre todo, en Castejón de Sos, mientras es menor en Graus.

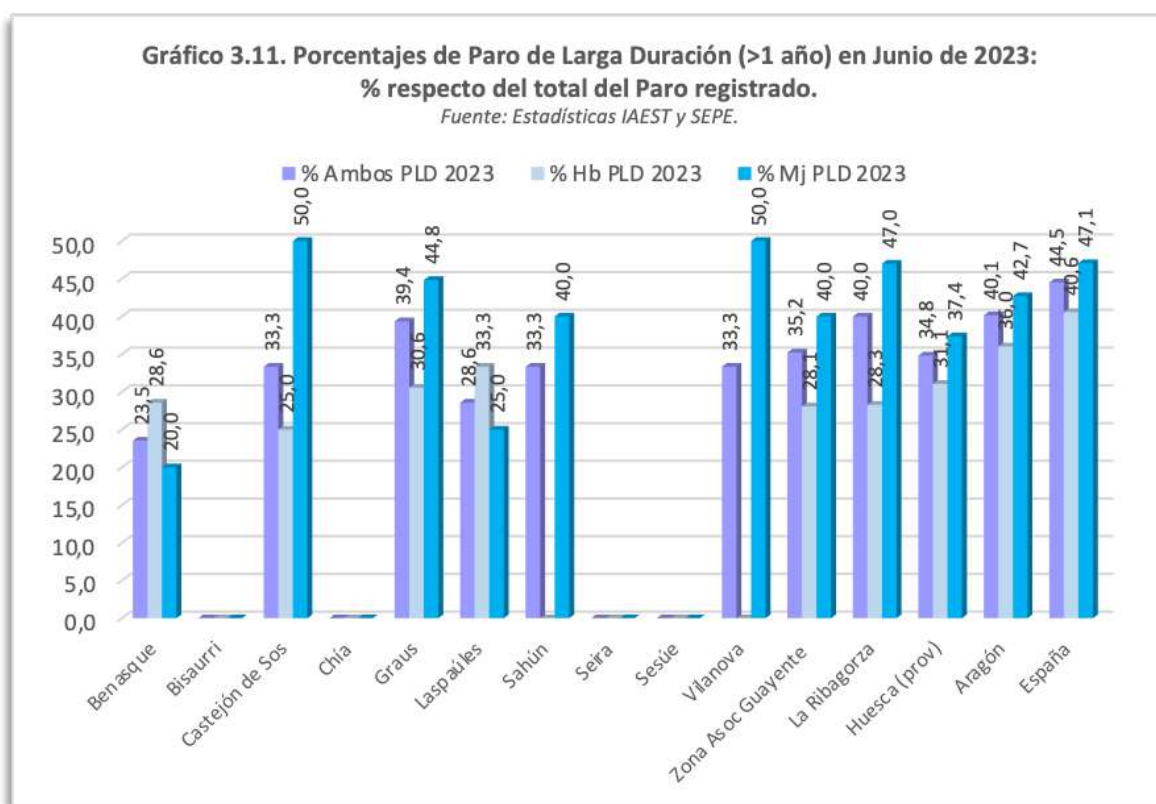


Si atendemos al nivel de Estudios terminados según la variable sexo, en junio de 2023 se constata que en la distribución (%) de hombres en el Paro registrado despuntan más los titulados en la 1ª etapa de la ESO y en el Grado Medio de la FP, mientras en la distribución (%) de mujeres alcanzan una presencia relativa algo mayor los niveles de Primaria o inferior, Bachillerato y Enseñanzas Superiores. *Grosso modo*, las mujeres en el paro registrado conforman una distribución (%) con rasgos moderados de polarización entre el nivel inferior y el mayor de estudios completados que, seguramente, sea una consecuencia del *efecto generacional* (mujeres jóvenes más instruidas y mujeres maduras menos instruidas).



1.3.6. Paro registrado de larga duración

Finalizamos el tercer apartado con el análisis cuantitativo del fenómeno del desempleo de larga duración, entendiendo que se encuentran en esta situación las personas que llevan más de un año inscriptas como desempleadas (ver Tabla 3.11. del Anexo): en junio de 2023, el 35,2% de las personas del Paro registrado en la zona del CDR de la Asoc. Guayente eran Paradas de Larga Duración (PLD), una proporción ligeramente superior a la provincial (34,8%) pero inferior con relación a la comarcal (40%), autonómica (40,1%) y, sobre todo, estatal (44,5%). De junio de 2019 a 2023, el porcentaje PLD aumentó en los cinco territorios supramunicipales. En el contexto municipal, el porcentaje PLD de junio de 2023 sobresale sobre el zonal en Graus (39,4%), a diferencia de Benasque que se distingue por el menor porcentaje (23,5%).



A considerar la variable sexo, se percibe que el porcentaje de Paro de Larga Duración es más elevado entre las mujeres del desempleo registrado: 40% sobre 28,1% de varones en la zona de la Asoc. Guayente. Esta mayor significación porcentual entre las mujeres del desempleo que supera los 365 días, también se observa en los demás ámbitos supramunicipales, aunque la diferencia a favor del porcentaje femenino es menor en la provincia de Huesca, Aragón y España. Asimismo, se percibe que los porcentajes de PLD aumentaron en mayor medida entre las mujeres que los hombres del Paro registrado, o solo crecieron entre ellas (zona Asoc. Guayente).

Por consiguiente, es más probable que las mujeres en el paro registrado prolonguen su permanencia en la situación de desempleo por encima de un año que los hombres, advirtiéndonos de una desigualdad de género en el acceso al empleo que actúa en detrimento de las mujeres.

Y, entre los municipios con más desempleo registrado, en junio de 2023 en Graus se mostró una diferencia de 14,3 puntos favorable para el porcentaje femenino en el PLD (44,8% sobre 30,6% en varones) y en Castejón de Sos de 25 puntos (50% sobre 25%), mientras en Benasque la diferencia fue favorable en 8,6 puntos para el porcentaje masculino en el PLD (28,6% sobre 20% en mujeres).

1.4. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS

El cuarto apartado del primer capítulo se concentra en el análisis cuantitativo de los indicadores elaborados a partir de los datos estadísticos procedentes de las siguientes fuentes secundarias: a) Contratos registrados en la Estadística local de los municipios, comarcas y provincias de Aragón, del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) del Gobierno de Aragón; y b) respecto de los Contratos registrados para el conjunto de España, los datos proceden de la Estadística de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del Ministerio de Trabajo y Economía Social. En síntesis, examinamos los siguientes indicadores cuantitativos de Contratos registrados que se recogen en ocho Tablas en el Anexo Excel:

- Tabla 4.1. Evolución del N° Contratos registrados para ambos sexos entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o de decrecimiento (-%) para ambos sexos.
- Tabla 4.2. Evolución del N° Contratos registrados según sexo entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) por sexo.
- Tabla 4.3. Distribución (%) del N° Contratos registrados según Sexo entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.4. Distribución (%) del N° Contratos registrados según Cohortes de Edad, ambos sexos, en 2019 y 2022 (anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes de contratos de una cohorte de edad respecto del total de ambos sexos.
- Tabla 4.5. Distribución (%) del N° Contratos registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) en 2019 y 2022 (anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): absolutos y porcentajes de cada sector con respecto total de ambos sexos.

- Tabla 4.6. Distribución (%) del N° Contratos registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) y Sexo en 2019 y 2022 (anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes de cada Sector respecto total de cada sexo.
- Tabla 4.7. Evolución del N° Contratos registrados según Tipo de Duración entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos.
- Tabla 4.8. Tasas de Temporalidad según Sexo entre los Contratos registrados en 2019 y 2022 (anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes de contratos temporales respecto del total de contratos según sexo.

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

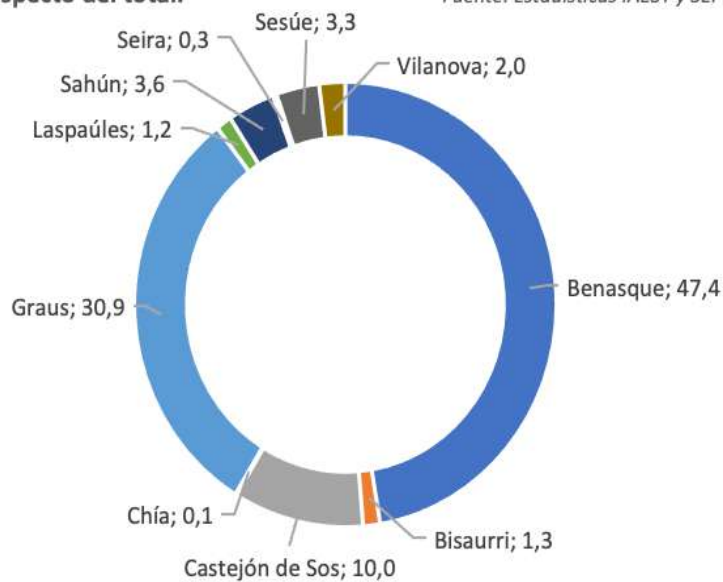
- Contratos registrados. Movimiento laboral registrado. Estadística local del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) del Gobierno de Aragón: <https://aplicaciones.aragon.es/mtiae/menu?idp=1&tipo=2&action=menu&idt=22054>
- Datos estadísticos de contratos (desde enero de 2006). Estadísticas de contratos. Servicio Publico de Empleo Estatal (SEPE) del Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos.html>

Este cuarto apartado centrado en el análisis cuantitativo de los Contratos registrados se articula en cuatro epígrafes con referencia temporal desde 2019 a 2022 (acumulados anuales) y desde el primer semestre de 2022 al respectivo de 2023 (acumulados semestrales): en el primero se analiza la evolución y distribución de los contratos según sexo, en el segundo se considera su distribución por cohortes de edad, en el tercer epígrafe los contratos clasificados por sectores de actividad y en el último atendemos al tipo de duración del contrato, distinguiendo entre temporales e indefinidos.

1.4.1. Evolución y distribución de los contratos según sexo

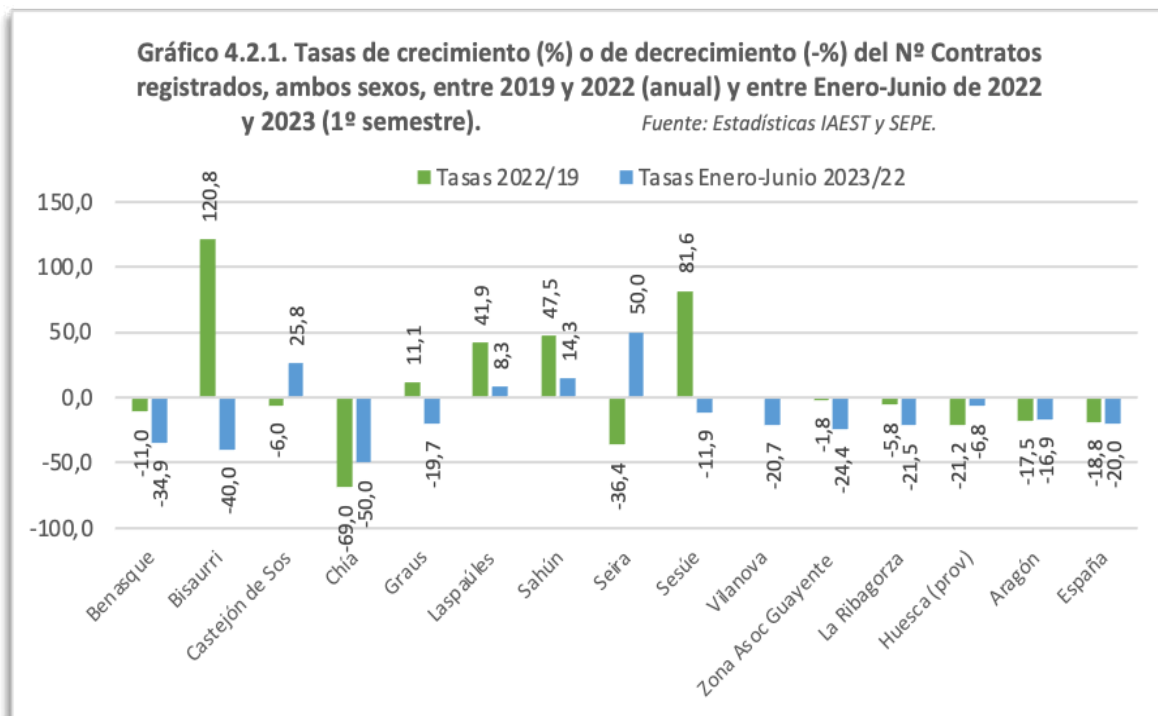
Iniciemos el análisis resaltando que el n° de contratos registrados en la zona de la Asoc. Guayente durante el primer semestre de 2023 sumó la cantidad total de 1.124 para ambos sexos, significando una distribución municipal *bicefala*, pues el 47,4% se localizaron en Benasque y el 30,9% en Graus, los dos municipios en los que se concentra el empleo en la zona. En tercer lugar, emerge Castejón de Sos (10%), pero con una clara menor relevancia, mientras los demás municipios representaron porcentajes por debajo del 5% del total. En 2022, la distribución de los Contratos registrados en el conjunto de la zona entre los diez municipios que la integran fue bastante parecida a la descrita anteriormente (54,2% de Benasque, 28,9% de Graus y 6,4% en Castejón de Sos).

Gráfico 4.1. Distribución (%) de los Contratos registrados, ambos sexos, en la zona de la Asoc. Guayente entre los municipios para el 1º semestre de 2023: % respecto del total.
 Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



Pasemos a conocer la evolución del nº de contratos registrados entre el primer semestre de 2022 y 2023 (ver Tabla 4.1. del Anexo): para ambos sexos y con relación al conjunto del territorio de actuación del CDR de la Asoc. Guayente, se constata un decremento del -24,4%, relativamente superior a los experimentados por la comarca de La Ribagorza (-21,5%) y, sobre todo, la provincia oscense (-6,8%), así como con respecto a la C. Autónoma (-16,9%) y España (-20%). Durante el período anual de 2019 a 2022 (acumulados anuales) también se observa una evolución negativa generalizada, aunque se manifestó con bastante moderación en la zona de la Asoc. Guayente (-1,8%) y también en la comarca (-5,8%).

En los diez municipios, la evolución entre los primeros semestres de 2022 y 2023 se inclinó hacia la vertiente positiva en cuatro localidades (Castejón de Sos, Laspaules, Sahún y Seira), en tanto se precipitó a la negativa en seis de ellas, entre las cuales hay que resaltar a Benasque (-34,9%) y Graus (-19,7%) por su gran relevancia en la Contratación laboral en la zona. Si examinamos la evolución interanual de 2019 a 2022, en los municipios se observa que predominó la tendencia de crecimiento en la contratación, con la participación activa de Graus (11,1%), pero no así de Benasque, municipio que sufrió un significativo decremento (-11%), de ahí que el conjunto de la zona se ladease ligeramente hacia el sentido negativo (-1,8%).

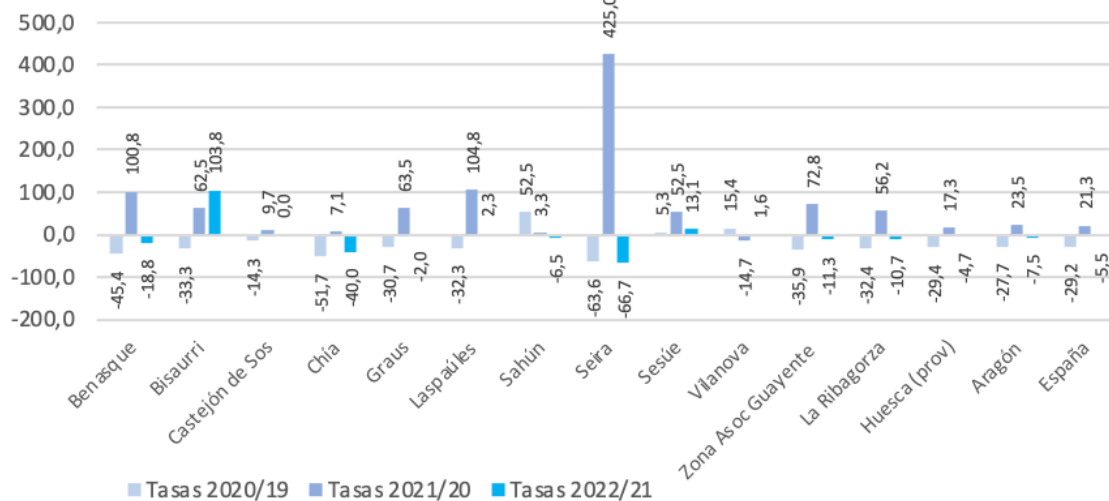


En cuanto a las evoluciones interanuales del nº de contratos registrados (ver Gráfico 4.2.2.), la corriente de declive fue general en 2020, año muy afectado por la crisis de la pandemia del covid-19, expresando la zona de la Asoc. Guayente el mayor decremento (-35,9%). Solamente se incrementó el nº de Contratos registrados en 2021, reflejando el territorio objeto de estudio la mayor Tasa de crecimiento (72,8%) durante el primer año de pospandemia y recuperación del empleo, triplicando los incrementos de Aragón (23,5%) y España (21,3%). Sin embargo, en 2022 la cantidad de Contratos registrados volvió a menguar, manifestándose los mayores retrocesos porcentuales en la zona de la Asoc. Guayente (-11,3%) y en La Comarca (-10,7%). La reforma laboral que entró en vigor el 30 de marzo de 2022 (*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*) redujo la contratación laboral de duración temporal, implicando a su vez un decremento en el nº de Contratos registrados, como consecuencia de que la nueva normativa ha provocado un cambio notable desde la cantidad-temporalidad a la calidad-estabilidad en la contratación: 9 de cada 10 Contratos eran temporales en 2021, mientras disminuyeron a 6 de cada 10 en 2022.

Entre los municipios, solo Sesúe tuvo incrementos anuales continuados entre 2019 y 2022, a diferencia de las demás localidades con evoluciones oscilantes o ambivalentes, ya que fueron negativas en 2020 (crisis de la pandemia del covid-19), positivas en 2021 (recuperación en la postpandemia), nuevamente negativas en cinco municipios en 2022 (Benasque y Graus), en tanto se repitió el crecimiento en tres términos (Bisaurri, Laspaules y Sesúe).

Gráfico 4.2.2. Tasas de crecimiento (%) o de decrecimiento (-%) del Nº Contratos registrados, ambos sexos, entre 2019 y 2022 (anuales).

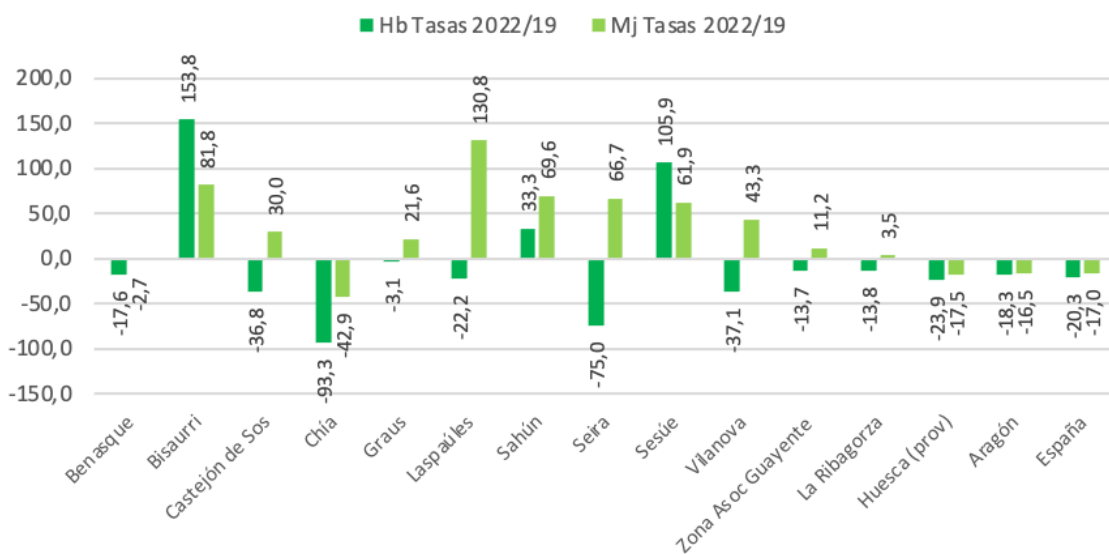
Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



A continuación, conozcamos las Tasas de evolución del nº de contratos registrados según el sexo de la persona contratada (Tabla 4.2. del Anexo): de 2019 a 2022 (acumulado anual), en la zona de intervención del CDR de la Asoc. Guayente se observa una variación diferenciada en hombres (-13,7%) y en mujeres (11,2%), coincidiendo con la comarca de La Ribagorza, en tanto los conjuntos de la provincia, la región autónoma (-18,3% y -16,5%) y España (-20,3% y -17,1%) muestran unas evoluciones negativas en los dos sexos.

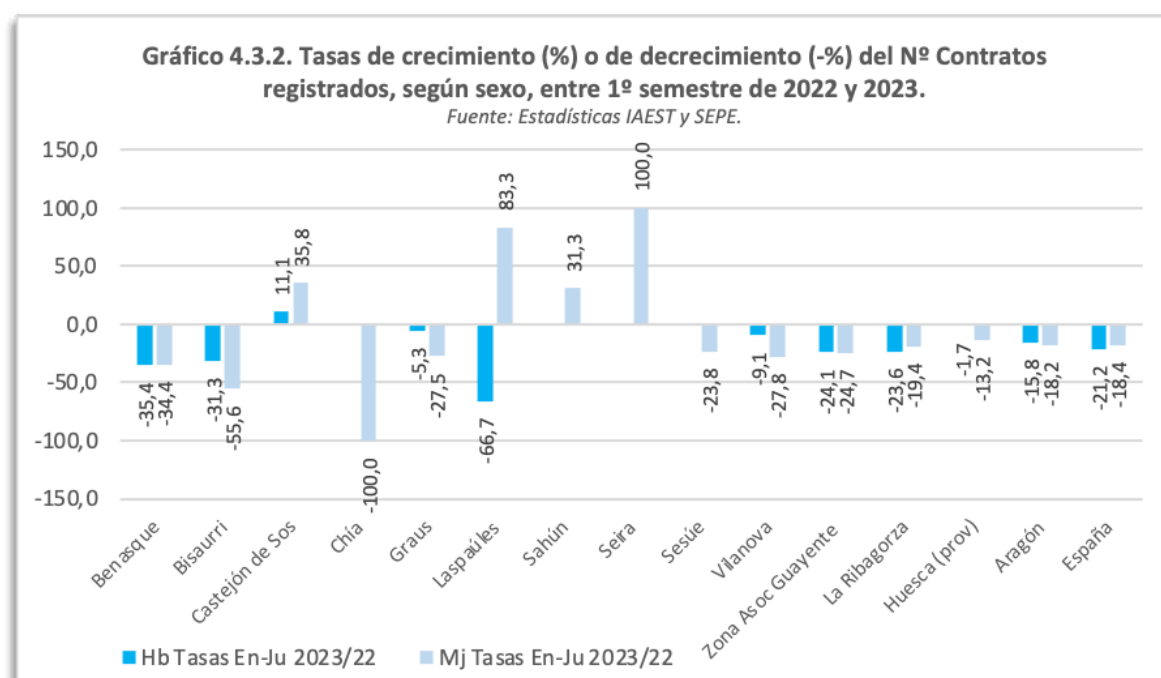
Gráfico 4.3.1. Tasas de crecimiento (%) o de decrecimiento (-%) del Nº Contratos registrados, según sexo, entre 2019 y 2022 (anuales).

Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



Entre los diez municipios, la cantidad de contratos creció de 2019 a 2022 en los dos sexos en Bisaurri, Sahún y Sesúe, contrastando con los retrocesos en los dos sexos de Benasque y Chía. Los demás términos municipales muestran unas variaciones ambivalentes por sexo, esto es, con decrementos en el nº de contratos de varones y, a su vez, incrementos en los de mujeres: Castejón de Sos, Graus, Laspaules, Seira y Vilanova.

Más recientemente, en la evolución entre el primer semestre de 2022 y 2023 (ver Gráfico 4.3.2.) se constata un declive generalizado del nº de contratos de hombres y mujeres en la zona de la Asoc. Guayente, La Ribagorza, la provincia de Huesca, la Comunidad de Aragón y el Estado español. En el ámbito municipal, la evolución por sexo fue más discordante que coincidente entre sexos, ya que solo concordaron hombres y mujeres en el sentido regresivo en Benasque, Bisaurri y Graus, mientras en el sentido positivo en Castejón de Sos.

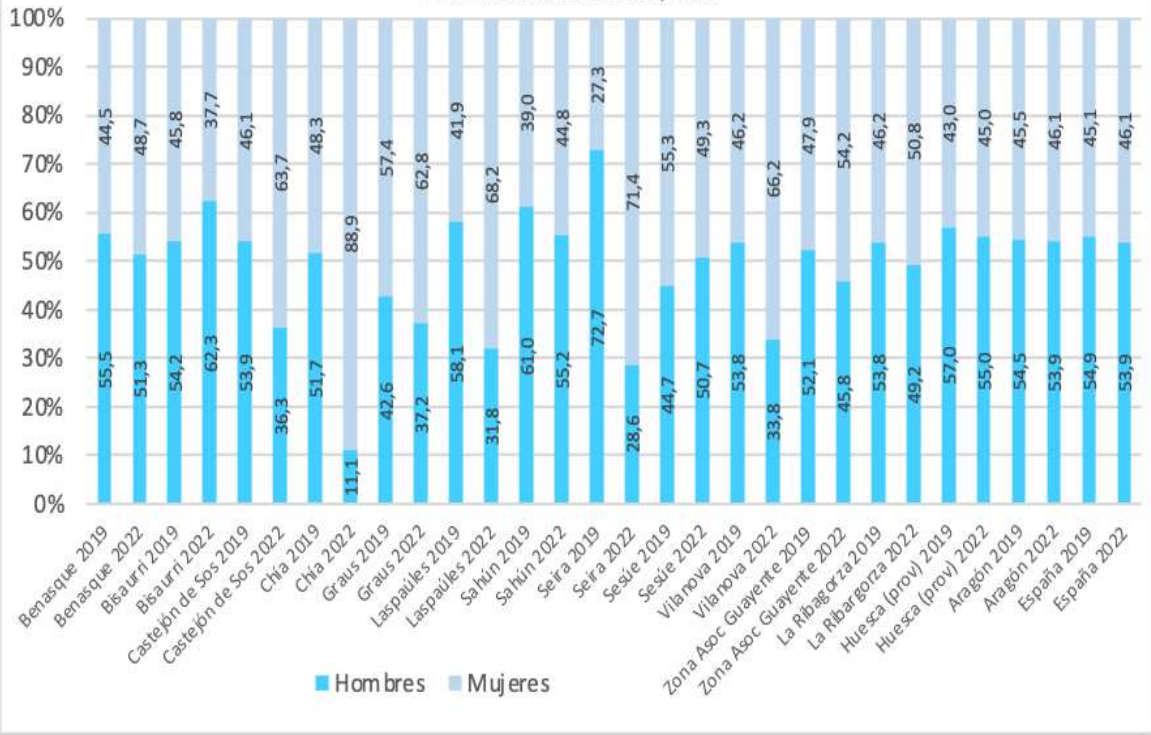


Ahora, analicemos la distribución porcentual del nº de contratos registrados en 2022 (acumulado anual) entre hombres y mujeres (Tabla 4.3. del Anexo): en la zona de actuación de la Asociación Guayente se percibe una distribución algo feminizada (54,2% de contratos a mujeres), contrastando con las relativamente masculinizadas de la provincia de Huesca (55%), Aragón y España (53,9% de contratos a hombres). Con relación a la distribución de 2019, se observa que los contratos a mujeres ganaron relevancia porcentual, mayormente en la zona objeto de estudio y en la comarca de La Ribagorza, seguramente por la terciarización del tejido económico.

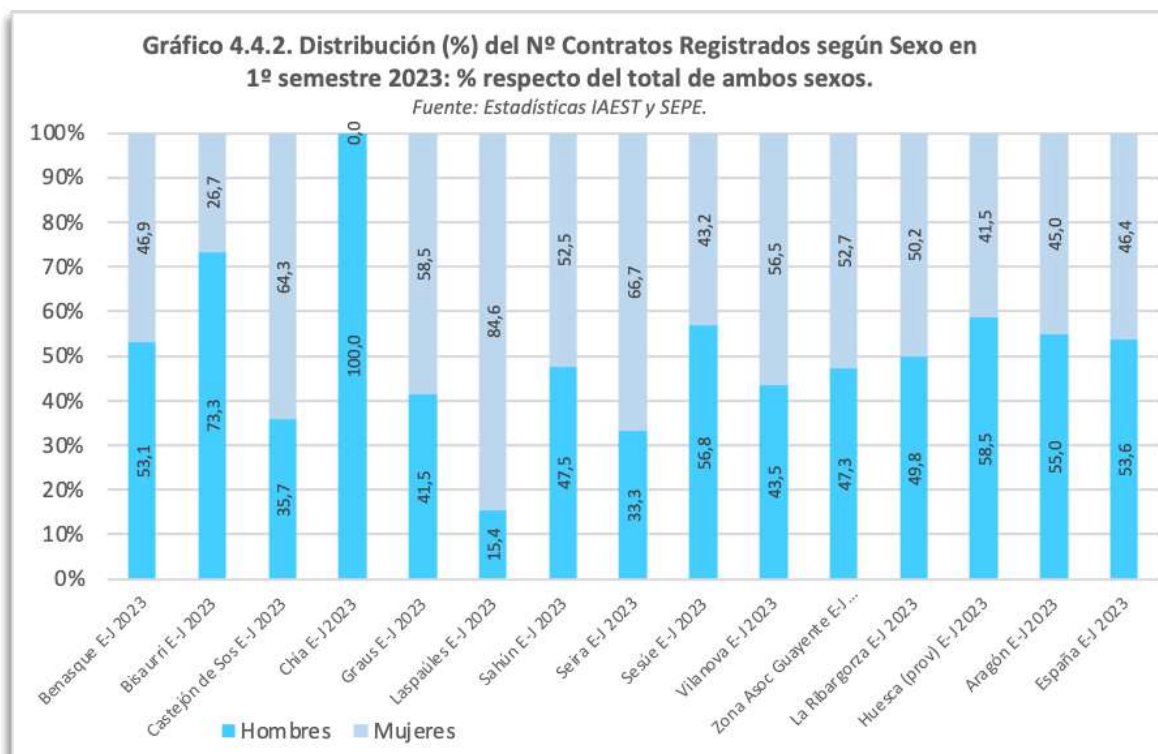
En el entorno municipal, en 2022 la cantidad de contratos de mujeres superó con holgura la de hombres en los términos de Graus (62,8% de mujeres sobre el total), Castejón de Sos (63,7%), Vilanova (66,2%), Laspaules (68,2%), Seira (71,4%) y Chía (88,9%). Al contrario de Sahún (55,2%) y Bisaurri (62,3%) con predominio de contratos masculinos, mientras se mostró la distribución entre sexos bastante equilibrada en Benasque y Sesúe.

Gráfico 4.4.1. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Sexo en 2019 y 2022 (anuales): % respecto del total de ambos sexos.

Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



Con respecto al primer semestre de 2023, la zona de la Asoc. Guayente vuelve a expresar una distribución porcentual ligeramente inclinada hacia los contratos de mujeres (52,7%), que contrasta con la masculinización en la contratación de España (53,6%), Aragón (55%) y, sobre todo, de la provincia (58,5%). Entre los municipios, las mujeres predominaron en los contratos registrados de enero a junio de 2023 en Sahún (52,5%), Vilanova (56,5%), Graus (58,5%), Castejón de Sos (64,3%), Seira (66,7%) y, mayormente, en Laspaules (84,6%). Paralelamente, los varones sobresalieron entre los contratos registrados en Benasque (53,1%), Sesúe (56,8%), Bisaurri (73,3%) y, sin competencia, en Chía (100%).



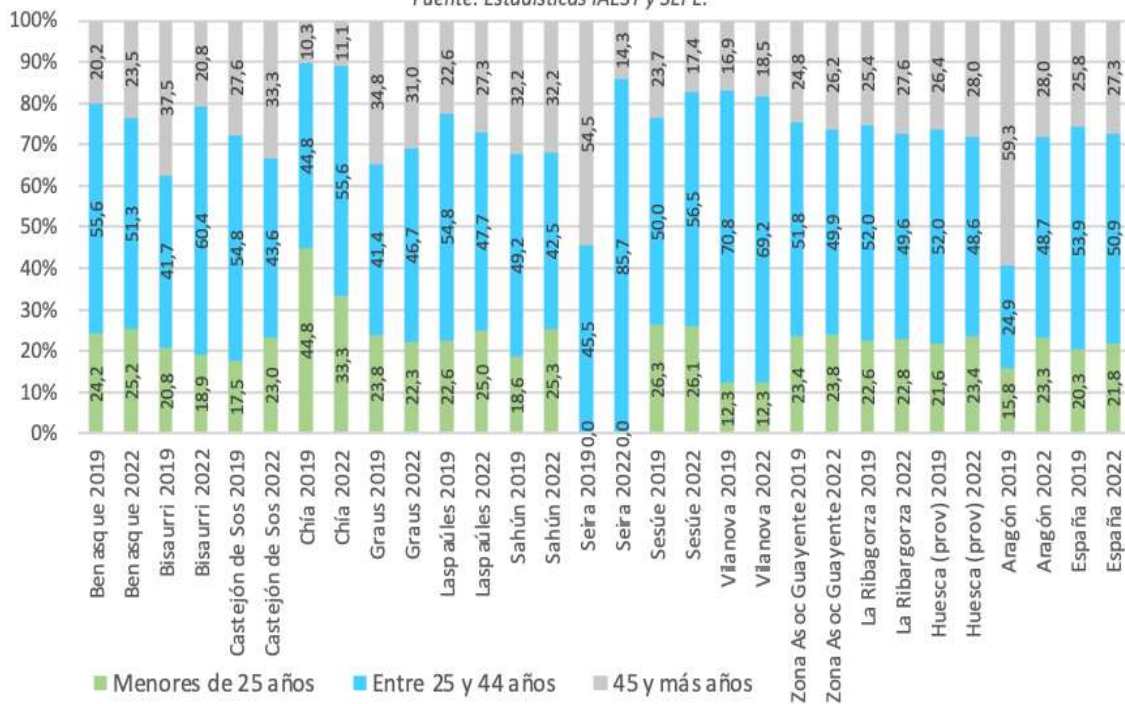
1.4.2. Distribución de los contratos según cohortes de edad

Ahora, conozcamos la distribución porcentual de los contratos registrados en 2022 (acumulado anual) según las cohortes de edad de las personas contratadas (Tabla 4.4. del Anexo): en la zona de intervención del CDR de la Asociación Guayente la mitad de los contratos se efectuaron con personas de 25 a 44 años (49,9%), repartiéndose la otra mitad prácticamente entre menores de 25 años (23,8%) y mayores de 44 años (26,3%). Esta distribución con forma de punta de flecha ↑ por cohortes de edad, concentrada en la cohorte de jóvenes y adultos (25 a 44 años), es bastante parecida a la existente en la comarca de La Ribagorza y en los demás territorios de ámbito supralocal. Con relación a las distribuciones de 2019, se percibe en 2022 un pequeño declive del porcentaje de 25 a 44 años, en favor de las proporciones correspondientes a las otras dos cohortes de edad (menos de 25 años y más de 44 años).

En el entorno municipal, los contratos registrados en 2022 también se concentraron en la cohorte de jóvenes y adultos (25 a 44 años), pero trazando una horquilla de porcentajes bastante amplia, desde 42,5% en Sahún hasta 85,7% en Seira (ver Gráfico 4.5.1.). En cuanto a la variación de los porcentajes de las cohortes de edad de 2019 a 2022, realmente se manifiestan variaciones locales que no reflejan una tendencia compartida: así, se observan municipios con declives en los porcentajes de Contratos a personas de 25 a 44 años (Benasque, Castejón de Sos, Laspaúles, Sahún y, en menor medida, Vilanova), como términos con aumentos en las proporciones que representa esa misma cohorte (Bisaurri, Chía, Graus, Seira y Sesúe).

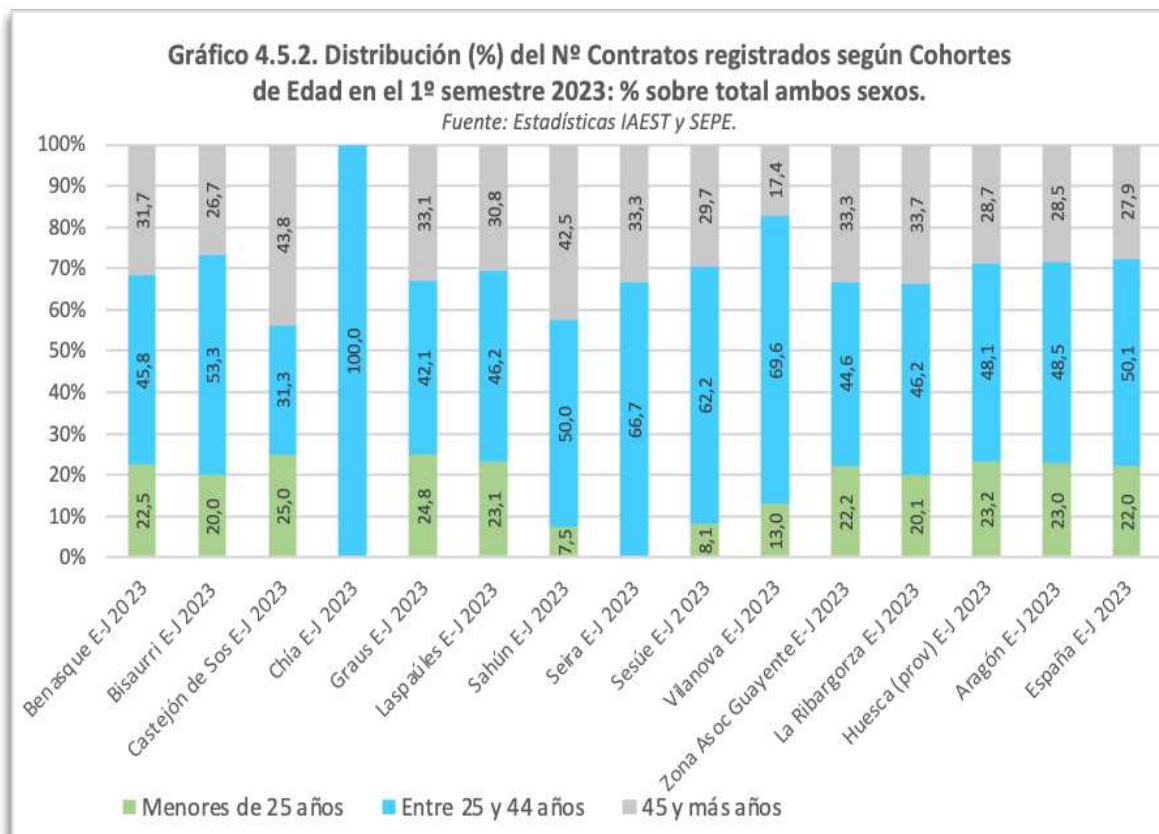
Gráfico 4.5.1. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Cohortes de Edad en 2019 y 2022 (anuales): % sobre total ambos sexos.

Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



Prosigamos el análisis cuantitativo dedicado a la variable edad dirigiendo la atención a los contratos registrados en el primer semestre de 2023 (ver Gráfico 4.5.2.): en la zona de la Asoc. Guayente se aprecia una distribución por cohortes de edad menos concentrada en 25 a 44 años (44,6%), debido a una mayor importancia relativa de los Contratos con personas de 45 y más años (33,3%). Asimismo, se constata esa distribución en La Ribagorza, en tanto que en la provincia de Huesca, Aragón y España la significación porcentual de los Contratos de personas de 25 a 44 años se aproxima más al 50% o ciertamente supone la mitad del nº de contratos totales. Con respecto al primer semestre de 2022, se percibe un aumento de la representación proporcional del nº de Contratos a personas de 45 y más años en la zona objeto de estudio y la comarca de La Ribagorza que, seguramente, puede ser consecuencia de la tendencia a la maduración de la estructura por edad de la población activa de ambos territorios, dada la debilidad cuantitativa del proceso de relevo generacional entre la población en edades de actividad (16 a 64 años).

Entre las distribuciones municipales por cohortes de edad del primer semestre de 2023, vuelve a repetirse la dispersión en los porcentajes de contratos registrados que representaba la cohorte de 25 a 44 años en 2022, pues describe una horquilla aún más amplia: desde el 31,3% en Castejón de Sos hasta nada menos que el 100% en Chía. Salvo Benasque y Graus, el número de Contratos registrados es pequeño en esos municipios de montaña, por consiguiente, variaciones de varios contratos en un municipio se traducen en cambios relevantes en la distribución porcentual por cohortes de edad.

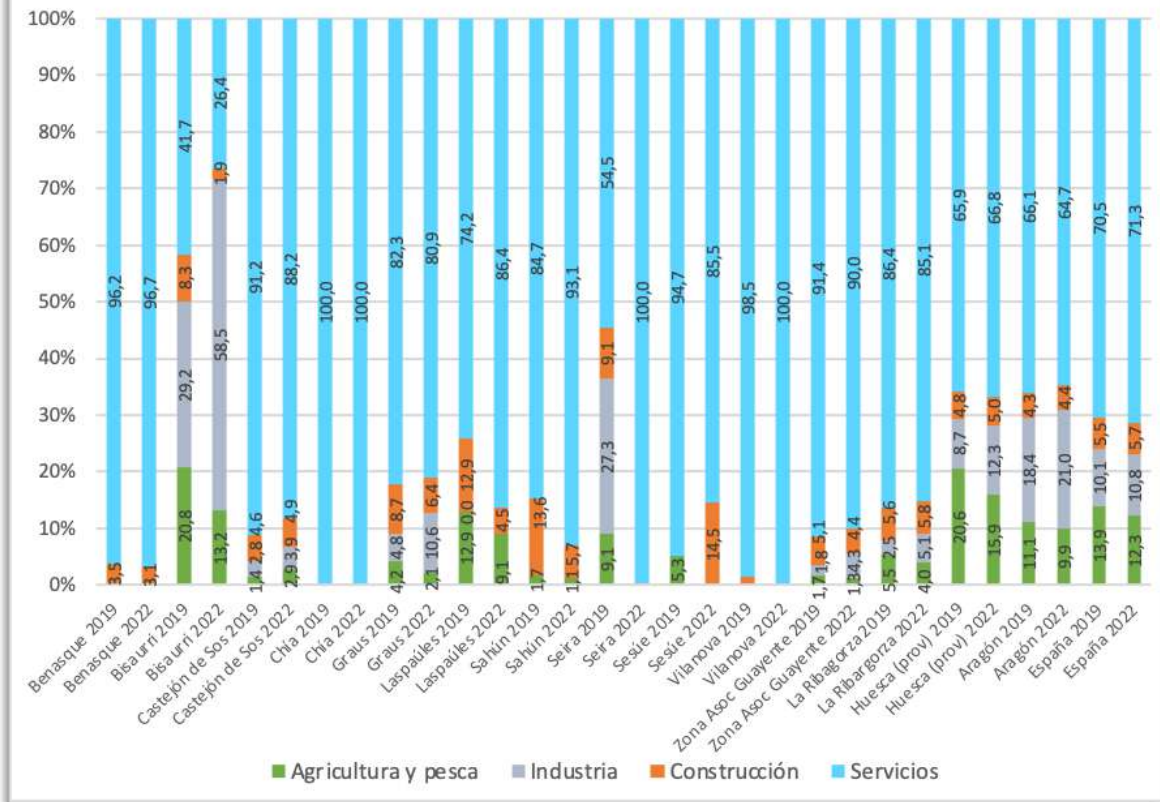


1.4.3. Distribución de los contratos según sectores de actividad

La terciarización en la contratación es un hecho incuestionable, ya que en 2022 (acumulado anual) los contratos registrados en actividades del sector servicios representaron nada menos que el 90% del total en la zona de actuación de la Asoc. Guayente y el 85,1% en la comarca de La Ribagorza, a la vez que en los otros tres ámbitos supralocales significó desde el 64,7% en Aragón al 71,3% en España (Tabla 4.5. del Anexo). En comparación con la distribución sectorial de 2019, no se manifiestan diferencias importantes.

Gráfico 4.6.1. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Sector actividad (CNAE 2009) en 2019 y 2022 (anuales): % sobre total ambos sexos.

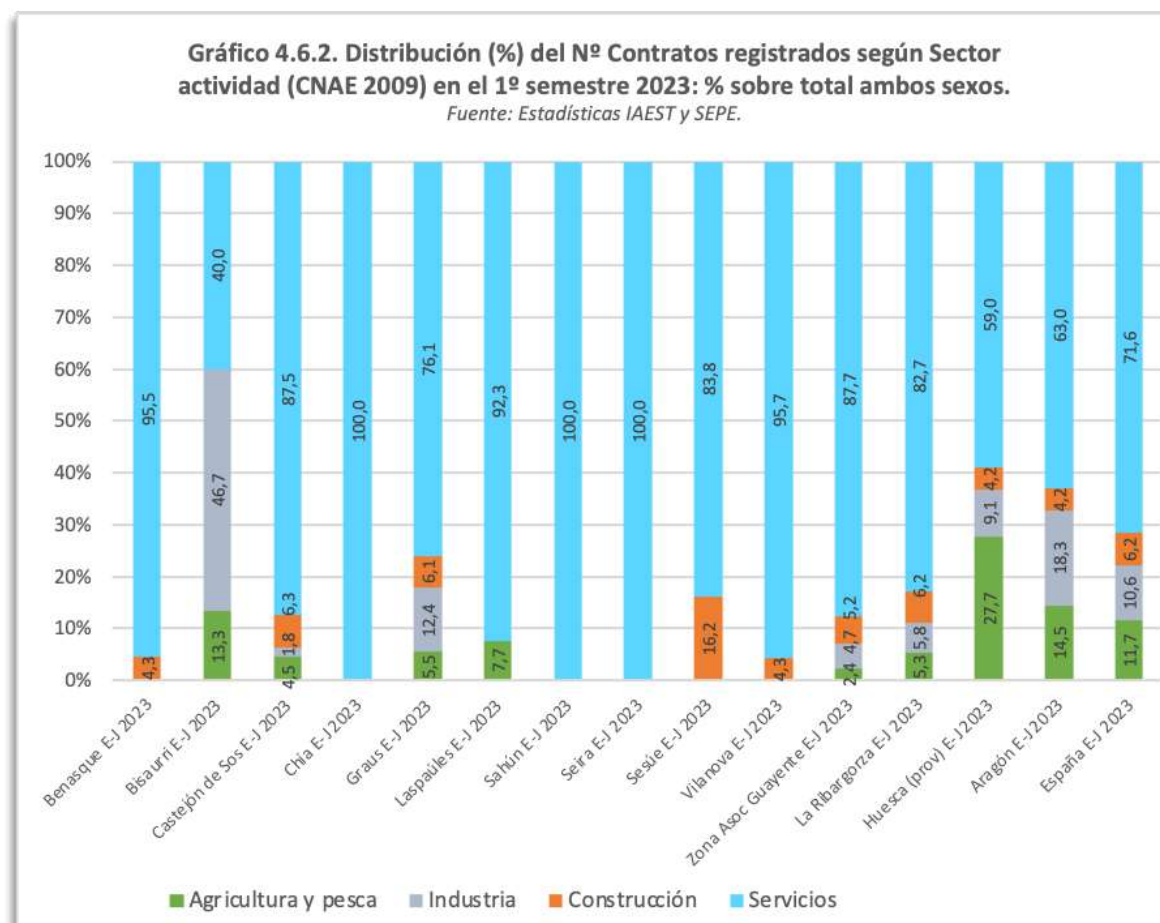
Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



En el escenario municipal, las distribuciones sectoriales de los contratos registrados en 2022 se mostraron muy terciarizadas en nueve localidades (ver Gráfico 4.6.1.), resultando por superar el porcentaje de contratos de servicios para el conjunto de la zona (90%) los términos de Sahún (93,1%), Benasque (96,7%), Chía, Seira y Vilanova (100% en los tres). La excepción se expresó en Bisaurri, con una hegemonía de la contratación laboral en la industria (58,5%), relegando al segundo lugar al sector servicios (26,4%); hay que señalar que en este municipio se sitúa la empresa Aguas de San Martín de Veri SA, perteneciente a la industria de la alimentación (epígrafe 1107 de la CNAE 2009). Por lo demás, las diferencias entre las distribuciones de 2019 y 2022 definen caídas importantes en la representación porcentual de la contratación de actividades de servicios en Bisaurri (-15,3 puntos) y Sesúe (-9,2 puntos), así como aumentos significativos del mismo sector en Laspaules (+12,2 puntos) y, sobre todo, en Seira (+45,5 puntos).

Continuemos el análisis con las distribuciones sectoriales del primer semestre de 2023 (ver Gráfico 4.6.2.): comentar que los contratos registrados de nuevo mostraron un elevado grado de terciarización en la zona de estudio (87,7%) y la comarca (82,8%), reflejando la especialización de su economía en las actividades del turismo, hostelería y restauración, además de otros servicios relacionados. En el ámbito municipal sucedió otro tanto, con la excepción de Bisaurri

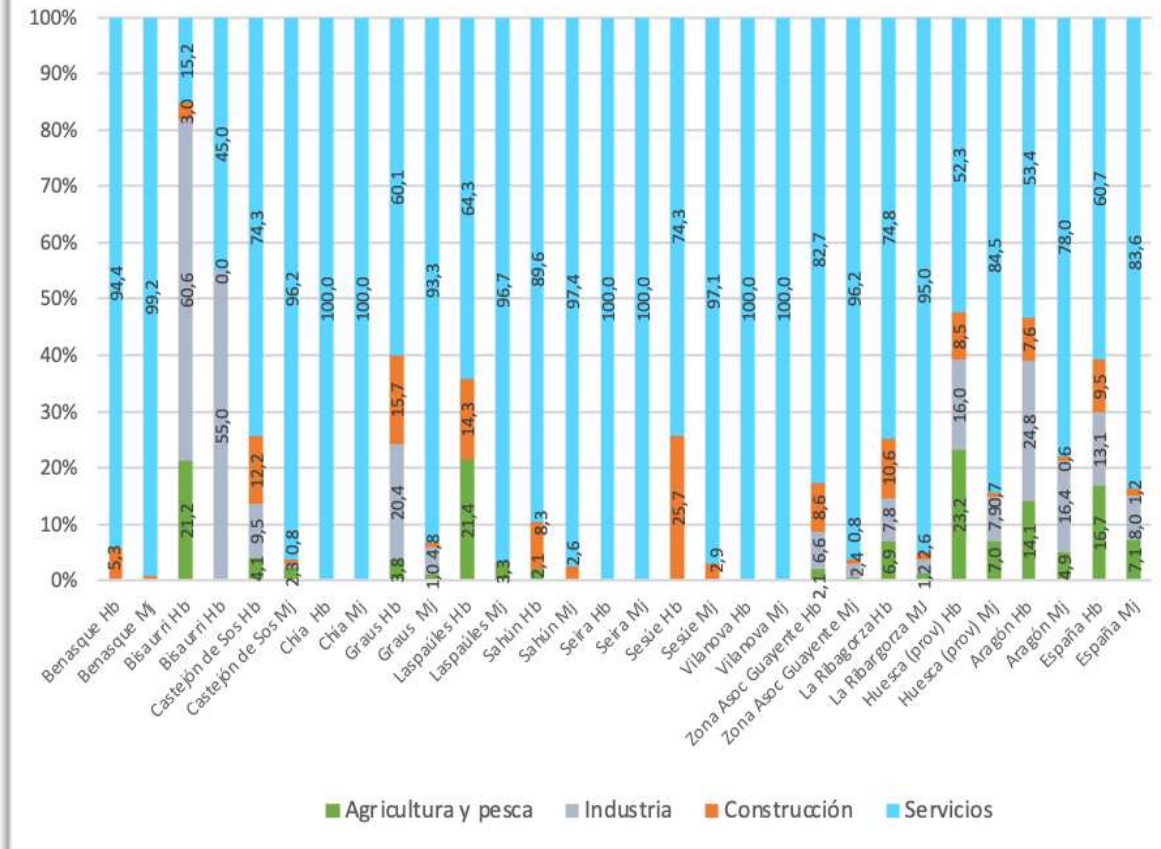
(40%), donde el protagonismo recayó en la contratación laboral en actividades de la industria (46,7%), en concreto en la producción y embotellado de aguas minerales.



Ahora, crucemos los contratos registrados según sector de actividad con la variable sexo (Tabla 4.6. del Anexo) para conocer si se manifiestan diferencias en las distribuciones sectoriales por sexo: en 2022 (acumulado anual), tanto en hombres como en mujeres son hegemónicos los contratos laborales en las actividades de servicios, aunque los porcentajes femeninos superaron con holgura a los masculinos. Por tanto, el fenómeno de la terciarización de la contratación está bastante presente en los dos sexos-géneros, pero con mayor significación porcentual entre las mujeres en comparación con los hombres. Así, en la zona de la Asoc. Guayente, la terciarización englobó al 96,2% de los contratos de mujeres, reduciéndose al 82,7% de los contratos de varones. Las diferencias a favor del porcentaje femenino también se expresaron en La Ribagorza, la provincia oscense, Aragón y España. Otro tanto sucede en siete de los diez municipios de la zona, con las excepciones de Chía, Seira y Vilanova, ya que en estos tres municipios la terciarización supuso la totalidad de la contratación tanto en mujeres como en hombres.

Gráfico 4.7.1. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Sector actividad (CNAE 2009) y Sexo en 2022 (anuales): % respecto cada sexo.

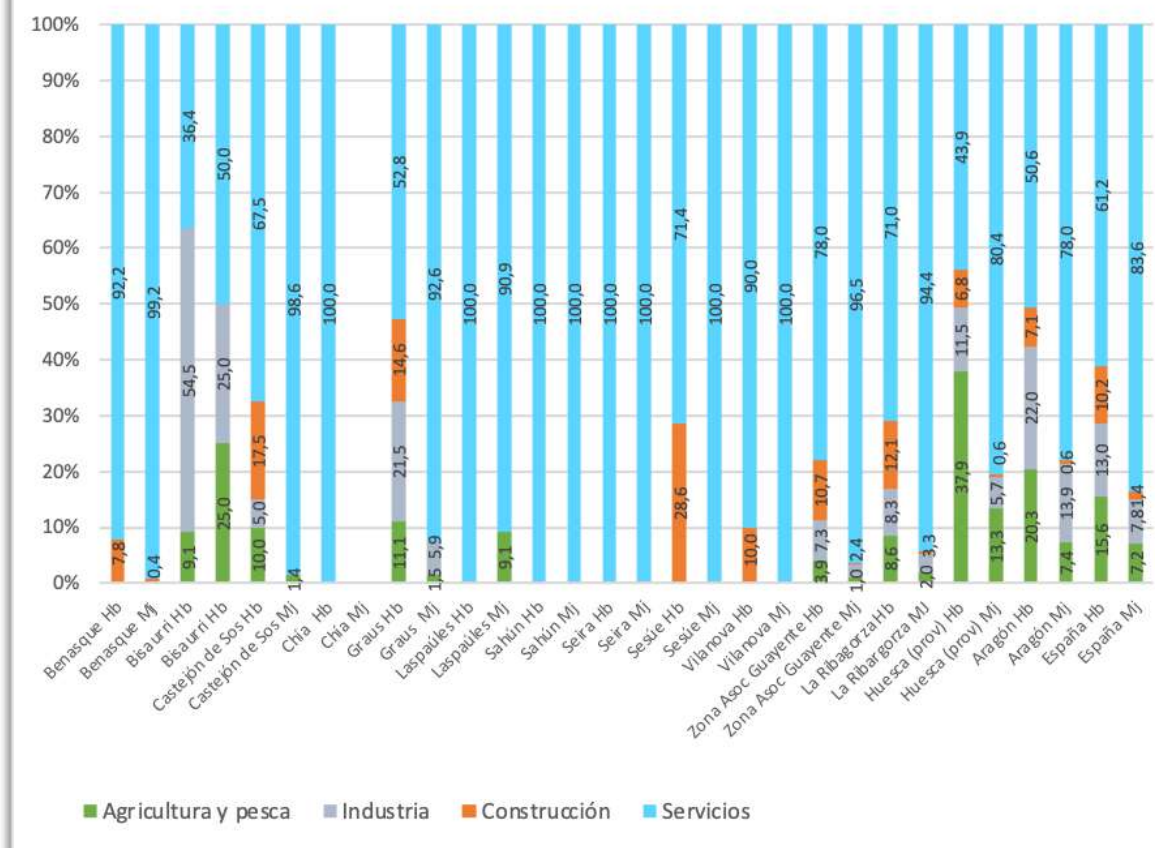
Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



Y en la distribución de los contratos registrados en el primer semestre de 2023 según sector de actividad y sexo que recogemos en el Gráfico 4.7.2., se observa que el grado de terciarización es mayor entre los contratos de mujeres que de hombres, mostrándose nuevamente con más intensidad en las distribuciones por sexo de la zona del CDR de la Asoc. Guayente (96,5% sobre 78% en varones) y de la comarca de La Ribagorza (94,4% sobre 71% en hombres). En definitiva, este indicador nos informa de la segmentación horizontal y desigualdad de género existente en el mercado de trabajo (Torns y Recio, 2012): las mujeres activas disponen de una estructura ocupacional menos diversa, pues la contratación laboral está claramente hiperconcentrada en las actividades del sector servicios. De hecho, entre los varones se percibe que, a pesar de la elevada terciarización, despuntan los contratos en la agricultura, industria o construcción, indicándonos que acceden a un mercado de trabajo algo más plural en cuanto a las actividades sectoriales en las que consiguen emplearse.

Gráfico 4.7.2. Distribución (%) del Nº Contratos registrados según Sector actividad (CNAE 2009) y Sexo en el 1º Semestre 2023: % respecto cada sexo.

Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.

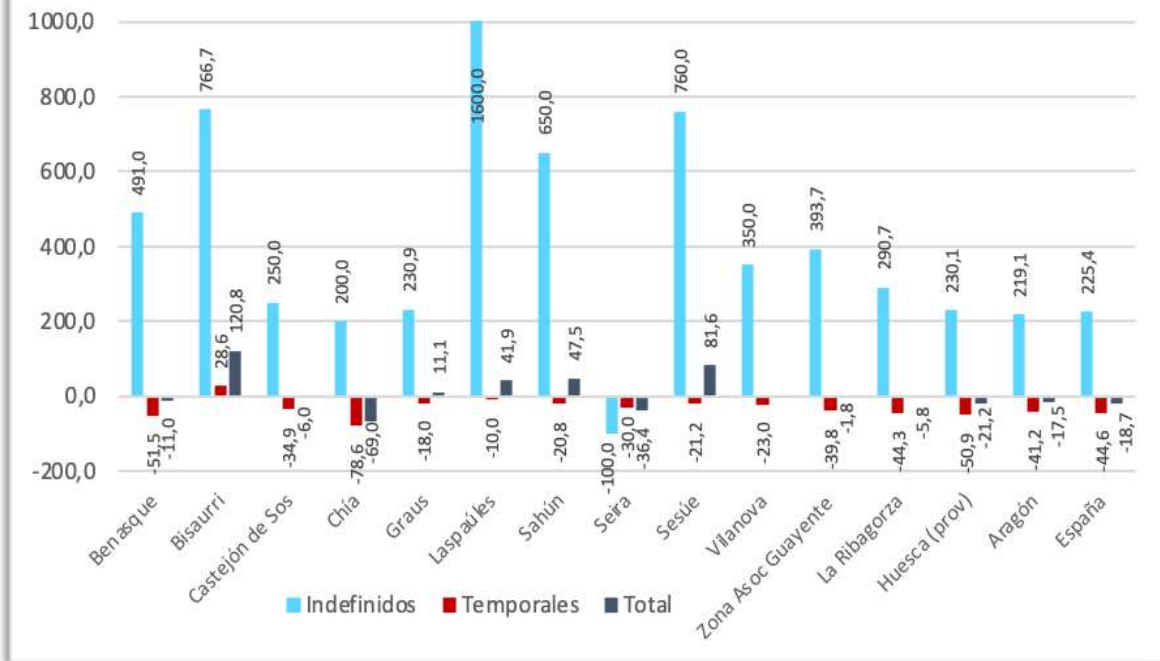


1.4.4. Evolución y distribución de los contratos según tipo de duración

Prosigamos con la evolución del nº de contratos registrados según su duración, distinguiendo entre indefinidos y temporales: entre 2019 y 2022 (acumulados anuales), gracias a la entrada en vigor el 30 de marzo de 2022 del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, conocemos que el nº de contratos indefinidos creció con notoriedad, a diferencia del nº de temporales que disminuyó con relevancia (ver Tabla 4.7. del Anexo). En concreto, en la zona de intervención del Centro de Desarrollo Rural de la Asociación Guayente la cantidad de indefinidos se incrementó un 393,7%, en tanto que el número de eventuales decreció un -39,8%. Esta evolución diferenciada según la duración del contrato también se manifestó en La Ribagorza (290,7%, y -44,3%), la provincia de Huesca (230,1% y -50,9%), Aragón (219,1% y -41,2%) y España (225,4% y -44,6%). En todo caso, resaltar que la Tasa de crecimiento más elevada en el nº de contratos indefinidos se expresó en la zona objeto de estudio, así como la Tasa de decrecimiento inferior entre los temporales.

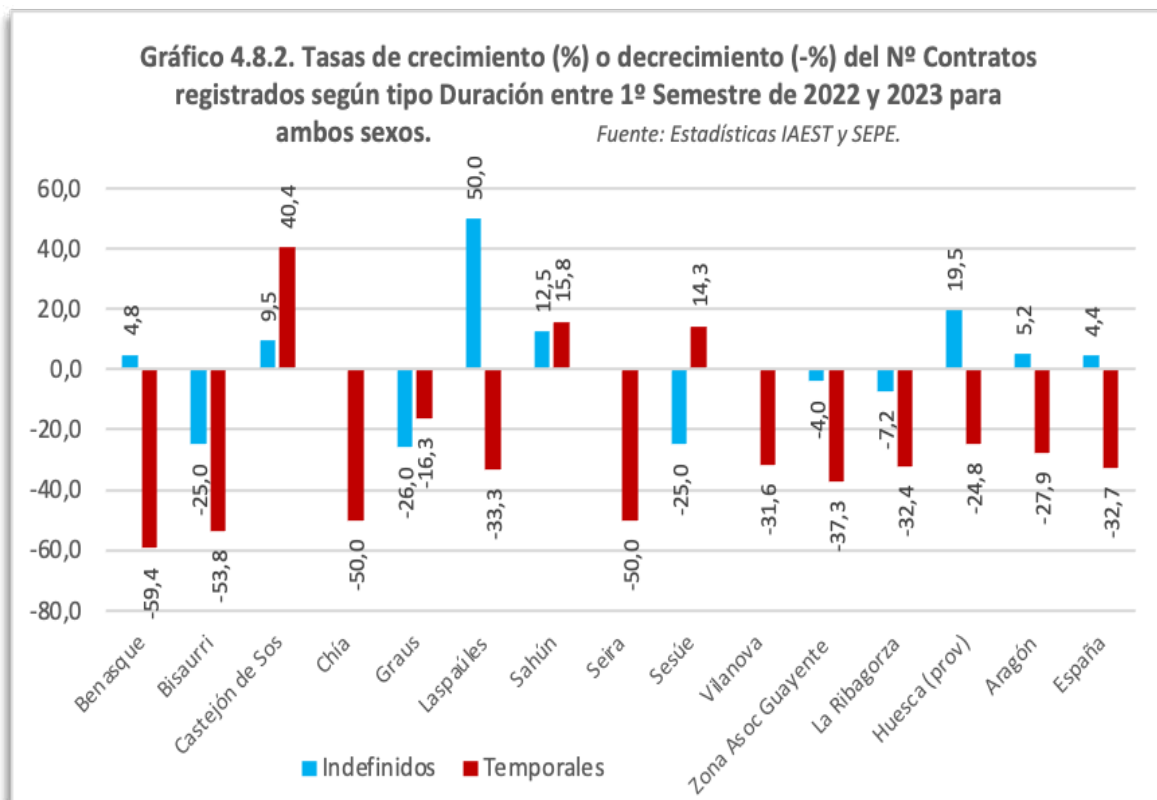
Gráfico 4.8.1. Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) del Nº Contratos registrados según tipo Duración entre 2019 y 2022 (anuales) para ambos sexos.

Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



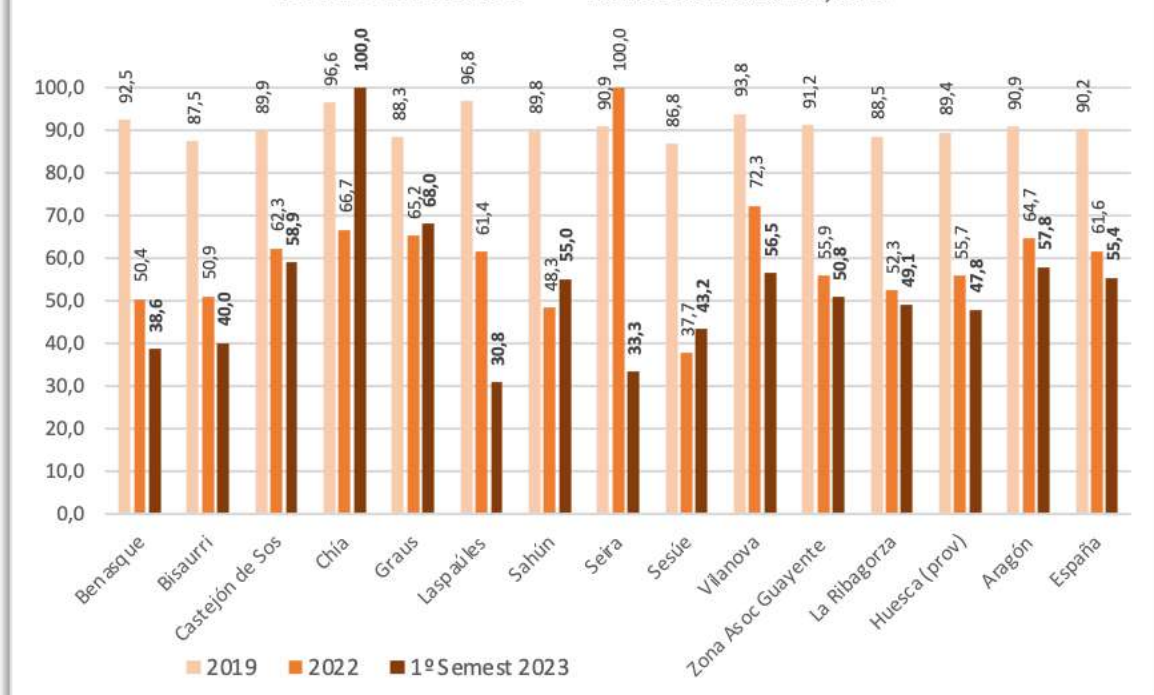
Entre los diez municipios que integran la zona objeto de análisis, la evolución de 2019 a 2022 también tuvo un sentido inverso según el tipo de duración del contrato, es decir, de crecimiento entre los contratos indefinidos y de declive en los temporales. Ahora bien, se muestran dos excepciones a esa pauta general: en Seira, disminuyeron ambos tipos de contratos, mientras en Bisaurri se incrementó tanto el nº de temporales como de indefinidos.

Seguidamente, atendamos a la evolución más reciente entre los primeros semestre de 2022 y 2023 del nº de contratos registrados según duración (ver Gráfico 4.8.2.): en la zona de la Asoc. Guayente disminuyeron los dos tipos de contratos, aunque en mayor medida los temporales (-37,3%) que los indefinidos (-4%), ocurriendo otro tanto en el conjunto de la comarca de La Ribagorza (-32,4% y -7,2%). Ambos territorios contrastan con la provincia oscense, la región aragonesa y España, en los cuales se incrementó el nº de contratos indefinidos a la vez que disminuyó el nº de temporales, prosiguiendo la tendencia inversa que señalamos anteriormente (de 2019 a 2022), impulsada por el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*. En consecuencia, es posible que el importante cambio provocado por la reforma laboral se haya agotado en la zona de estudio y la comarca ribagorzana durante el primer semestre de 2023, seguramente por la elevada estacionalidad del empleo en una economía local que se concentra en el turismo y actividades relacionadas (tiempo libre, hostelería, restauración, comercio). Con todo, entre los municipios de Benasque y Laspaules prosiguió actuando esa tendencia inversa según tipo de duración (crecimiento de los contratos fijos y retroceso de los eventuales).



Finalizamos el epígrafe con el cálculo y análisis cuantitativo de las Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados (TTC) según la variable sexo (Tabla 4.8. del Anexo): para ambos sexos, en 2022 (acumulado anual) los contratos temporales supusieron el 55,9% del total de contratos registrados, cuando en 2019 representaron el 91,2%; por consiguiente, la Tasa de Temporalidad en los Contratos registrados se redujo en nada menos que -35,3 puntos. La corriente de declive en el valor de la Tasa también actuó en los demás territorios supralocales, entre los cuales la TTC en 2022 fue algo menor en el conjunto de La Ribagorza (52,4%), similar en la provincia y superior en Aragón (64,7%) y España (61,6%). Con respecto a la evolución más reciente entre las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados desde el primer semestre de 2022 al de 2023, continuó la corriente de declive en la zona de la Asoc. Guayente (-10,5 puntos) y, asimismo, en los demás ámbitos supramunicipales. Precisamente, en el primer semestre de 2023, la TTC para ambos sexos de la zona objeto de estudio significó el 50,8% del total de contratos registrados, una proporción ligeramente por encima de la comarcal y provincial (47,8%), así como visiblemente inferior con relación a las Tasas aragonesa (57,8%) y española (55,4%).

Gráfico 4.9. Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados en 2019 y 2022 (anuales) y en 1º Semestre 2023: % de contratos temporales respecto total de ambos sexos. Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.

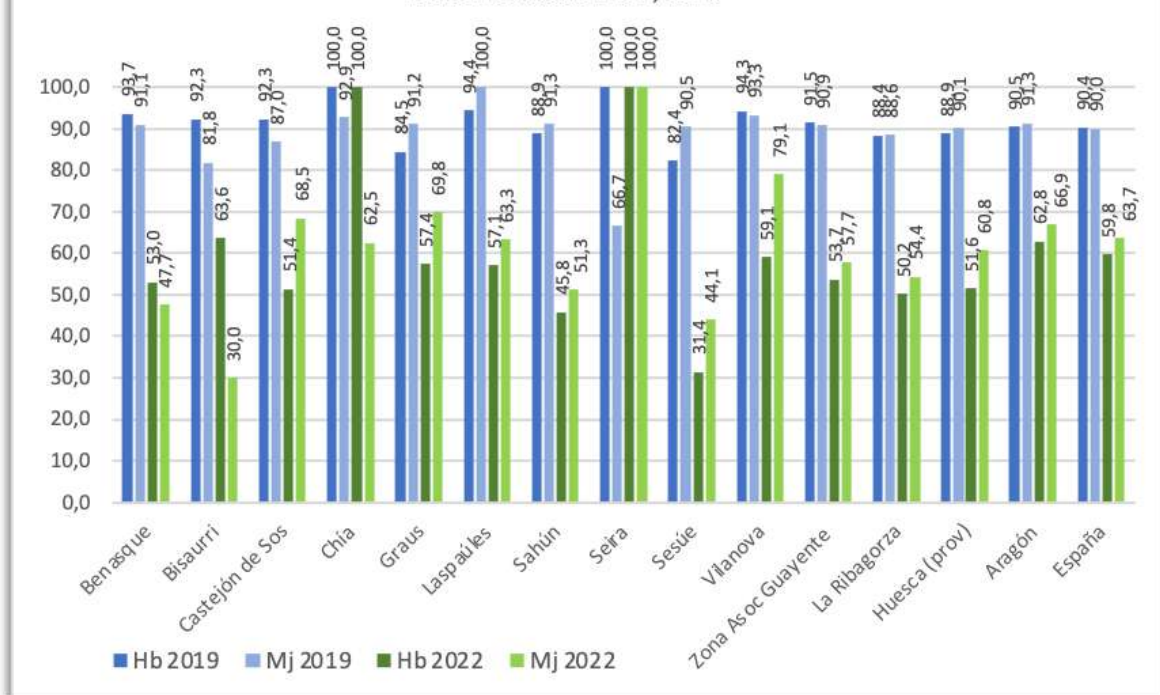


Entre los municipios, las TTC también se redujeron de manera generalizada de 2019 a 2022, salvo en Seira donde aumento en 9,1 puntos. En cuanto a la variación de las Tasas Temporalidad en los Contratos registrados entre los primeros semestres de 2022 a 2023, se muestra el retroceso en los valores de las Tasas en los municipios de Benasque, Bisaurri, Laspaules, Seira y Vilanova, al contrario de Castejón de Sos, Graus y Sesué donde se manifestó un aumento más o menos moderado. Entre esos municipios y refiriéndonos al primer semestre de 2023, las TTC describen un intervalo con sus valores menores en Laspaules (30,8%) y Seira (33,3%), mientras los más elevados en Graus (68%) y Chía (100%).

Incorporemos la variable sexo-género en el trabajo de análisis (ver Gráfico 4.10.1.): en la zona de actuación de la Asociación Guayente, en 2019 las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados eran ligeramente superiores en los hombres (91,5% sobre 90,9% en mujeres), pero en 2022 la relación se invirtió al despuntar el porcentaje femenino varios puntos por encima del masculino (57,8% sobre 53,7%), una diferencia que se amplió en el primer semestre de 2023 (55,4% sobre 45,7% en hombres). Esta propensión a una frecuencia algo mayor de la contratación temporal entre las mujeres también se manifestó en la comarca, la provincia oscense, Aragón y España. En resumen, las TTC han retrocedido con relevancia en los dos sexos-género, aunque lo han hecho con más intensidad entre los varones que en las mujeres: así, de 2019 a 2022, en la zona objeto de análisis las Tasas disminuyeron -37,9 puntos y -33,1 puntos, y en el conjunto de España -30,6% y -26,3% respectivamente.

Gráfico 4.10.1. Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados en 2019 y 2022 (anuales): % de contratos temporales respecto cada sexo.

Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.

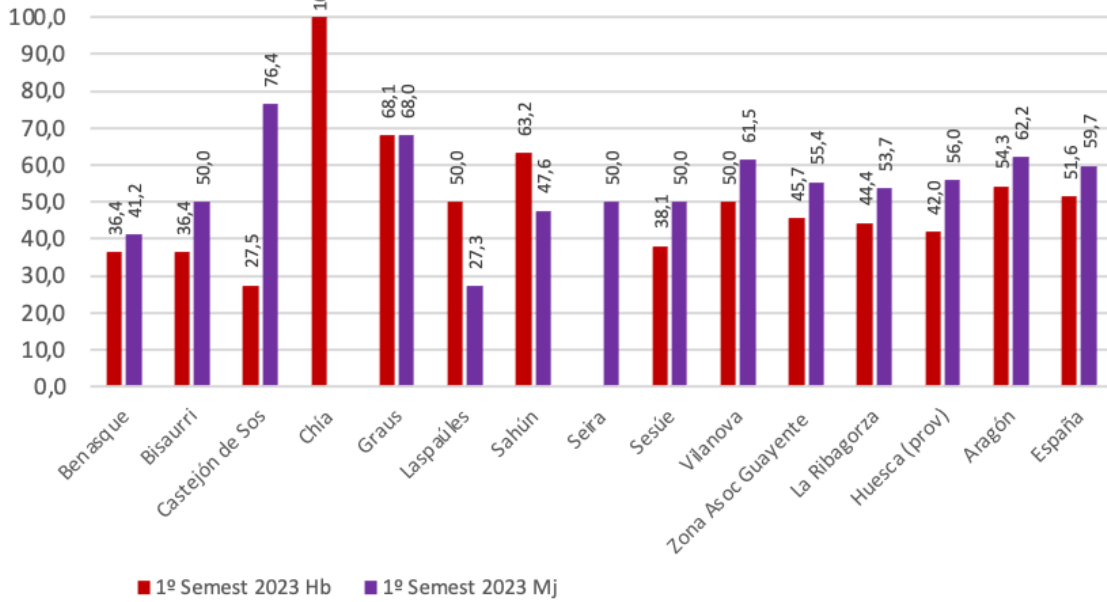


Mencionar que, evidentemente, el descenso generalizado en los valores de las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados, tanto entre los varones como en las mujeres, ha sido una consecuencia directa de la reforma laboral implementada con el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. En consecuencia, este cambio legislativo de una mayor regulación del mercado de trabajo está consiguiendo el objetivo político de reducir el acusado desequilibrio existente entre el mercado de trabajo español y el contexto laboral dominante en la mayoría de los Estados de la Unión Europea, en el sentido de disminuir la Tasa de Temporalidad para aproximarla al promedio de la UE-27.

Por último, en el Gráfico 4.10.2. recogemos las Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados según sexo-género en el primer semestre de 2023: entre los municipios solamente en Laspaules, Sahún y Chía los porcentajes masculinos superaron los femeninos, al contrario de Benasque, Bisaurri, Castejón de Sos, Seira, Sesúe y Vilanova, donde la TTC en mujeres se elevó por encima de la respectiva en varones, reproduciendo el rasgo de desigualdad de género que se manifiesta, tras la puesta en marcha del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, en los territorios supralocales consistente en una mayor probabilidad de la contratación temporal entre las mujeres que en los hombres, seguramente por la estacionalidad que domina entre las actividades de servicios en las que encuentran ocupación laboral.

Gráfico 4.10.2. Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados en el 1º Semestre 2023: % de contratos temporales respecto cada sexo.

Fuente: Estadísticas IAEST y SEPE.



1.5 CONCLUSIONES CUANTITATIVAS

En el quinto y último apartado del primer capítulo vamos a analizar cinco indicadores de síntesis, los cuales nos permiten caracterizar la población activa que reside en los territorios objeto de estudio en cuanto a la capacidad de recambio o relevo demográfico en la cohorte potencialmente activa, las Tasas de Actividad económica, las Tasas de Empleo, las Tasas del Paro Registrado y finalizamos con las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral. Estos indicadores cuantitativos se recogen en cinco Tablas en el Anexo Excel:

- Tabla 5.1. Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad según Sexo entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022: nº de personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años.
- Tabla 5.2. Tasas de Actividad según Sexo en Junio de 2019, 2022 y 2023: porcentajes que significan la población activa (personas ocupadas-afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral y paradas registradas) con respecto del total de 16 a 74 años para ambos sexos y por sexo
- Tabla 5.3. Tasas de Empleo según Sexo en Junio de 2019, 2022 y 2023: porcentajes de población ocupada (personas afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral) con respecto del total de población empadronada de 16 a 74 años para ambos sexos y por sexo.

- Tabla 5.4. Tasas de Paro registrado según Sexo en Junio de 2019, 2022 y 2023: porcentajes de personas paradas registradas con relación a la población activa (personas ocupadas-afiliadas en la Seguridad Social en alta laboral y paradas registradas) para ambos sexos y por sexo.
- Tabla 5.5. Tasas de Temporalidad en personas Asalariadas según Sexo en Junio de 2019, 2022 y 2023: porcentajes de personas asalariadas con contrato temporal con relación a la población asalariada para ambos sexos y por sexo.

El apartado de Conclusiones cuantitativas se despliega en seis epígrafes, cada uno de ellos especializado en uno de los seis indicadores de síntesis mencionados y para su elaboración se utilizaron las siguientes fuentes estadísticas secundarias oficiales:

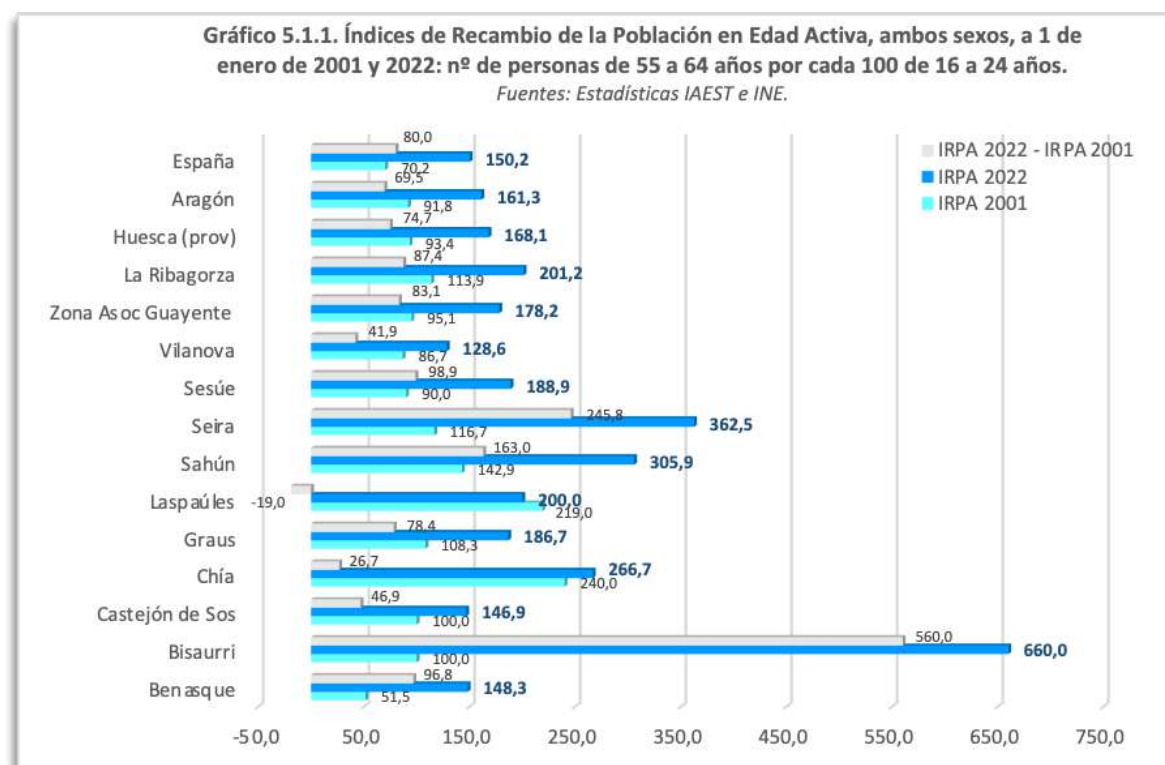
- Estadística local del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) del Gobierno de Aragón: <https://www.aragon.es/-/estadistica-local>
- Estadística del Padrón del Instituto Nacional de Estadística del Gobierno de España: https://ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710984
- Estadística de personas Afiliadas en Alta laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10>
- Resumen de estadística mensual del Paro Registrado del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) del Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance.html>

1.5.1. Recambio de la población en edad activa

Comencemos el capítulo de Conclusiones con el Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad (ver Tabla 5.1. del Anexo), para ambos sexos, un indicador de gran interés para conocer la capacidad de recambio o renovación demográfica de la población potencialmente activa de 16 a 64 años a corto plazo, en la medida que consideramos las personas empadronadas en un momento concreto: a 1 de enero de 2022, se contabilizaron 178,2 personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años en la zona del CDR de la Asociación Guayente. Por consiguiente, con esos efectivos humanos empadronados no hay capacidad de recambio de la población potencialmente activa, ya que en los próximos años van a salir de esta gran cohorte por jubilación el doble de efectivos maduros que los que podrían incorporarse como jóvenes de reemplazo. Esta carencia demográfica también se manifiesta con un grado algo mayor en la comarca de la Ribagorza (201,2) y un tanto menor en la provincia de Huesca (168,1), la comunidad autónoma de Aragón (161,3) y España (150,2). Además, la evolución de los Índices de 2001 a 2022 nos informan de un agravamiento de la carencia de recambio demográfico en la zona objeto de estudio, así como de una incorporación a la situación de incapacidad de reemplazo en

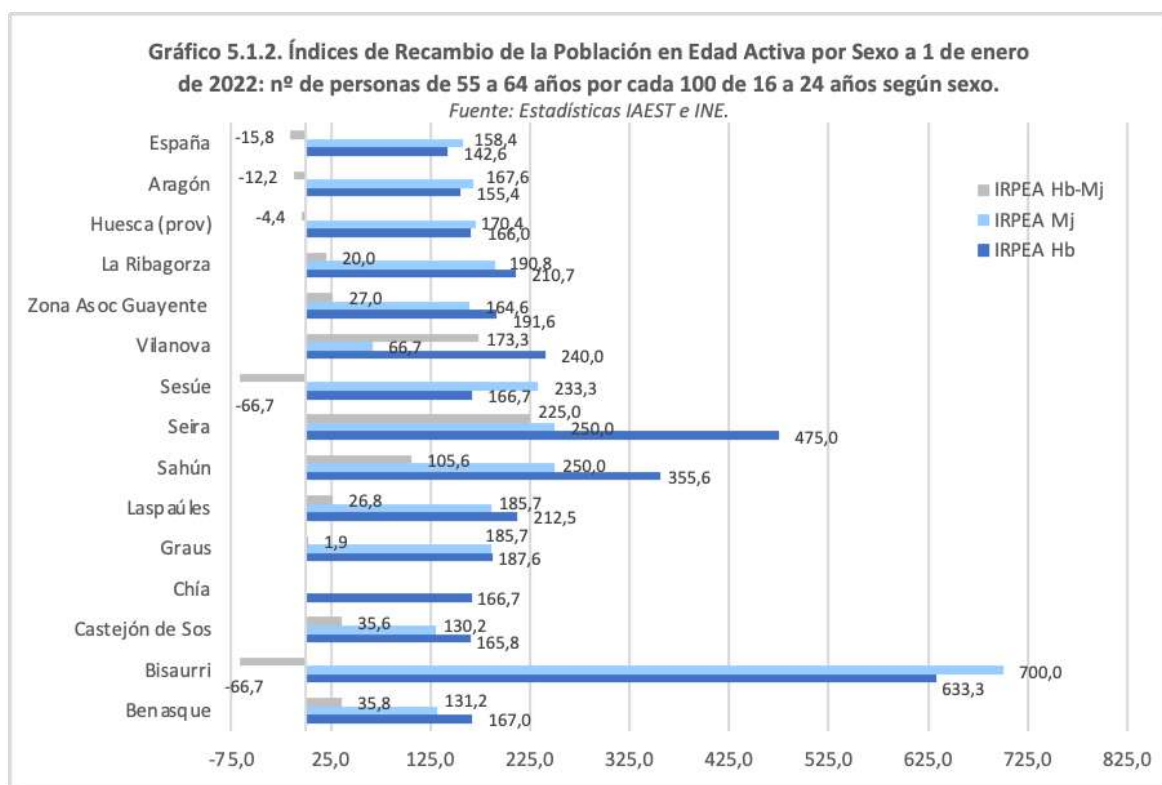
los otros tres territorios supramunicipales. Ciertamente, los valores del Índice que superaron con holgura el umbral de 100 (equilibrio entre los dos grupos polares de la población activa) nos señalan la oportunidad y necesidad de los flujos de inmigración de personas activas para superar esa debilidad demográfica en los mercados de trabajo respectivos.

Con relación a los diez municipios y para ambos sexos, al iniciarse 2022 no había ningún término con un Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad inferior a 100: todos superaron este límite de equilibrio cuantitativo entre los grupos etarios de salida y entrada a la cohorte de 16 a 64 años, proyectando un intervalo de valores con su cota más baja en 128,6 (Villanova) y la más alta en 660 (Bisaurri) de personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años. La situación de reemplazo demográfico en la cohorte potencialmente activa se agravó de 2001 a 2022, ya que al inicio de este siglo había tres municipios con un Índice por debajo de 100 y dos que se situaban en el mismo. En consecuencia, en los próximos años la renovación demográfica de la cohorte de personas en actividad solo será posible a través de los flujos de la inmigración, seguramente procedente del extranjero.



Al incorporar la variable sexo al análisis cuantitativo se observa que el Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad (IRPEA) aumentó en su valor en hombres y mujeres desde 2001 a 2022 en casi todos los territorios, con dos excepciones: en Laspaules, con un ligero retroceso en varones y un mayor declive en mujeres; y, en Villanova, donde solo disminuyó entre las mujeres. A 1 de enero de 2022, el IRPEA municipal entre los hombres describió un intervalo desde 165,8 en Castejón de Sos hasta 633,3 en Bisaurri de efectivos de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años, mientras entre las mujeres definió una horquilla más amplia limitada por los valores polares de 66,7 en Villanova

y 700 en Bisaurri. Por consiguiente, en la actualidad solamente entre las mujeres empadronadas en Villanova sería posible el recambio de la población potencialmente activa de 16 a 64 años. Por lo demás, el IRPEA de los varones superó el correspondiente de las mujeres en la gran mayoría de los territorios, incluyendo la zona de actuación del CDR de la Asoc. Guayente (191,6 en varones sobre 164,6 en mujeres de efectivos de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años), a diferencia de Bisaurri y Sesúe en el ámbito municipal, así como de la provincia de Huesca, Aragón y España en el supra-municipal, territorios en los que despuntó el IRPEA femenino sobre el masculino. Posiblemente, el primer caso sea una consecuencia de la inmigración de mujeres activas atraídas por una economía bastante terciarizada en la que acceden al empleo con más facilidad, mientras en el segundo se deba a la mayor longevidad femenina en unas poblaciones afectadas por el proceso de envejecimiento.



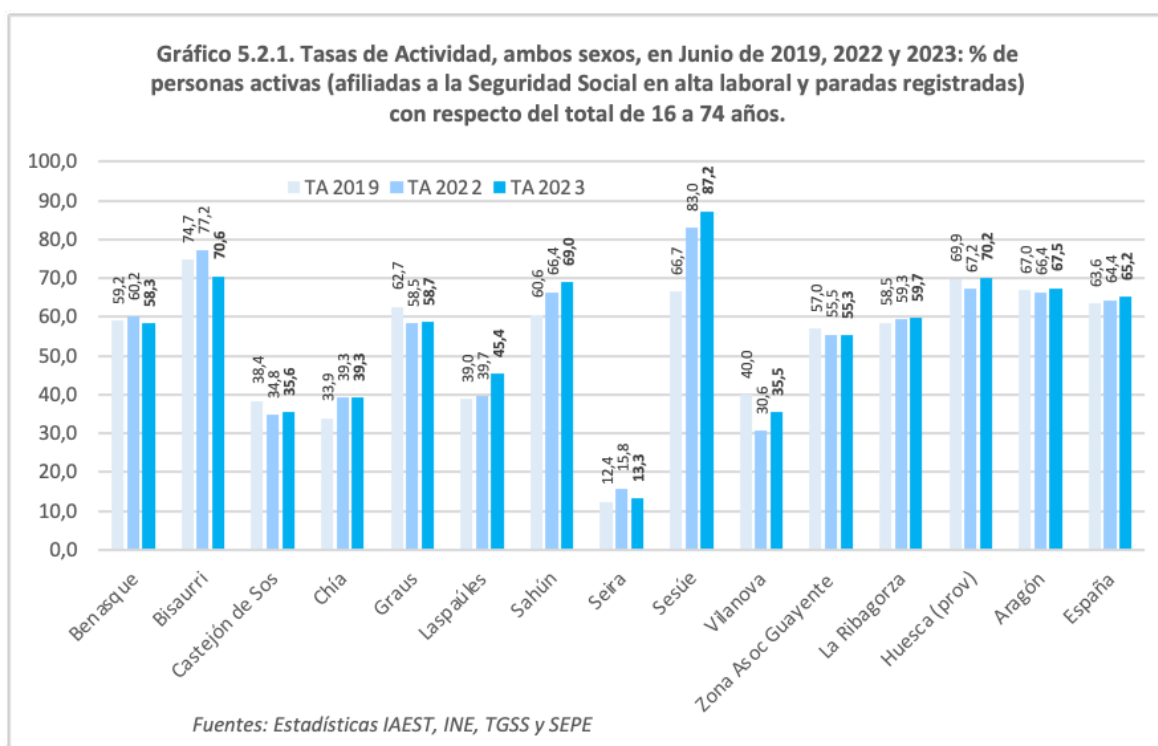
1.5.2 Tasas de actividad

Pasemos a analizar la Tasa de Actividad para la población de 16 a 74 años¹⁷ de ambos sexos (ver Tabla 5.2. del Anexo 5): en primer lugar, en su evolución entre junio de 2019 y 2023, el porcentaje

¹⁷ La Tasa de Actividad es el porcentaje que representan las personas económicamente activas (ocupadas que están afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral y las paradas registradas) con respecto a las personas de 16 a 74 años residentes en un territorio. Hemos calculado la Tasa de Actividad para la población de 16 a 74 años, ya que en el medio rural es más frecuente que la actividad económica se prolongue una vez que se supera la edad legal de jubilación, sobre todo entre las personas autónomas que son agricultores-ganaderos y las que gestionan un negocio (comercio, hostelería, ...). Inicialmente, estimamos la Tasa para la población de 16 a 64 años, pero en algunos municipios el porcentaje superaba el límite del 100% (más personas activas que población de 16 a 64 años), lo que nos aconsejó ampliar la cohorte del denominador hasta los 74 años.

de personas activas sobre el total de 16 a 74 años disminuyó en la zona de actuación del CDR de la Asoc. Guayente (-1,7 puntos), a diferencia de los demás territorios supramunicipales donde aumentó levemente (provincia y comunidad autónoma) o, incluso, con más significación (Ribagorza y España). Durante el último año, entre junio de 2022 y 2023 se percibe que el valor de la Tasa se contrajo ligeramente en la zona objeto de estudio, contrastando con el aumento registrado en los demás territorios supralocales, sobre todo en el provincial (+3 puntos). En junio de 2023, la zona del CDR de la Asoc. Guayente es la que concretiza la inferior Tasa de Actividad (55,3%), cuatro puntos por debajo de la comarcal (59,7%), así como quince puntos menor con relación a la provincial (70,2%), la Tasa de Actividad más alta entre los cinco territorios supramunicipales que comparamos.

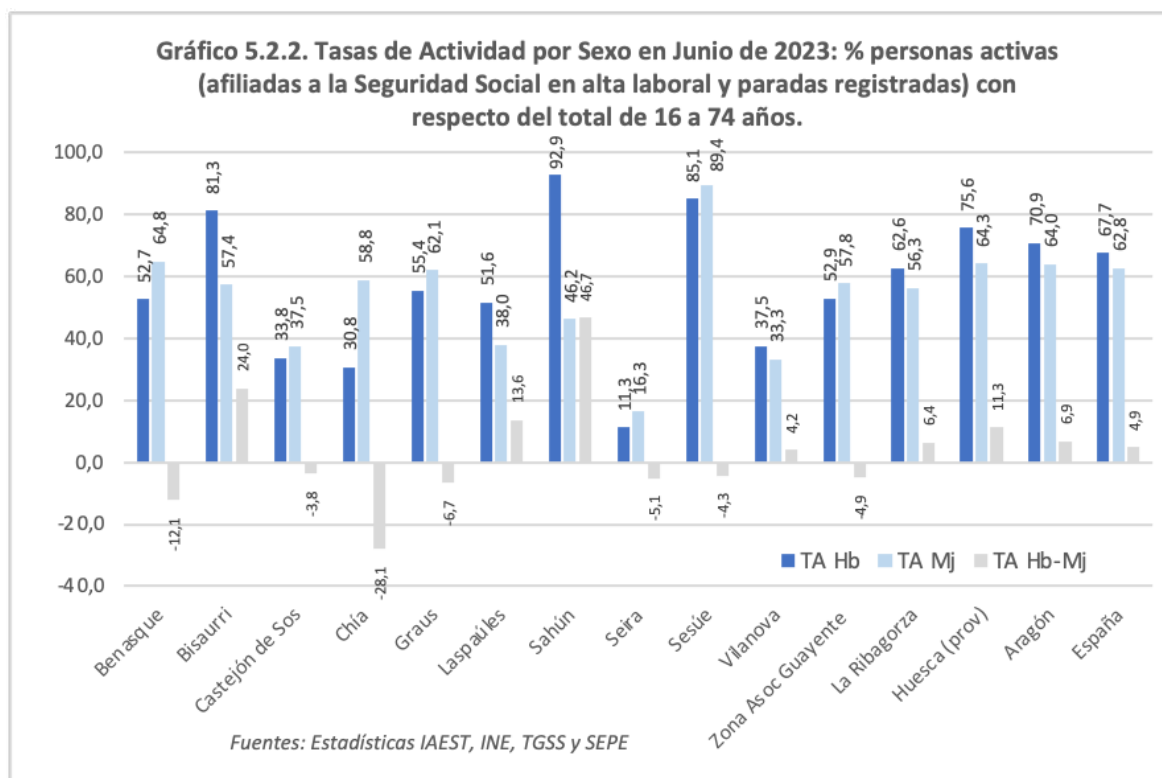
En el contexto de los diez municipios de la zona, las Tasas de Actividad disminuyeron entre junio de 2019 y 2023 en cinco términos, aunque realmente la caída de la actividad en el conjunto de la zona de la Asoc. Guayente se debe a Graus, la capital comarcal, cuya Tasa retrocedió en cuatro puntos. En junio de 2023, las Tasas de Actividad trazaron un intervalo de porcentajes bastante amplio, con su valor más bajo en Seira (13,3%), mientras el más alto en Sesúe (87,2%), con porcentajes casi idénticos en Benasque (58,3%) y Graus (58,7%), los dos municipios que concentran la población activa de la zona.



Grosso modo, el valor de este indicador tiende a ser más reducido en los territorios rurales por la influencia de factores tecno-económicos y socioculturales: entre los primeros, el intenso proceso de desagrarización y mecanización de las actividades agropecuarias, el insuficiente desarrollo del tejido empresarial y su débil capacidad de transformación de los productos locales y de creación de empleo; la persistencia de la tradición del trabajo de ayuda familiar sin formalizar (sin contrato regulado que cotice a la Seguridad Social) entre las explotaciones

agropecuarias y los negocios familiares; y la estacionalidad de parte de las actividades económicas, sobre todo terciarias (hostelería-restauración, alojamientos y comercios relacionados con el turismo rural y de montaña). Entre los factores socioculturales que limitan la Tasa de Actividad hay que destacar la prevalencia de valores y actitudes propios de la cultura tradicional patriarcal que impelen a las mujeres a especializarse en el rol de amas de casa y madres desempeñando las tareas de cuidados y domésticas sin remunerar en la esfera familiar. Ahora bien, si Castejón de Sos, Chía, Laspaúles, Villanova y, mayormente, Seira muestran Tasas que se corresponden, en gran medida, con el patrón general de inferior Tasa de Actividad entre la población del hábitat rural, sin embargo, las excepciones también se expresan en nuestra zona de estudio: en concreto, en Bisaurri con una industria del envasado del agua del Pirineo que contribuye a promover una Tasa de Actividad bastante más elevada (70,6%) o en Sesúe impulsada por las actividades de servicios¹⁸ (83,7%), con unos porcentajes más que equiparables a los del hábitat urbano.

Con relación a la variable sexo, la Tasa de Actividad en junio de 2023 de las mujeres superó en casi cinco puntos la de los hombres en la zona del CDR de la Asoc. Guayente: 57,8% sobre 52,9%. Al contrario de lo que expresaron los demás territorios supramunicipales, en los cuales las Tasas masculinas superaron desde 6,4 puntos (Ribagorza) hasta 11,3 (provincia) las Tasas femeninas. Por lo demás, la Tasa de Actividad de los varones de la zona objeto de análisis es visiblemente menor en comparación con los demás territorios, mientras la de las mujeres solo logró superar la comarcal, sobresaliendo en los dos sexos las Tasas provinciales.



18 En junio de 2023, la industria alimentaria generó el 56,3% del empleo para las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral con residencia en Bisaurri y los servicios el 83,7% en Sesúe.

Entre los municipios, Bisaurri, Laspaúles, Sahún y Villanova reproducen la pauta global de género consistente en una Tasa de Actividad masculina que se suele elevar por encima de la femenina, un rasgo que comparten los hábitat rural y urbano, en todo caso más acentuado en el primero, motivado por la desigualdad de género que adscribe a las mujeres al desempeño del trabajo de cuidados y doméstico en el espacio familiar (sin remunerar), habitualmente por el predominio de valores y prácticas tradicionales características de la cultura patriarcal. A diferencia de Benasque, Sesúe, Chía, Castejón de Sos, Seira y Graus, donde despunta la Tasa femenina sobre la masculina, seguramente por el efecto de arrastre del sector servicios sobre la actividad femenina, el más permeable a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, ya que son los municipios que muestran los mayores grados de terciarización en el empleo¹⁹. Por un lado, la estación de esquí de Aramón Cerler y el turismo de nieve, de montaña y rural han promovido una intensa terciarización de la economía y el empleo en los municipios del valle de Benasque y, por otro, el carácter de capital comarcal de Graus ha favorecido la concentración de servicios públicos y privados en esta villa oscense.

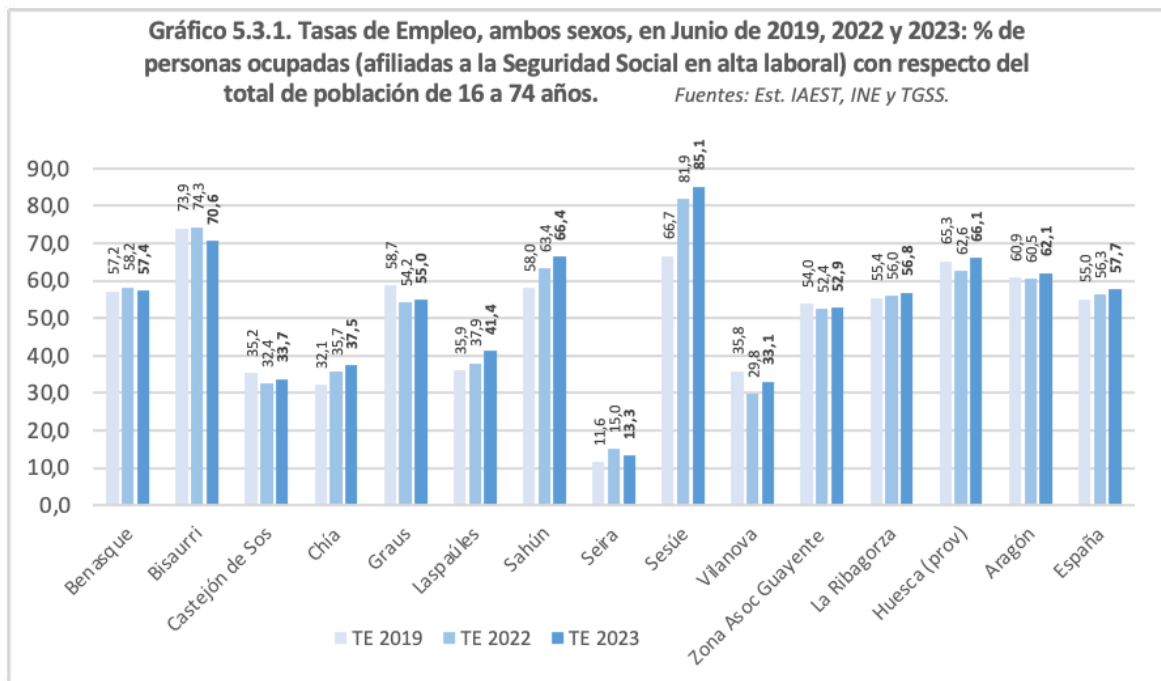
1.5.3. Tasas de Empleo

Seguidamente, conozcamos las Tasas de Empleo, las cuales calculamos considerando en el numerador las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral y en el denominador las empadronadas de 16 a 74 años en los territorios objeto de análisis, cuyo cociente se expone en forma de porcentaje (ver Tabla 5.3. del Anexo). Para ambos sexos, la variación entre junio de 2019 y 2023 nos muestra un retroceso del valor de este indicador sociolaboral en la zona de actuación del CDR de la Asoc. Guayente (-1,1 puntos), que contrasta con el crecimiento registrado en los demás conjuntos supramunicipales, desde la comarca ribagorzana (+1,4 puntos) hasta el total estatal (+2,7 puntos). No obstante, entre junio de 2022 y 2023 sí se expresa una pequeña recuperación de la Tasa de Empleo en la zona del CDR de la Asoc. Guayente (+0,5 puntos), en este caso en sintonía con la tendencia que manifiestan los demás ámbitos supramunicipales, entre los cuales los aumentos discurren desde 0,8 puntos en la Ribagorza hasta 3,2 puntos en la provincia oscense. Con todo, en la zona del CDR de la Asoc. Guayente la Tasa de Empleo en junio de 2023 aún no alcanzó un nivel equivalente al que concretizó en junio de 2019, un momento anterior al estallido de la crisis sociosanitaria de la pandemia del Covid-19. Precisamente, en junio de 2023 la Tasa de Empleo en nuestra zona de estudio significó que las personas ocupadas (afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral) representasen el 52,9% de las empadronadas de 16 a 74 años, el menor porcentaje de los cinco territorios supramunicipales que comparamos, entre los cuales sobresalen Aragón (62,1%) y la provincia de Huesca (66,1%).

Entre los diez municipios de la zona del CDR de la Asoc. Guayente, la evolución de las Tasas de Empleo entre junio de 2019 y 2023 fue ambivalente, ya que en seis creció su valor porcentual

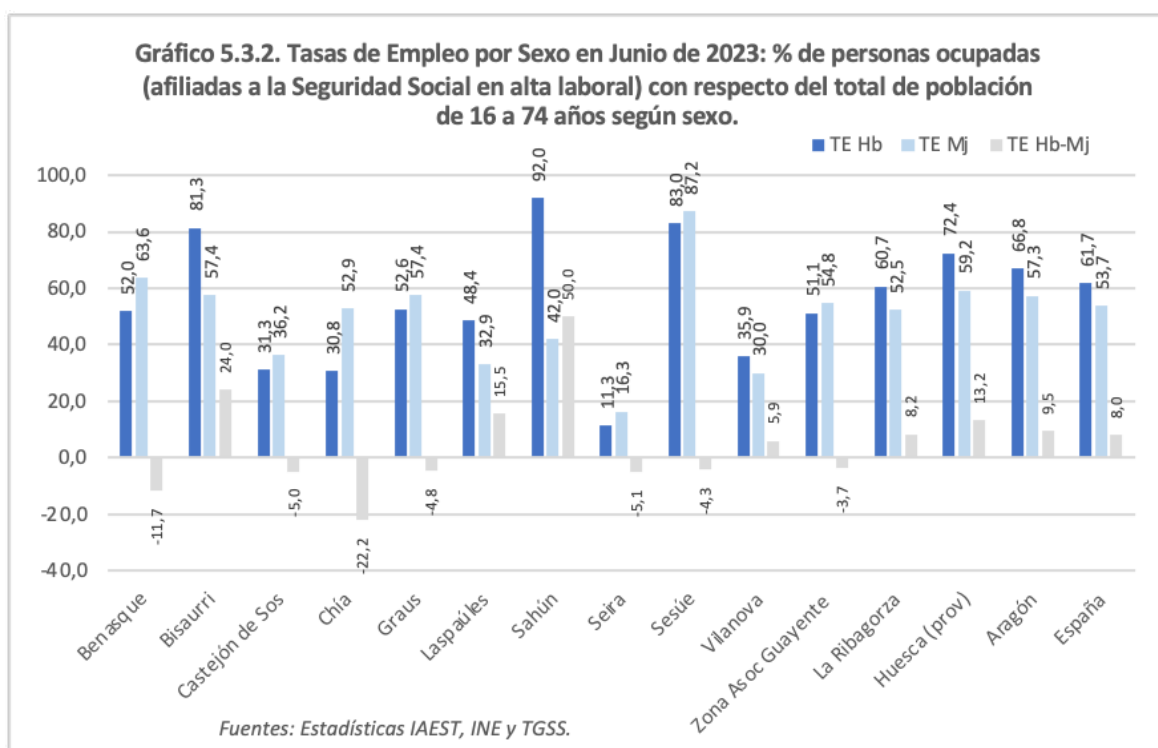
¹⁹ En junio de 2023, el sector servicios generó hasta el 92% del empleo para las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral con residencia en Benasque, el 79,8% en Castejón de Sos, el 85,7% en Chía, el 83,7% en Sesúe y el 87,8% en Villanova. En los conjuntos de la provincia y la comunidad autónoma se reduce al 60,8% y 68,5% del empleo, respectivamente.

(Benasque, Chía, Laspaules, Sahún, Seira y Sesúe), mientras en cuatro términos menguó (Bisaurri, Castejón de Sos, Graus y Villanova). El retroceso de la Tasa de Empleo de la zona (-1,1) principalmente se debió al declive de la Tasa de Graus (-3,7 puntos), ya que este municipio alberga casi la mitad de las personas ocupadas en la zona del CDR de la Asoc. Guayente. En junio de 2023, las Tasas describieron una horquilla de porcentajes bastante dilatada, con cota inferior de 13,3% en Seira y superior de 85,1% en Sesúe; en cuanto a los dos municipios que concentran la mayoría de las personas ocupadas y la población en la zona, Benasque con el 57,4% superó a Graus con el 55% de las personas ocupadas (afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral) respecto de las de 16 a 74 años empadronadas. A grandes rasgos, las Tasas de Empleo en los municipios rurales suelen ser más bajas, como reflejan Seira, Castejón de Sos, Laspaules, Villanova y Chía, pero los empleos generados por la estación de esquí de Cerler y las actividades de servicios vinculadas a la misma o al turismo rural y de montaña relacionados con las visitas al valle de Benasque, el Parque Natural de Posets-Madaleta o los Montes Malditos, favorecen unas Tasas de Empleo más elevadas en Benasque, Sahún y Sesúe, así como la industria de embotellado de agua mineral en Bisaurri y la capitalidad comarcal en Graus por la centralización de servicios públicos y privados que acoge.



Asimismo, en términos generales, las Tasas de Empleo suelen ser más elevadas entre los varones que las mujeres debido a las barreras socioculturales que limitan el acceso de las mujeres al empleo, sustancialmente por los valores y las actitudes tradicionales de la cultura patriarcal que pretenden encapsularlas en el espacio familiar ejerciendo el rol de amas de casa y madres para efectuar las tareas de cuidados y domésticas del núcleo familiar (sin remunerar). Aunque en el hábitat rural se acentúa esta pauta general, sin embargo, en la zona de actuación del CDR de la Asoc. Guayente sucede lo contrario: en junio de 2023, la Tasa de Empleo entre las mujeres (54,8%) superó en casi cuatro puntos la respectiva de los hombres (51,1%), a diferencia de los demás ámbitos

supramunicipales en los que sí se expresó con nitidez esa pauta general; así, la Tasa masculina sobrepasó la femenina en 8,2 puntos en la Ribagorza (60,7% sobre 52,5%) y en 13,2 puntos en la provincia oscense (72,4% sobre 59,2%). La fuerte terciarización del empleo en Benasque y Graus constituye el motivo principal de esa diferencia en la zona con respecto a la pauta general de género, ya que en ambos municipios la Tasa de Empleo entre las mujeres superó con claridad la de los hombres (+11,7 y +4,5 puntos, respectivamente), ciertamente por la mayor accesibilidad de las mujeres activas al empleo en las ramas económicas de servicios. Entre tanto, en los municipios con una estructura del empleo menos terciarizada y más diversa (con mayor presencia relativa de empleo en los sectores primario, secundario y construcción), las Tasas masculinas superaron, con menor o mayor significación, a las femeninas (Villanova, Laspaules, Bisaurri y Sahún).

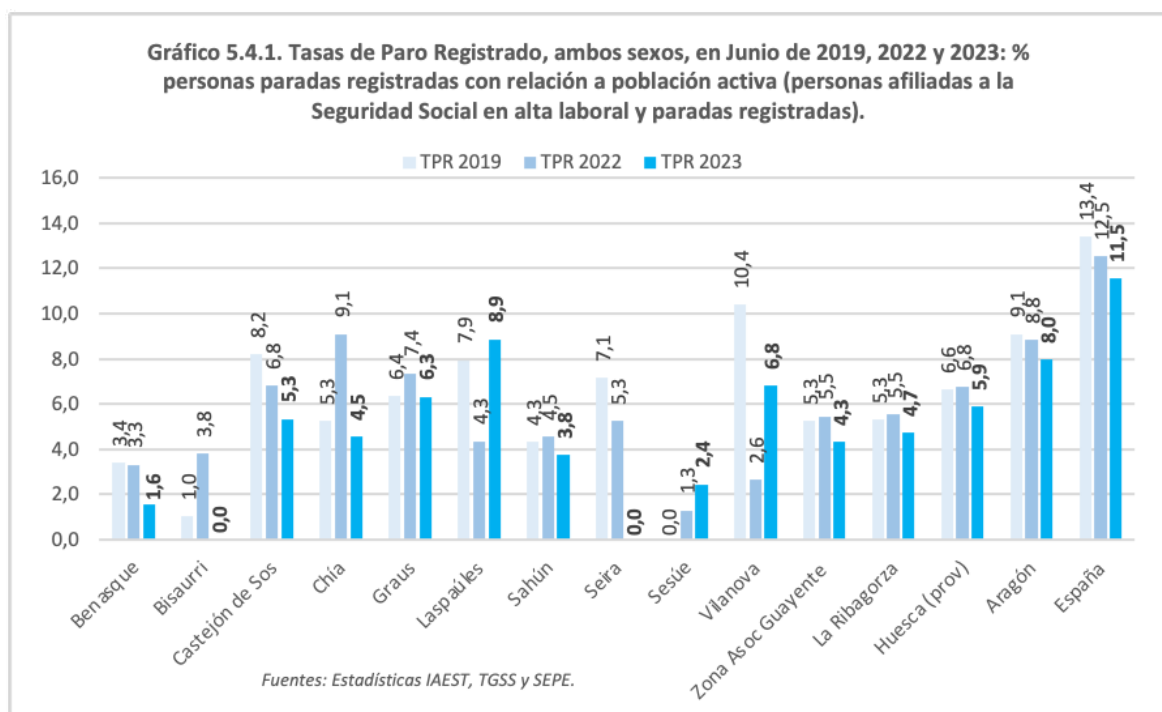


1.5.4. Tasas de Paro registrado

Por lo que toca al fenómeno del desempleo, se analizó en el capítulo tercero a través de las estadísticas del Paro Registrado (Servicio Público de Empleo Estatal: SEPE). A continuación, a partir de esos datos estadísticos, se estiman las Tasas de Paro Registrado en Junio de 2019, 2022 y 2023 (ver Tabla 5.4. del Anexo), un cociente en forma porcentual que resulta de dividir el número de personas inscriptas en el paro registrado entre el número de personas activas (afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral más paradas registradas). En líneas generales, es un indicador que nos acerca al conocimiento de la dimensión cuantitativa del precariado rural. Para ambos sexos, en la variación entre Junio de 2019 y 2023 se aprecia un declive prácticamente generalizado del valor de la Tasa, de un punto en la zona de actuación del CDR de la Asoc. Guayente (-0,9), si bien fue todavía mayor en el total español (-1,9 puntos). En todo

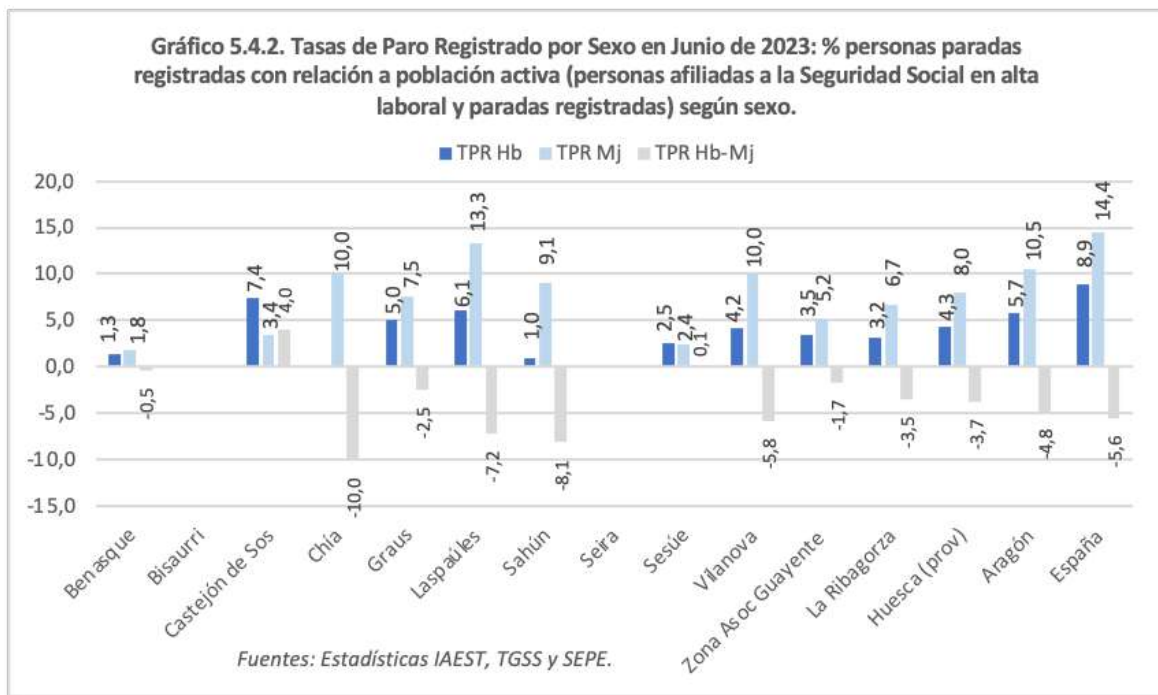
caso, la Tasa del Paro Registrado en Junio de 2023 supuso un porcentaje inferior al respectivo del momento prepandemia de covid-19: más en concreto, solo el 4,3% de la población activa de la zona del CDR de la Asoc. Guayente se encontraba en el Paro Registrado en junio de 2023, cuando en junio de 2019 representaba el 5,3%. De los cinco ámbitos supramunicipales, la Tasa de la zona objeto de estudio es la menor (4,3%) en junio de 2023, visiblemente por debajo de las Tasas autonómica (8%) y, sobre todo, estatal (11,6%).

En el escenario municipal, la evolución también fue decreciente entre junio de 2019 y 2023, salvo en Laspaules (+0,9) y Sesúe (+2,4 puntos). En la vertiente mayoritaria del declive resaltan los términos de Benasque (-1,8), Castejón de Sos (-2,9), Villanova (-3,6) y, especialmente, Seira (-7,1 puntos). En junio de 2023, las Tasas de Paro Registrado definen un intervalo de porcentajes que comprende desde 0% en Bisaurri y Seira hasta 8,9% en Laspaules; además, de este término destacan Graus (6,3%) y Villanova (6,8%) por sus Tasas más altas. Hay que señalar que, con la excepción de este municipio, los demás concretizan unas Tasas menores a la autonómica y estatal, lo que nos informa sobre un impacto notoriamente menor del fenómeno del desempleo entre la población activa que reside en las localidades pirenaicas de la zona oscense de investigación.



Con relación a la variable sexo se constata que la Tasa de Paro Registrado (TPR) entre los varones activos es menor en comparación con la Tasa de las mujeres activas, una desigualdad por género que es estructural, ya que se manifestó en junio de 2019, 2022 y 2023. Así, en el momento más reciente, la Tasa de Paro Registrado en mujeres activas (5,2%) superó en 1,7 puntos la Tasa en hombres activos (3,5%) en la zona del CDR de la Asoc. Guayente, aunque la diferencia es más amplia en los demás territorios supralocales, abarcando desde 3,6 puntos en

la Ribagorza hasta 5,6 puntos en España. Por consiguiente, este tipo de desigualdad de género que supone una mayor probabilidad para las mujeres activas de encontrarse en la situación de desempleo, básicamente por las barreras socioculturales que segmentan y dificultan su inserción laboral, muestra una menor intensidad de afección en la zona de estudio, seguramente por la especialización de su economía y empleos en actividades de servicios que son más permeables para la consecución de un empleo para las mujeres activas (turismo, hostelería-restauración, alojamiento, comercio, ayuda a domicilio, limpieza, etc.).



Entre los diez municipios, en junio de 2023 también resaltan las Tasas de Paro Registrado de las mujeres activas sobre las TPR de los varones activos en la mayoría de los términos: así ocurre en Benasque (+0,5) y en Graus (+2,5), los dos municipios con más población activa, si bien se exteriorizó con más amplitud en las diferencias entre las Tasas femeninas y masculinas en Villanova (+5,8), Laspaules, Sahún y Chía (+10 puntos). En Bisaurri, Seira y Sesúe las Tasas por sexo son equivalentes, mientras Castejón de Sos es el único término donde la diferencia se invierte a favor de los varones activos (+4 puntos). En resumen, en junio de 2023 las Tasas de Paro Registrado entre las mujeres activas abarcan desde 0% (Bisaurri y Seira) hasta 10% (Chía y Villanova) y 13,3% (Laspaules), en tanto entre los hombres activos comprenden desde 0% (Bisaurri, Chía y Seira) hasta 6,1% (Laspaules) y 7,4% (Castejón de Sos); unas diferencias en las cotas superiores de esos dos intervalos que nos advierten de un mayor impacto cuantitativo del paro registrado entre las mujeres activas.

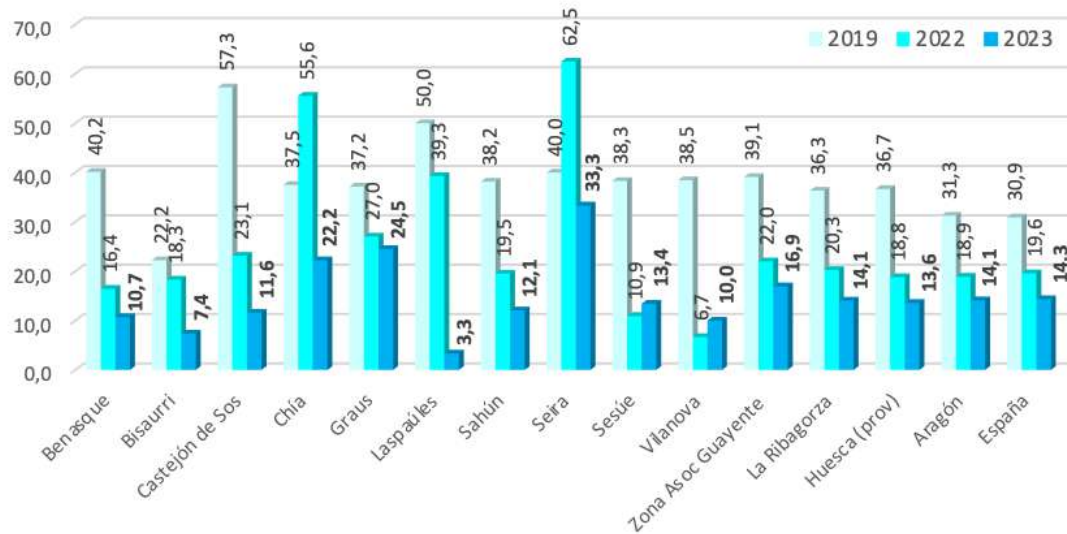
1.5.5. Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas

Finalizamos el apartado de Conclusiones cuantitativas con las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral en junio de 2019, 2022 y 2023 (ver Tabla 5.5. del Anexo), un indicador sociolaboral necesario para conocer la dimensión cuantitativa del precariado rural en los territorios objeto de estudio. Para ambos sexos, respecto de la evolución entre junio de 2019 y 2023 se observa una espectacular caída del valor de la Tasa de Temporalidad que, en la zona de actuación del CDR de la Asociación Guayente, supone nada menos que -22,2 puntos, un retroceso similar al registrado en la comarca y solo inferior al provincial, además de visiblemente superior al autonómico y estatal. De hecho, las Tasas de Temporalidad descendieron desde el 39,1% al 16,9% en la zona objeto de estudio, representando en junio de 2023 un porcentaje algo superior a los respectivos de los otros cuatro territorios supramunicipales, entre los cuales la provincia oscense mostró la inferior Tasa (13,6%). En definitiva, la entrada en vigor el 30 de marzo de 2022 del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo* ha provocado un cambio bastante importante entre la población asalariada, al reducir espectacularmente la contratación temporal o eventual entre la relación laboral salarial, una modalidad que estaba excesivamente difundida en los mercados de trabajo de España desde la última década del siglo XX.

En el espacio de los diez municipios, los declives en las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral entre junio de 2019 y 2023 también fueron generalizados: el menos amplio se expresó en Seira (-6,7 puntos) mientras los más extensos en Castejón de Sos (-45,6 puntos) y Laspaúles (-46,7 puntos). En junio de 2023, las Tasas de Temporalidad describieron un intervalo amplio de porcentajes, entre 3,3% en Laspaúles y 33,3% en Seira, si bien en siete municipios se sitúa la Tasa por debajo de los porcentajes provincial (13,6%) y autonómico (14,1%). Es muy relevante que en una zona rural con una economía especializada en las actividades económicas del turismo de invierno, de montaña y rural, condicionadas por la estacionalidad, las Tasas de Temporalidad municipales hayan retrocedido con esa notoriedad, ya que el empleo que generan esas actividades suele ser bastante estacional. Posiblemente, una parte significativa de las personas que con anterioridad al *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, se contrataban de manera temporal hayan pasado a ser contratadas como fijas discontinuas, pero cuando realizamos este estudio sociolaboral no se disponían de datos estadísticos publicados para el nivel municipal sobre la representación de esta modalidad de contratación entre las personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral.

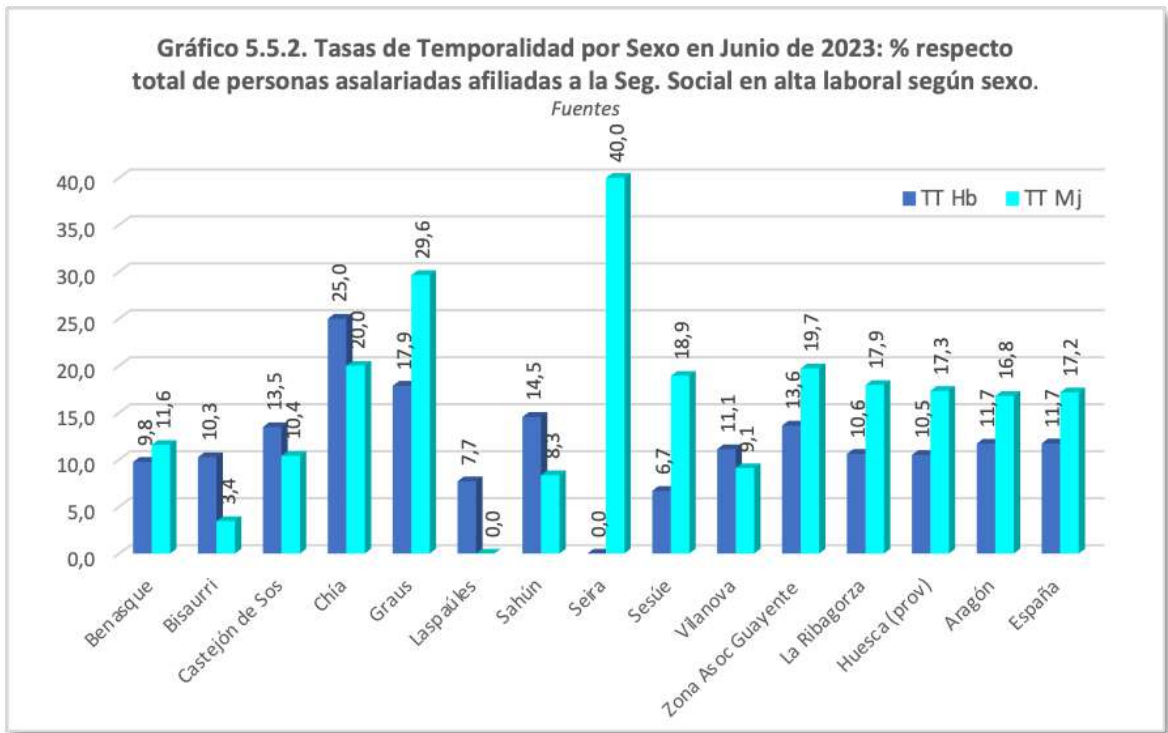
Gráfico 5.5.1. Tasas de Temporalidad, ambos sexos, en Junio de 2019, 2022 y 2023: % respecto total de personas asalariadas afiliadas a la Seg. Social en alta laboral.

Fuentes: Estadísticas IAEST y TGSS.



Las Tasas de Temporalidad según Sexo en junio de 2023 nos indican que, aunque el fenómeno de la temporalidad se ha reducido sustancialmente gracias al cambio normativo promovido por el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*, sin embargo se han beneficiado más los varones que las mujeres asalariadas. Efectivamente, a pesar del declive general, las diferencias entre las Tasas de Temporalidad masculinas y femeninas se han ampliado en perjuicio de las mujeres asalariadas: en junio de 2019, en la zona del CDR de la Asoc. Guayente la Tasa masculina superaba la femenina, mientras en junio de 2023 se expresó lo contrario, reflejándose una tendencia similar en la provincia y la comunidad autónoma, mientras en la Ribagorza y España se dilató la diferencia a favor de las Tasas femeninas. Probablemente, porque parte de las actividades del sector terciario en las que se insertan laboralmente las mujeres están más afectadas por la estacionalidad; por ejemplo, el turismo y las actividades relacionadas (hostelería-restauración, alojamientos, comercios, etc.). No obstante, sería necesario que los Gobiernos aragonés y español diseñasen e implementasen medidas dirigidas a reducir el fenómeno de la temporalidad entre las mujeres asalariadas para lograr una equiparación real entre las Tasas de Temporalidad femeninas y masculinas, contribuyendo así a superar unos de los rasgos estructurales de la desigualdad de género en la esfera laboral.

Por último, en cuatro municipios las Tasas de Temporalidad entre las afiliaciones de mujeres asalariadas en alta laboral en junio de 2023 superaron las Tasas de Temporalidad masculinas: Benasque (+1,8 puntos), Graus (+11,8 puntos), Sesúe (+12,3 puntos) y Seira (+40 puntos). Realmente es la importancia de Graus, la capital comarcal, en el empleo asalariado de la zona oscense la que provoca que, en el agregado de los diez municipios, la Tasa femenina sobrepase con holgura la masculina (+6,1 puntos). En los seis municipios restantes sucede lo contrario;



esto es, la Tasa de Temporalidad masculina superó en varios puntos la femenina: Villanova (+2 puntos), Castejón de Sos (+3,1 puntos), Chía (+5 puntos), Bisaurri (+6,8 puntos), Saún (+6,2 puntos) y Laspaules (+7,7 puntos).

2. ESTUDIO CUALITATIVO

A continuación, exponemos los resultados del análisis cualitativo-estructural de los discursos sociales recogidos en el Trabajo de Campo realizado en la zona de actuación del Centro de Desarrollo Rural de la Asociación Guayente, integrada por los municipios de la Alta Ribagorza más Graus, la capital de la comarca de La Ribagorza de Huesca. El Trabajo de Campo y el Informe Cualitativo se realizaron desde el 19 de junio al 8 de septiembre de 2022. El estudio abarca los siguientes municipios oscenses: Benasque, Bisaurri, Castejón de Sos, Chía, Graus, Laspaules, Sahún, Seira, Sesué y Villanova. En el Trabajo de Campo se utilizaron tres técnicas cualitativas de investigación, que son:

- Entrevistas abiertas semi-directivas a informantes cualificados pertenecientes a las Administraciones, al Tercer Sector y al sector empresarial de la comarca. Se realizaron 9 entrevistas entre el 21 de junio y el 8 de septiembre de 2023.
- Un grupo DAFO con informantes cualificados, generalmente de perfil técnico, en el que participaron 6 personas. Se realizó el 27 de julio de 2023.
- Un Grupo de Discusión con personas en situación de precariedad sociolaboral en el que participaron 5 personas. Se realizó el 14 de agosto de 2023.

El Estudio Cualitativo comprende tres apartados de análisis más uno final de Conclusiones y Propuestas generales. Cada apartado se centra en analizar los discursos sociales obtenidos por cada una de las tres técnicas cualitativas empleadas en el Trabajo de Campo. Esto es:

- 2.1.: Análisis de las entrevistas semi-directivas.
- 2.2.: Análisis del grupo DAFO.
- 2.3.: Análisis del Grupo de Discusión.
- 2.4.: Conclusiones Cualitativas.

Aunque cada apartado de análisis finaliza con unas conclusiones específicas, además se añade un capítulo final en el que se recogen las Conclusiones Cualitativas de carácter general, con las ideas más relevantes que recorren de manera transversal toda la investigación social de carácter cualitativa desarrollada en la comarca de la Alta Ribagorza de Huesca.

2.1. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS SEMI-DIRECTIVAS

Este apartado se dedica al análisis cualitativo de los discursos sociales emitidos por personas informantes cualificadas que trabajan en entidades públicas, del Tercer Sector y en empresas relevantes de la comarca de la Alta Ribagorza, cuyas opiniones se recogieron mediante la técnica de la entrevista abierta semi-directiva. En total, se efectuaron 9 entrevistas con los siguientes perfiles:

Nº	Fecha	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Edad	Sexo
1	21/06/2023	El Remós	Sesué	Director Asociación	Adultez	H
2	27/06/2023	Guayente	Sahún	Responsable CDR	Madurez	M
3	27/06/2023	Ayuntamiento/ CRA	Villanova	Alcalde/Director CRA	Adultez	H
4	10/07/2023	Asoc. Empresarios	Benasque	Gerente	Adultez	M
5	13/07/2023	Servicios Sociales	Castejón de Sos	Educadora Social	Adultez	M
6	14/07/2023	Cruz Roja	Graus	Técnico	Adultez	M
7	19/07/2023	Aramón	Cerler	Director	Adultez	H
8	14/07/2023	Serv. Soc. Graus	Graus	Directora	Adultez	M
9	8/09/2023	Aguas Veri	Villanova	Representante sindical	Adultez	M

El primer apartado se desarrolla en cinco epígrafes: en el primero, se describen los perfiles de precariado, y se analiza su situación y las problemáticas asociadas; en el segundo, se habla de las actuaciones de la Administración pública; el tercero, se centra en el Tercer Sector, es decir, en las asociaciones y ONGs presentes en el territorio; el cuarto epígrafe, recoge las demandas y recomendaciones emitidas por los entrevistados; y, el quinto, finaliza con las conclusiones del primer apartado.

2.1.1. Los perfiles sociolaborales del precariado

En este epígrafe, se describen los distintos perfiles del precariado, qué sectores sociolaborales los conforman, cómo les ha afectado la pandemia del covid-19 y la última reforma laboral a esos perfiles y, además, se analizan diferentes problemáticas de la zona vinculadas a su condición de precariedad.

2.1.1.1. Inmigración extranjera.

➤ **Inmigrantes extranjeros sin papeles:**

Uno de los perfiles que sufre con mayor severidad la precariedad sociolaboral corresponde al de los inmigrantes extranjeros que no tienen regularizada su documentación. Tal y como está contemplada ahora la ley, tienen que pasar un tiempo de precariedad, de subsistencia y aguantando condiciones laborales más duras por el hecho de no tener papeles. Este periodo corresponde a los tres primeros años tras la entrada al país, en los que no tienen la documentación en regla, y es cuando la situación es más complicada. Una vez obtienen el permiso de trabajo, pueden optar a las condiciones laborales adecuadas. A pesar de ello en muchas ocasiones, siguen siendo mejores condiciones, con una proyección más positiva que las que tenían en su país de origen.

Son conscientes de que son ciudadanos de segunda por su condición, pero luchan para ser ciudadanos de primera. Es una población muy agradecida, respetuosa y muy educada. Les cuesta adaptarse al choque cultural ya que vienen de culturas muy diferentes y notan resistencias en ese sentido.

Hay gente que viene sin documentación porque en esta zona hay trabajo y cuando llegan no encuentran lo esperado, y se les tiene que tramitar la ayuda de urgencia. En estas zonas que tienen la economía centrada en el turismo, los alquileres son muy caros y los sueldos no son tan altos como para poder cubrir los gastos fijos. Para personas que no tienen documentación los alquileres son aún más caros, ya que algunos propietarios se aprovechan de su condición de indocumentados.

Los hombres que vienen en la situación de ilegales trabajan en la construcción sin contrato, con la explotación que eso supone. Para ellos es difícil encontrar trabajo, porque son sectores controlados por las inspecciones. Hay algunos casos, pero muchos menos.

Las mujeres en esta situación de indocumentación encuentran más fácilmente trabajo. En limpieza, de interna... son menos visibles. Normalmente vienen con alguna referencia de conocidos que ya están en la zona.

■ **Cuidadoras geriátricas internas en domicilios:**

Dentro de este perfil, hay un caso que ha sido nombrado reiteradamente en las entrevistas, por su situación especialmente delicada. Corresponde a las cuidadoras geriátricas que trabajan y viven en el domicilio de la persona a la que están atendiendo. Suelen ser mujeres jóvenes de entre 20 y 35 años, de origen latinoamericano, de Colombia sobre todo, aunque también hay otras nacionalidades como por ejemplo Ecuador y Bolivia. Primero vienen ellas solas, sin hijos y una vez que se establecen traen al resto de la familia.

Tienen sueldos muy bajos y aceptan las malas condiciones por el temor de ser delatadas a la policía. No tienen apoyos familiares ni vínculos sociales establecidos, por lo que su situación las hace especialmente vulnerables. Al estar como ilegales, durante esos tres años, trabajan en entornos domiciliarios, como internas y sin contrato, dado que no tienen permiso de trabajo. En algunos casos se encuentran en situaciones muy extremas, rayando la esclavitud en el siglo XXI. Se genera un problema de invisibilidad, ya que nada más llegar al país, entran en la casa en la que trabajan y prácticamente "desaparecen del mapa". Hay casos en los que llegan con unas condiciones acordadas, que luego no se corresponden con la realidad.

Hemos tenido que ayudar a personas a salir de situaciones desagradables... porque les tratan mal, les gritan, no les tratan con respeto, porque claro, como no se pueden ir a quejar porque no tienen documentación... se creen que están por encima de esa persona. Eso ha pasado mucho, mucho.

Es una situación complicada porque parte de su sueldo es para pagar la deuda de los billetes, para mandar dinero a su país, para mantener a sus hijos que han quedado a cargo de sus familiares e ir ahorrando para poder traer a los suyos, más los viajes para tramitar papeles, homologar documentación, ya que en ocasiones se trata de gente muy formada, con carreras universitarias y tienen que habilitar ese título para poder dedicarse a lo suyo.

El problema es cuando llegan sin papeles, porque no los podemos contratar. Ahí el empresario se aprovecha.

No hay una inmigración muy grande porque es un Valle difícil, muy caro y además hace mucho frío en invierno.

➤ **Inmigrantes extranjeros regularizados:**

En el caso de los inmigrantes que ya tienen regularizada su situación, el momento de la llegada al Valle, es el de mayor vulnerabilidad. Sobre todo si no tienen apoyos de conocidos o de familia asentada en la zona. La vivienda en el Valle es carísima y si vienen con familia y niños y no tienen un sueldo medio/alto les resulta difícil establecerse.

Las mujeres inmigrantes suelen trabajar en empresas de limpieza, limpiando apartamentos por horas. Estos trabajos suelen estar regulados por contratos, aunque quizás haya casos en los que se da de alta media jornada y se trabaja la jornada entera. En temporada baja encuentran trabajos haciendo la limpieza a familias, cuidado de niños, etc. Esos trabajos son sin contrato.

Los hombres suelen trabajar en la construcción, en mantenimiento, en granjas... Entre estos perfiles suele haber muchos problemas de alcoholismo, debido a las diferencias culturales y desarraigo. A algunos les cuesta mucho adaptarse al ritmo de trabajo de aquí y usan el alcohol como vía de escape.

La inmigración extranjera mayoritaria en la zona es de origen latinoamericano. Colombianos, argentinos, ecuatorianos, bolivianos. Hay inmigración del este de Europa, pero tienen otro perfil. Se adaptan mejor a la exigencia de los trabajos de la zona.

Muchas veces vienen de países con situaciones mucho más difíciles que el nuestro.

Eso hace que tengan mucha más aceptación a lo que haya. Eso puede generar situaciones de abuso por parte de empresarios que aprovechan esta condición.

Parten de un punto diferente, y no les parece mal compartir vivienda, y soportar unas condiciones más difíciles.

Las mujeres se ocupan de la limpieza y cocina, ellos más del tema de mantenimiento. No hay mujeres en mantenimiento. Estamos en un entorno muy tradicional y cuesta cambiar esta visión.

■ **Inmigrantes con condición de refugiados:**

Un caso especial que ha aparecido en las entrevistas es el de los inmigrantes procedentes de países en los que hay algún tipo de conflicto más o menos manifiesto o vulneración de los derechos humanos. Colombia por ejemplo, donde hay mucha violencia, o Ucrania, por la guerra con Rusia. Por su condición de refugiados tienen permiso de trabajo. Reciben ayudas para poder pagar el alquiler y para los suministros. Una vez que superan la barrera del idioma se integran y dejan de necesitar ayuda.

■ **Mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género:**

En el caso de la inmigración, existe además un perfil muy sensible que corresponde a mujeres que sufren la violencia de género, sobre todo de determinadas culturas étnicas en las que su papel fundamental es atender a su marido y a sus hijos. En estas situaciones existe un plus de dificultad además por el idioma. Son vulnerables porque si aparece una situación de violencia de género, hay obligación de separar la familia legalmente. En ese caso el juzgado determina una aportación económica que normalmente hace el marido a la mujer por cada uno de los menores, si los hay. Se intenta fomentar que la mujer gane autonomía e independencia y que crezca como persona, no solo económicamente.

2.1.1.2. Jóvenes precarios

Dos perfiles emergen en el discurso de las personas entrevistadas: por un lado, la juventud de la zona que abandonaron tempranamente los estudios y que muestran signos de fracaso educativo y, por otro, jóvenes inmigrantes que acuden a la comarca buscando un empleo.

■ **Jóvenes de la zona con abandono temprano de los estudios:**

Jóvenes con problemas de fracaso escolar, de comportamiento, y provenientes de familias con bajos recursos económicos. Estudiar en el Valle es caro, ya que después del bachiller no hay casi opciones y con frecuencia hay que cursar los estudios superiores en la capital provincial. Esto supone un gasto que no todas las familias pueden asumir.

Tras el abandono temprano de los estudios trabajan en hostelería, construcción, mantenimiento de edificios, en la estación de esquí..., que son las principales opciones a las que se puede optar en la zona sin tener una formación específica.

■ **Gente joven (18/40 años) que acude buscando trabajo al Valle:**

Muchos jóvenes vienen al Valle con la ilusión de encontrar un sitio idílico para vivir, en el que poder trabajar y hacer deportes de montaña, y disfrutar de este entorno privilegiado, pero se encuentran con la realidad de que es difícil residir en la zona, con los altos precios marcados por el turismo, con los sueldos que ofrecen los principales trabajos que aquí se pueden encontrar, marcados además por la estacionalidad. La mayoría de los empleos desaparecen en temporada baja cuando no hay demanda a nivel turístico.

A esto se une el hecho de que la vivienda es muy cara e inaccesible, ya que los alquileres turísticos están copando toda la oferta residencial. Este hecho constituye un gran obstáculo en este tipo de situaciones. Una gran parte de los ingresos de estos trabajadores se destina a pagar el alojamiento. Muchos optan por vivir en sus furgonetas o autocaravanas durante el transcurso de la temporada de trabajo. Hay hoteles que ofrecen alojamiento para los trabajadores, aunque suelen ser habitaciones compartidas y rústicas. Esta situación dificulta la posibilidad de arraigar y estabilizar la población en la zona, teniendo como resultado una población "flotante" que va y viene con el comienzo y el final de las temporadas altas.

Eso hace que sólo puedas optar como territorio a un perfil que igual no es el que quieres que se acabe quedando. Gente que no tiene un "enganche" con el territorio. Vienen trabajan y se van.

Quizás con otras condiciones se podría atraer a gente que se arraigara y creara riqueza intelectual y de comunidad en el territorio.

Puede ser muy frustrante para una pareja con niños. Hay parejas que han venido y se han ido, incluso con casa comprada. No solo por los servicios, sino por la falta de estímulos intelectuales.

En el Valle hay trabajo pero quizá no es un tipo de trabajo que enriquezca personalmente.

Entre este perfil hay gente con estudios superiores. En ese caso, a veces responde a una elección de estilo de vida, trabajar mucho durante varios meses para poder disfrutar del tiempo libre

el resto del año. Suelen tener el respaldo de sus familias. Otras veces es por necesidad: gente que lo está pasando mal en las ciudades, sin formación superior que encuentran trabajo aquí en la temporada alta.

2.1.1.3. Adultos y maduros precarios

Se enuncian varios perfiles de personas adultas y maduras en situación de precariedad sociolaboral: en general, se habló de las personas que se ocupan en los empleos estacionales de la zona, pero también se especificaron tipos más concretos como las personas maduras sin formación profesional, entre los cuales resaltan las personas autóctonas que se ven obligadas a diversificar sus fuentes de ingresos; después, las familias monoparentales y desestructuradas; las personas adultas y maduras con problemas de salud mental y con diversidad funcional.

■ Gente con trabajos precarios asentada en el Valle:

Con la problemática de la estacionalidad de los trabajos, hay gente asentada en el Valle que puede permitirse trabajar solo en temporada, durante la cual pueden tener dos o más trabajos y en temporada baja activan el paro, viajan... hasta la siguiente temporada alta. Es el caso de los que no tienen cargas familiares, hipotecas, etc., pero son una minoría.

Los que tienen cargas familiares u otras cargas económicas, en temporada baja subsisten con trabajos precarios de muy pocas horas y sueldos bajos. Por ejemplo, colaborando en el comedor escolar, dos o tres horas diarias, entre semana, como el caso de las monitoras de comedor o los conductores de los transportes escolares, y complementan los ingresos con otros trabajos el fin de semana. Muy a menudo haciendo trabajos en B, no fiscalizados y sin seguridad social.

Hay gente que en temporada baja subsisten un año gracias al paro y al siguiente cobran el subsidio por desempleo. El subsidio no es suficiente para cubrir todos los gastos. Si son personas con hijos o familiares a cargo y no llegan económicamente, a través de los servicios sociales de La Comarca se tramitan unas ayudas puntuales que cubren necesidades básicas como alquiler, suministros y alimentación.

Los primeros salarios al llegar al Valle pueden ser el salario mínimo. Mi primera nómina en esta empresa fue de 700€. Hemos tenido que luchar mucho para llegar a donde estamos.

Hemos llegado a pagar 1.200€ de hipoteca. Nos apoyamos mucho en los padres para salir adelante. Esta gente joven aguanta porque tiene el apoyo familiar. Sino sería imposible.

■ Personas maduras sin formación específica con un largo historial de trabajos precarios:

Esta situación de precariedad de la gente asentada en el Valle se agudiza con la edad. Encontramos un grupo de personas de 40/60 años con poca formación que tienen dificultad para encontrar

empleo por no disponer de las titulaciones básicas obligatorias, sin carné de conducir... Han estado enlazando durante años trabajos precarios, en hostelería, limpiar apartamentos, cuidar abuelos, sustituciones en La Comarca, la estación de esquí... Se encuentran más casos de mujeres que de hombres.

■ **Gente de edad madura (50/65 años) natural de la zona:**

Combinan el trabajo en la estación de esquí con otros negocios, de ganadería u hostelería. Tienen la ventaja de tener vivienda propia y una mentalidad de aprovechar todos los recursos. Este perfil aparece por primera vez en los años 70, cuando se vio en el turismo una oportunidad de ampliar las opciones de empleo en la zona. Muchos ganaderos tienen dos trabajos, ya que no es un sector boyante y requiere una inversión enorme y con frecuencia inviable. En ocasiones la diversificación de las fuentes de ingresos a través de ese tipo de empleo ha permitido asegurar la supervivencia de las explotaciones en los años de crisis económicas del sector ganadero.

■ **Familias monoparentales, desestructuradas o con pocos recursos:**

Hay una gran dificultad para compaginar el trabajo y la crianza. Suele coincidir la época de más trabajo, con las vacaciones escolares. Suelen ser familias con pocos recursos económicos por lo que no siempre pueden pagar campamentos o escuelas de verano, los cuales además, están actualmente desbordadas. Los sueldos en temporada no dan para vivir en temporada baja, por lo que se tiene que recurrir a la prestación de paro o los subsidios.

En el caso de familias en las que los cónyuges están separados-divorciados, y tienen trabajos precarios, el hecho de tener que pagar dos alquileres aumenta notablemente la precariedad económica de los dos hogares.

Al final los que pierden son los niños cuyo ocio se reduce a estar en casa viendo la tele. Se pueden hacer cosas gratis, pero hay muchas actividades a las que no pueden acceder.

En el caso de ser madres solteras que cargan con todo el peso familiar, resulta muy difícil salir adelante. Tienen que lidiar con sueldos bajos, alquileres muy altos, y discriminación por parte de los empresarios a la hora de ser contratadas.

Ser una madre sola, es un problema para que te contraten. Si les dices que no tienes a nadie aquí, se piensan lo de contratarte. Porque saben que vas a tener que faltar para encargarte de los niños.

El alquiler se debería regular para estas personas, porque es muy difícil poder pagarlo. Si no tienes formación, cobras 1.100 como mucho, y el alquiler de 600 €, y luego quieren que nos cuidemos y que estemos sanos... Estas mujeres viven frenéticamente, y hacen horas extras por donde pueden, en B. Lo que pillen.

■ **Personas de 40 a 60 años con problemas psicológicos o de salud mental:**

Su vulnerabilidad psicomental es efecto y causa de no encontrar un trabajo estable entre, otras causas, por su propias especificaciones personales. Son personas muy sensibles psicológicamente a determinados trabajos, teniendo o no diagnóstico médico, con dificultades de adaptación en entornos laborales. Se hacen procesos de inclusión con acompañamiento pre laboral en empresas de la zona y se trabaja con las entidades del territorio, porque estas personas se insertan estando tutelados inicialmente, por falta de habilidades, o falta de costumbre por no haber trabajado. Suele ser gente que ha vivido con y de los padres y al faltar estos, se quedan sin nada. Son perfiles, en muchos casos, vinculados a problemáticas de salud mental.

Personas que han vivido un suceso de ruptura en su vida, sea un accidente o una enfermedad grave con secuelas y pasan de tener una situación normalizada, a una vida que está fuera de las pautas del sistema. Tienen que iniciar su vida de cero con una serie de limitaciones y necesitan un entorno preparado para ello.

■ **Personas con diversidad funcional:**

Personas con diversidad funcional tanto física como mental. La mayoría se encuentran entre la población vulnerable y son usuarios del centro El Remós. Hay unanimidad en que este centro está realizando una labor importantísima en la comunidad con las personas que corresponden con este tipo de perfil.

2.1.1.4. ¿Cómo ha afectado la pandemia a esos perfiles sociales?

Según el sector al que corresponde la persona entrevistada, la época de la pandemia se ha percibido de distintas formas. Estas son las distintas visiones que se han encontrado en las entrevistas.

■ **Desde el sector empresarial:**

La época de la pandemia fue muy dura ya que se paró en seco el motor principal de la economía de la zona, que es el turismo. Los más afectados fueron los empresarios que no eran dueños de sus locales, ya que muchos propietarios no bajaron ni congelaron el precio de los alquileres y se vieron obligados a cerrar. Mucha gente perdió su negocio, lo que ocasionó que se quedase sin trabajo. El resto, los que tenían los locales en propiedad, entraron en un momento de letargo.

Mucha gente en la hostelería perdió su trabajo. Ya no solo los trabajadores sino también empresarios, que perdieron sus negocios. Hubo incluso manifestaciones en el Valle.

Los trabajadores de la estación, la empresa más importante del Valle, tuvieron las necesidades económicas cubiertas gracias a los ERTes, que al principio tardaron en llegar pero después

funcionaron correctamente. Las escuelas de esquí no pudieron poner ERTes y La Comarca ayudó mucho a ese sector.

Después de la pandemia la economía ha funcionado tan bien a nivel turismo, que ha paliado en parte los problemas anteriores. El primer verano fue muy bueno, sobre todo por ser un destino de interior con connotaciones de beneficios para la salud. Actualmente hay una falta de personal en el sector hostelero. Los trabajadores son más selectivos con las condiciones laborales, y es más difícil para los empresarios encontrar a gente que quiera trabajar en un sector tan duro como la hostelería con los sueldos y horarios característicos del sector.

Las generaciones más jóvenes no están dispuestas a pasar por según que cosas que generaciones anteriores pasaron. Trabajar era una manera de vivir. Ahora la gente joven ya no está en esa mentalidad.

En Hostelería cuesta muchísimo encontrar personal. A pesar de que aquí las condiciones de hostelería no son malas, 8 horas, dos días de fiesta... , aun así es un trabajo que no es motivador para mucha gente.

■ **Desde los servicios sociales y Administraciones públicas:**

La época del Covid fue dura. Se tuvieron que tramitar muchas ayudas, porque el inicio coincidió con la época de más trabajo de la temporada alta. La gente que llevaba un tiempo, en general, mantuvo su trabajo. Lo más difícil fue para la gente que venía de otro lugar, incluso de otro país y estaban empezando a hacer su vida aquí. Para gente que de normal ya vive al límite, es insostenible estar varios meses sin cobrar.

Con 430 euros de subsidio y varios hijos a cargo no llegas.

En Benasque se formó una iniciativa del Ayuntamiento en colaboración con más entidades, que crearon un banco de alimentos gestionado desde Servicios Sociales. Había un espacio en el pabellón con congeladores y neveras y se recogían alimentos en los establecimientos. Toda la comida congelada que se iba a llevar a las pistas, por ejemplo, fue donada al banco de alimentos. Había muchísima demanda, sobre todo de personas que vienen de fuera, que no tenían regularizada su situación, personas que eran fijos discontinuos, gente sin contrato de trabajo... Había gente nacional, pero eran los menos.

El presupuesto de ayudas de urgencia del año 20/21 se incrementó un 300%. Económicamente, hubo que hacer un esfuerzo institucional y público muy importante. Pagar alquileres, alimentación y llevar comida a domicilio. La gente se quedó sin nada. Muchos autónomos, muchas empresas y mucha gente que trabaja en el sector servicios y turismo. Acudían buscando ayuda las personas empleadas en los negocios que cerraron. Estas personas se han ido reubicando o se han marchado a otros lugares, como ciudades donde hay más ofertas de empleo. El Valle de Benasque se reforzó mucho desde las instituciones, porque fue la zona más castigada por la situación económica.

Hubo empresas significativas del Valle, que despidieron a los trabajadores que no eran fijos. Estos trabajadores sobrevivieron gracias a prestaciones sociales, el paro, el apoyo familiar, y hubo quien tuvo que abandonar el Valle. El resto de los trabajadores fijos tuvieron que sacar el trabajo adelante sin el apoyo de los eventuales, incluso en picos de máxima producción.

Hubo problemas psicológicos por la soledad, y miedo a salir a la calle una vez acabó. Hubo un trabajo importante de voluntarios llevando productos de primera necesidad a las casas o transportando enfermos de coronavirus al hospital.

El aumento de las ayudas para paliar la precariedad, subsidios etc., ha ayudado a la gente a no tener que aceptar cualquier condición de trabajo, por ejemplo en hostelería, donde actualmente tienen problemas para encontrar gente que quiera ocupar algunos de los puestos de trabajo que quizás no tienen las mejores condiciones.

Los empresarios que dan buenas condiciones no están teniendo problemas para encontrar trabajadores.

2.1.1.5. ¿Cómo ha afectado la última reforma laboral?

Por lo general del discurso de las entrevistas se entiende que la reforma laboral ha beneficiado en general a la situación laboral de los trabajadores. Ha mejorado los derechos del trabajador y ha ayudado a estabilizar situaciones de temporalidad, sobre todo en las empresas y entidades que mantienen el volumen de trabajo constante durante todo el año.

Toda la gente que trabajamos en los ayuntamientos, de los cuales hay bastantes en la zona, veremos estabilizadas las plazas de la gente que lleva más de 5 años en el puesto pero que no tiene la oposición. En Benasque hay más de 30 personas en esa situación.

Antes de la reforma, los contratos eran bastante precarios. He llegado a tener en una temporada 6 distintos, de sustitución, de vacaciones. Para abaratar, cada vez que me volvían a contratar cambiaban el concepto.

Desde el mes de prueba te hacen un contrato fijo, y la mejora de las trabajadoras del hogar. Amplía sus derechos y reconoce su trabajo y le da dignidad. Ha ido a mejor.

Ha conseguido dar la seguridad a los trabajadores ya que además de tener asegurado el trabajo al inicio de la siguiente temporada, la condición de fijo discontinuo es un aval para pedir préstamos bancarios e hipotecas para comprar o reformar una casa.

Ha supuesto un cambio importante. La gente se puede sentir más estable, ya no hay apenas temporalidad. Todo se ha hecho fijo discontinuo. Antes en invierno se reducía a 25 fijos y 15 temporales. La gente ha podido comprar una casa... Están más contentos porque tienen

más seguridad. Aquí pasaba mucha gente que se iba del Valle. No aguantaban, porque no les daba seguridad ningún trabajo.

Por otra parte, dificulta un tipo de contrato muy habitual en esta zona que es el de *los extras*, muy usado para absorber los picos de trabajo, muy variable en este tipo de negocios, y muy útil para el perfil del estudiante que aprovecha los fines de semana para trabajar bien sea dando clases de esquí o trabajando como camarero, logrando costear de ese modo los gastos de la carrera, o bien para los trabajadores que buscan ingresos extra durante la temporada alta para poder sobrevivir los meses de temporada baja, por lo que se plantea la necesidad de una figura que se adecue a este tipo de contratos. Así mismo dificulta la contratación de puestos temporales, para cubrir puestos de sustituciones vacacionales, etc.

Está beneficiando en la estabilidad y todo lo que sea estabilizar puestos de trabajo está bien, pero creo que ha condicionado y perjudicado que no se hayan producido muchas contrataciones por las propias limitaciones.

En la administración pública nos está pasando. Yo tengo que contratar personal pero no tengo una necesidad para todo el año ya que no es una plaza a cubrir, pero si necesito una auxiliar de ayuda a domicilio 8 meses, la tengo que contratar 6, por la nueva ley. Para cubrir vacaciones de verano, por ejemplo. Por eso, gente podría entrar en el mundo laboral, para adquirir experiencia, y puntos, aunque sea en periodos cortos, que mucha gente que entra aquí de esta manera y poco a poco se va quedando, no está entrando. Y en la privada observamos que ocurre lo mismo, por un lado estabiliza al que está trabajando pero pone muchas limitaciones a las empresas, que hacen que contraten lo mínimo imprescindible y eso puede estar bajando las ratios de inserción y la prestación de servicios.

Es cierto que el perfil de los estudiantes que quieren trabajar en verano no tiene mucho sentido que sean fijos discontinuos.

El hecho de que salvo ciertas circunstancias no se puedan hacer contratos temporales hace que en ciertas ocasiones no se contrate.

Antes se podía contratar eventuales para el fin de semana. Ahora es muy complicado.

Los estudiantes que venían a trabajar el fin de semana, ya no es posible contratarlos.

2.1.1.6. ¿Cuáles son los sectores y tipos de empleos con mayor precariedad?

Hay consenso en que los sectores más precarizados son:

■ **Hostelería:**

Trabajos muy marcados por la temporalidad debida al carácter estacional del turismo. Se trabaja muy intensamente durante unos meses del año, con jornadas muy largas en los picos de trabajo, sueldos no muy altos y la oferta de trabajo cae en picado en las temporadas bajas. En ocasiones los contratos son de menos horas de las que se trabaja realmente. La gente opta por este tipo de empleo muchas veces como última opción, y al ser un trabajo poco enriquecedor puede haber desmotivación en el equipo de trabajo.

Es cierto que para los empresarios y trabajadores es desmotivador el hecho de no ser la primera opción tanto el trabajo como el perfil a contratar. A veces son equipos un poco disfuncionales porque la gente que está trabajando, no quiere estar, preferiría estar trabajando en otras cosas. Eso genera dolor a todos los niveles.

■ **La limpieza:**

Es un sector muy feminizado. También está regido por la estacionalidad, ya que se hacen limpiezas tanto de hoteles como de apartamentos turísticos. En temporada baja se hace mucho trabajo en B en casas particulares. Recientemente ha mejorado bastante la situación gracias a la reforma laboral, que ha incidido mucho en este tipo de trabajos.

La limpieza también. Ahora parece que están mejorando porque trabajan menos horas por el mismo sueldo. Llevar ese ritmo de limpieza desgasta mucho físicamente. Las limpiadoras a partir de una edad ya no pueden seguir ese ritmo por el estado de salud. A partir de los 50 años tienen que empezar a cambiar de trabajo, aunque sea dentro de la misma empresa, o empiezan a coger bajas.

Ahora en lugar de 8 hacen 5 pero son muy intensivas. Por lo menos tienen más tiempo libre y más días de fiesta.

■ **Sector de cuidados a personas mayores:**

En este apartado nos referimos al cuidado de personas mayores por parte de personas internas en domicilios. Sobre todo mujeres jóvenes de origen extranjero, y muchas veces indocumentadas. Viven en el domicilio de la persona a la que cuidan, tienen sueldos bajos y están dedicadas las 24 horas.

■ **Sector de ocio de deportes de riesgo:**

Monitores de esquí, guías de montaña, guías de rafting y barrancos... Es un sector que requiere de cierto grado de especialización y a pesar de ello tiene mucha precariedad, ya que está muy condicionado por la estacionalidad. Además suelen tener contratos de pocas horas, aunque acaben trabajando más. Son trabajos muy físicos con un alto riesgo de lesiones. Las

cotizaciones son bajas, y a partir de cierta edad empieza a ser difícil seguir el ritmo de trabajo a causa del desgaste físico.

■ **Sector primario:**

En el Valle, principalmente la ganadería extensiva. Normalmente son gente de la zona que cuentan con vivienda propia y unas infraestructuras heredadas de su familia. Se sostiene gracias a las subvenciones, y habitualmente se apoya con otros trabajos, cuyos ingresos han sido los que han permitido la supervivencia de las explotaciones ganaderas. Es un trabajo muy físico, en el que prácticamente no hay días libres ni vacaciones. Tiene un alto componente devocional.

2.1.1.7. Problemáticas de la zona que contribuyen a la precariedad.

Hay un consenso en el discurso de todas las entrevistas sobre una serie de problemas y carencias en la zona que contribuyen a la precariedad sociolaboral. Son las siguientes:

■ **Estacionalidad de la economía:**

La economía del Valle actualmente se apoya totalmente en el turismo.

Estamos intentando trabajar para desestacionalizar pero necesitaríamos ser capaces entre todos de crear otro tipo de industria que ayude a desestacionalizar de verdad, o sea, no debería ser sólo la industria turística. Y existen cosas en los pueblos que se pueden hacer. En pueblos como Navaleno crearon una industria brutal con las setas... Se vende en toda España y se exporta. Otro ejemplo es el de Añavieja, que venden patatas fritas a toda España.

La desestacionalización no existe en estos valles, ni existirá porque la gente tiene vacaciones cuando las tiene. Se pasa de cero a cien y de cien a cero, y con las contrataciones pasa lo mismo.

En otros países, las vacaciones se intentan repartir más durante todo el año.

Esto hace que tengamos periodos en los que es complicado conseguir trabajo.

Yo mismo he trabajado como temporero aquí. Pude vivir bien pero a base de muchos trabajos y muy variados. He llegado a tener 7 trabajos en el mismo mes.

Me ganaba la vida pero es una situación complicada.

Es un turismo tiene una estacionalidad muy marcada en dos temporadas:

- **Temporada de invierno, de diciembre a marzo:** se corresponde con la temporada de esquí y está condicionada por la apertura de la estación de esquí, la cual está limitada

por la cantidad de nieve y las bajas temperaturas que permiten hacer nieve artificial. Ha habido años en los que la temporada ha empezado más tarde, o ha acabado antes por falta de nieve o las altas temperaturas. Como consecuencia el resto de los negocios no pueden desarrollar su actividad, o tardan en contratar al personal, o despiden al que ya tenían contratado.

- **Temporada de verano:** desde finales de junio hasta principios de septiembre, teniendo su máximo pico de trabajo entre el 15 de julio y el 20 de agosto.

Son temporadas muy intensas y se percibe el cansancio de los trabajadores al final de estas. Es durante este periodo cuando los trabajadores de estos sectores tienen que trabajar lo necesario para poder sobrevivir hasta que empiece la siguiente, ya que en temporada baja el trabajo cae en picado o desaparece.

■ **El coste de la vida es muy elevado:**

El hecho de ser una zona muy turística tiene como consecuencia un aumento generalizado de los precios. Son precios que se ponen pensando en el turista y que tiene que pagar el residente.

Vivir en el Valle es carísimo, por lo que no te da para ahorrar para vivir varios meses sin hacer nada.

Esta subida de precios afecta a los productos de necesidad básica, y afecta al precio de la vivienda tanto en la compra como en el alquiler. De esto último hablamos en el siguiente punto.

■ **Dificultad para encontrar vivienda asequible:**

Es uno de los problemas que más afecta al nivel de precariedad socio laboral, hasta el punto de que está resultando cada vez más difícil conseguir vivienda en la zona, siendo prácticamente imposible con un bajo nivel de ingresos. La mayoría de los alquileres son turísticos, cobrando altos precios por días o semanas. El problema se extiende hasta el punto en que a los empresarios les cuesta encontrar personal, ya que los trabajadores no encuentran donde alojarse, o el precio del alojamiento no compensa el salario que se ofrece.

La vivienda en la zona es a veces inaccesible incluso para gente que puede optar a un puesto de trabajo. Se ha dado el caso de que personas que han sido seleccionadas para un puesto de trabajo específico técnico, procedentes de Huesca o Zaragoza, han rechazado el puesto por no haber podido encontrar vivienda.

Los dueños de los pisos prefieren alquileres vacacionales.

Se está planteando construir algún tipo de edificio para cubrir esa necesidad de alojamiento de los trabajadores.

A continuación se exponen algunas de las soluciones a este problema que se plantean en las entrevistas:

Se debería plantear la construcción de viviendas de protección oficial, pero además realizar inspecciones en los apartamentos turísticos, para localizar los que no cumplen los requisitos de apartamento turísticos. Eso haría que aumentase la oferta de apartamentos de alquiler fijo.

Hay muchas personas trabajando en B alquilando apartamentos turísticos que no cumplen la normativa. Son apartamentos alquilados de manera ilegal como turísticos, por personas que no están dadas de alta y se sacan un sobresueldo.

Muchas veces son empresas de fuera que invierten en apartamentos y los alquilan como turísticos.

Las exigencias de la normativa para apartamentos turísticos son cercanas a las de un hotel.

Los que han hecho la inversión para cumplir la normativa, están sufriendo una competencia desleal por parte de la administración que no realiza inspecciones.

Hay ayuntamientos que cederían un terreno municipal para que la asociación turística levantara una especie de hotel en el que hubiera habitaciones con zonas comunes de servicios (cocinas, baños).

Podría ser una buena solución para la gente que viene en las temporadas de trabajo, y saldría más económico que hacer viviendas de compra o alquiler.

Estamos buscando un edificio para rehabilitar y hacer viviendas para los trabajadores. Hemos mirado hasta módulos tipo container.

Una solución es que haya dinero público para invertir en rehabilitación de viviendas.

Si son particulares que te dejen usar esa vivienda durante 50 años a cambio de la rehabilitación aunque la titularidad siga siendo del propietario, en un alquiler social.

Se debería trabajar en la creación de vivienda social, quizás no una vivienda social para vivir todo el año, si es para gente que va a venir solo en temporada, pero que de alguna forma tengan el recurso de poder venir.

En Fraga tienen una problemática con los temporeros y vi en las noticias que estaban trabajando en un proyecto de creación de un espacio específico para estas situaciones de volumen. Consiste en tener un recinto con habitaciones y espacios compartidos y duchas, para que la persona que venga estacionalmente pueda ocupar una habitación.

■ **No hay transporte público:**

El Valle no tiene transporte público. La mayoría de los trabajos y los servicios (tiendas, centro de salud, etc..) están en los pueblos más importantes, Benasque, Castejón y Cerler, lo que hace que se dependa totalmente de los vehículos privados, que tienen un alto coste de mantenimiento. Eso agrava la situación de precariedad al tener que destinar al medio de transporte una gran parte de los ingresos. Desde algunas entidades se están planteando soluciones al problema, pero no existe por el momento ningún proyecto consolidado.

Se ha presentado un plan de movilidad para el Valle.

Implantar un sistema de movilidad es caro. Cuanto mejor es el sistema más se va a utilizar.

Se ha pedido al Ayuntamiento de Benasque y a La Comarca, y sería para todo el año.

Conseguir un transporte público sería otro ejemplo para el que hace falta ir a *una*.

Comprar un autobús en conjunto y repartir los gastos entre ayuntamientos y Comarca.

Subcontratar sería más caro porque habría que asumir el beneficio de la empresa.

Debería haber un bono subvencionado para la gente.

■ **Falta de formación profesional adecuada a la demanda laboral:**

Se pone de manifiesto en la mayoría de las entrevistas que no hay coordinación entre la oferta de formación y los perfiles demandados para el empleo. Existe actualmente una gran demanda de profesionales formados en mecánica, electricista, carpintería, fontanería y no hay profesionales para atenderla, por lo que se tienen que contratar los servicios de empresas ajenas al Valle, que resultan mucho más caras al tener que cobrar el desplazamiento.

Estos servicios se requieren tanto a nivel particular como a nivel de empresas de hostelería y comercio, ya que toda la maquinaria de los restaurantes, hoteles, carnicerías, tiendas de alimentación necesitan un mantenimiento, que se suele hacer en las temporadas bajas, o en actuaciones de urgencia cuando se producen averías en medio de los picos de trabajo. También en la estación de esquí se necesitan este tipo de profesionales, que además, tras recibir una formación específica sobre la maquinaria que usan obtendrían puestos fijos para trabajar todo el año.

Estaría bien que hubiese algo más. En un territorio tan pequeño no tiene sentido que haya dos institutos. Uno debería ser de módulos de formación profesional.

Nos llamaron del INAEM preguntando qué formación hacía falta, y solo se planteaban profesores de esquí, pisteros, recepcionistas.

Eso es un error. Se necesitan mecánicos, electricistas, carpinteros, fontaneros, informáticos...

Hay puestos de trabajo fijo para gente con formación profesional en oficios y no hay gente con oficios en el Valle.

En cuanto a formación orientada a técnicos deportivos, se contaba hace unos años con un centro de formación en la escuela de Montaña en la que se formaban todos los guías y ahora se está haciendo fuera del Valle, por lo que tampoco hay oferta de formación en ese sentido.

Hay una visión muy extendida de que la mejor salida profesional está en las carreras universitarias, por lo que muchos jóvenes se van a estudiar a la Universidad, y luego no resulta fácil para ellos encontrar trabajo en la zona relacionado con sus carreras, por lo que acaban viviendo fuera del Valle, con la fuga de talento que esto supone.

La gente joven elige carreras universitarias, pero luego no tienen cabida aquí.

Eso hace que se escape el talento porque luego se van fuera. Estamos expulsando el talento, porque aquí no tiene cobertura para determinadas cualificaciones.

El que en realidad vuelve normalmente, es el que hace ciclo formativo o el que estudia carpintería, hostelería, mecánica. En este tipo de profesiones es más fácil que se integren y que ese talento se quede.

El hecho de que no haya oferta formativa en el Valle, y que salir a estudiar fuera suponga un gasto importante, limita el futuro profesional de los jóvenes que vienen de familias con pocos recursos económicos, que se suelen incorporar a los sectores de empleo precario de la zona.

2.1.2. Las Administraciones públicas

A continuación, en base a la información proporcionada por los entrevistados, se realiza una descripción de las medidas adoptadas por las Administraciones públicas para atender a las personas que se encuentran en situación de precariedad o riesgo de exclusión social, y una valoración de la efectividad de estas. Seguidamente, se hace un resumen de las relaciones entre las distintas instituciones según los distintos puntos de vista recogidos en las entrevistas.

2.1.2.1. Medidas tomadas desde los servicios sociales de La Comarca

Los servicios sociales, es un equipamiento social de base. Atienden demandas relacionadas con todo tipo de recursos enfocados al ámbito social. Intentan acercar servicios a la población. Estas son las medidas que hemos recopilado en las entrevistas:

- **Atención a domicilio.** Atender necesidades de la vida diaria a personas que lo necesiten en el mundo rural. Limpieza, acompañamiento, ir a comprar, a la farmacia...
- **Transporte social.** Para personas de más de 65 años o con una vulnerabilidad económica constatada. Para realizar gestiones administrativas o temas médicos. Hay vehículos todos los días. Es un servicio a domicilio. Cuenta con dos trabajadores con sus respectivas furgonetas de 9 plazas que hacen transporte a personas mayores o personas que lo necesitan cuando, por ejemplo, tienen que desplazarse al hospital, junto con más gente que ha solicitado ese servicio. Además ayudan a la persona a entender y conseguir lo que les han recetado.
- **Ayudas económicas de urgencia.** Durante todo el año, para solventar situaciones de precariedad económica derivadas de la estacionalidad laboral de la zona.
- **Ayudas para la vulnerabilidad.** Para ayudar a padres y madres con dificultades económicas a costear los gastos de actividades de tiempo libre de sus hijos.

Una cosa es que pagues el alquiler y la comida y otra que puedas apuntar a tus hijos a actividades extraescolares.

- **Programa de acompañamiento.** Para atender y acompañar a personas a encontrar un propósito en su vida, acompañar en las decisiones que tome y que vayan enfocadas a ese propósito el objetivo. Personas con especial situación de vulnerabilidad.
- **Programa con personas que están en situación irregular.** Ayuda en el proceso de tramitación y documentación necesaria para personas sin papeles y sin derecho a permiso de trabajo y residencia.
- **Prestaciones económicas.** Para personas que puntualmente se encuentran en las estaciones del año en las que no tienen empleo. Información sobre el derecho a prestación e ingreso mínimo vital, renta básica, ayuda a la tramitación.
- **Modelo de Atención central a la persona.** Para personas de 40 a 60 años. Se acompaña a la persona en un proceso llamado "historia de vida" y después se realiza un proceso de búsqueda de un nuevo propósito y de hacer acciones que les ayuden a ganar autonomía a todos los niveles, social, física, toma de decisiones, actividades básicas de la vida diaria y nivel laboral y formativo. Se hace un estudio y un trabajo en todas esas áreas con estos perfiles de manera individualizada. Si hay varios individuos que coinciden en una misma necesidad se monta una actividad formativa dirigida a estas personas.
- **Píldoras formativas** o acciones formativas a demanda de personas que puedan cualificarse o recualificarse.
- **Programa Corresponsables** que cuenta con un monitoreo durante una serie de días a la semana para cubrir la conciliación familiar. En temporada alta la gente se organiza con los

abuelos, amigos, escuelas de verano, etc.... Las escuelas de verano tienen un coste elevado y no lo puede asumir todo el mundo.

Se han dado casos de niños que se quedan solos en casa en edades muy tempranas. Se coordinan con los proyectos del tercer sector que están relacionados con la inclusión social y los itinerarios de inserción sociolaboral. Los derivan o se encargan ellos.

2.1.2.2. Medidas desde los Ayuntamientos y los Colegios

- **Líneas de actuación para desarrollar y rehabilitar vivienda social y para nuevos moradores.**

En Villanova se ha transformado una vivienda del ayuntamiento de uso turístico a alquiler fijo. En la comarca hay ayuntamientos que han desarrollado dos o tres viviendas para uso social. Se restauran viviendas con la condición de que posteriormente sean alquiladas a gente estable en la zona. Sobre todo en zonas en las que se busca asentar a familias con niños, etc....

- **Líneas para pagar parte de los gastos de la contratación de personal.** Son unas subvenciones a través de las cuales los ayuntamientos pueden contratar a personas de la zona durante periodos concretos.
- **Programa de integración laboral para mujeres.** Es un programa que se lanzó desde el Ayuntamiento de Benasque para formar a mujeres del mundo rural en cuestiones de emprendimiento. Estaba financiado por el Gobierno de España.
- **Programa madrugadores** que acoge a los niños en el colegio una hora antes y una hora después del horario lectivo. Está destinado a niños cuyos padres empiezan temprano y/o acaban tarde de trabajar (como es el caso de los trabajadores/as de la estación).

2.1.2.3. ¿Están funcionando esas medidas?

En general, se valoran positivamente las medidas que se están tomando desde la administración. A continuación se recogen algunas de las sugerencias y propuestas de lo que falta o se podría mejorar en cuanto a la actuación de las administraciones, que se han expresado en las entrevistas.

La Administración pública debería dar un paso decidido para cambiar algo con el problema de la vivienda. Crear un tipo de vivienda diferente, de acceso temporal para ayudar a recién llegados a asentarse en el Valle, por ejemplo para los primeros 5 años.

Creo que sin cambiar el modelo productivo que tenemos es difícil que este tipo de programas puedan servir de algo. Debería de orientarse más al emprendimiento, pero distinguiendo emprendimiento de actividad de subsistencia.

Se debería orientar más a crear empresa. Ahí es donde debería estar la administración pública apoyando y financiando.

Los entes que se crean para generar la chispa no lo están consiguiendo. Falta inversión en innovación.

No hay políticas enfocadas a solucionar el tema de la vivienda. Las políticas aquí están pensadas para que el que tiene tenga más y que siga funcionando el cotarro, no para las personas que trabajan en esto, que además son necesarias para que puedan venir turistas.

Tenemos un problema de equipamiento sanitario que hace que tengamos que desplazarnos a 90 km. Se necesita una unión de todo el Valle para conseguir esos recursos.

Hay medidas como rebajar la cuota inicial de los autónomos. Aún así la cuota de autónomos es muy elevada, y requiere mucha valentía ser autónomo, ya que tiene muchas desventajas. La estacionalidad hace que el nivel de trabajo aquí no sea estable, pero las cuotas siguen siendo las mismas en todo momento.

Hay mucha gente que no tiene documentación, y eso tiene un añadido de vulnerabilidad muy grande. Siempre van a estar por debajo en las condiciones de trabajo que el resto de las personas.

Nosotras no podemos dar respuesta a esto, porque ni les podemos dar los papeles para trabajar ni conseguirles un piso, porque no hay pisos.

Lo que nos falta y sobre todo lo que nos queda por hacer, es trabajar en la concienciación y en la apuesta en que las empresas quieran acoger en sus empleos a personas que están en ese proceso. Hace falta la concienciación social y se va trabajando, pero la empresarial es nuestro objetivo. Trabajar con las asociaciones de empresarios para conseguir introducir personas que ahora están en riesgo, pero que no siempre tienen que estarlo, y el beneficio que reporta eso como empresa, no solo sea económico, sino entender que es beneficioso para el propio territorio. Que no tengamos que excluir a nadie.

De vez en cuando sacan subvenciones, pero es muy difícil entenderlas. A veces parece que tengas que tener un máster para poder pedir las ayudas, pero es tan tedioso que acaban desistiendo.

Hay una ayuda de 525€ si no trabajas y no tienes paro. Si empiezas a trabajar en algún sitio te quitan la ayuda. Debería equilibrarse esa ayuda con el trabajo que consigues. Porque con

un trabajo de 800€ no llega para pagar nada y con la ayuda solo tampoco. Se acaba trabajando en B para complementar la ayuda.

2.1.2.4. ¿Hay algún perfil al que no se llegue?

El perfil que se queda más desmarcado es el de mujer inmigrante sin documentación en pueblos aislados. Este perfil no conoce el teléfono, ni que existen los servicios sociales, y puede necesitar ayuda. Están lejos, aislados y no tienen vehículo. Son perfiles muy dependientes y requieren herramientas de empoderamiento, tienen la sensación de que les falta un hombre para la vida. Son unas personas muy necesarias y nada reconocidas. Se plantea que podría ser interesante formar un grupo de mujeres, que sirviese de apoyo, para contar sus experiencias y ayudarse unas a otras. Quizás como un comienzo, formar grupo de WhatsApp.

2.1.2.5. Relación entre las instituciones públicas y sociales

Se han recogido varias impresiones sobre las relaciones entre las distintas administraciones públicas y la relación de éstas con las organizaciones del tercer sector y el empresariado.

➤ - Relaciones entre las distintas Administraciones públicas:

■ **Ayuntamientos:**

Entre Ayuntamientos hay buena relación, pero al ser organismos independientes, cuesta crear una coordinación para crear acciones conjuntas que serían necesarias para consolidar el concepto de Valle y conseguir sacar adelante algunas demandas que incumben al conjunto del Valle, como el tema del transporte público, o el de ampliar la oferta de formación profesional.

Entre Ayuntamientos y La Comarca y Diputación, afirman tener muy buena relación. Han recibido ayuda cuando la han pedido. Desde los Ayuntamientos la relación más complicada es con Carreteras y la Confederación.

■ **Servicios Sociales de La Comarca:**

Han tenido buenas relaciones tanto con los Ayuntamientos, que ceden espacios para poder desarrollar las actuaciones necesarias en los pueblos como la atención por parte de la asistente social. También hay buena relación con la Diputación General de Huesca y el Gobierno de Aragón, con los que se han sentido muy apoyados, acompañados y valorados en su trabajo siempre teniendo en cuenta su criterio a la hora de tomar decisiones.

➤ **Relaciones entre el Tercer Sector y las Administraciones públicas:**

La relación con las Administraciones es bastante buena. Las Administraciones valoran el trabajo que hacen las asociaciones, ya que solucionan problemas y trabajan en ámbitos y situaciones donde lo público no llega. Se establecen relaciones de coordinación entre ellos, de manera que la Administración deriva y subvenciona las situaciones a cada asociación especializada en los distintos campos de actuación.

Nos sentamos todos en una mesa, Cruz roja, Cáritas, etc.... entonces cada uno dijo en qué consistía su proyecto, ya que todos están encaminados a la inclusión.

Como todos hemos recibido subvenciones decidimos que íbamos a optimizarlo y no a trabajar todos en lo mismo con las mismas personas.

Entonces si el perfil de tu proyecto está más enfocado a la discapacidad, y yo no trabajo en la discapacidad, te los derivo a ti...

Ha habido mucha coordinación organizada por Comarca para optimizar al máximo los recursos, ir en la misma línea de trabajo y no duplicar.

Siempre que planteamos un programa lo planteamos en las mesas de coordinación con las entidades. Hacemos grupos de trabajo con el tercer sector.

➤ **Relación entre el empresariado y las Administraciones públicas:**

■ **Con los Ayuntamientos:**

La relación es buena, están abiertos a las propuestas y se prestan a colaborar. Se percibe que hay una falta de unión entre ellos, lo que dificulta sacar adelante los proyectos "de Valle". Sería necesario trabajar en la coordinación de proyectos conjuntos. Quizás creando una organización supramunicipal que junte a todos los consistorios. Existe una opinión de que hay algunos Ayuntamientos que se centran demasiado en el urbanismo.

■ **Con La Comarca:**

Hay la percepción de que La Comarca ve el Valle como un territorio privilegiado tanto en población como en economía, ya que recibe mucho turismo en comparación con los territorios adyacentes, por lo que no necesita tanto apoyo.

Se han propuesto distintos proyectos como "El camino del Ésera" o el "Parque Cultural", en los que no han recibido el apoyo necesario.

A nivel de marca turística no entienden que haya una marca como "Valle de Benasque" que solo sea una parte del territorio. Se toman decisiones que no son empresariales.

2.1.3. El Tercer Sector

En este apartado se muestra el análisis de la información cualitativa recogida en cuanto a las actuaciones realizadas por el Tercer Sector en la zona.

2.1.3.1. Asociación Guayente

Una de las asociaciones que llevan más tiempo trabajando en el Valle es la Asociación Guayente. Es mencionada por todos los entrevistados y muy valorada en la comunidad. Según la información obtenida en las entrevistas, estas son sus vías de actuación fundamentales:

➤ **EL REMÓS:** se dirige a personas con diversidad funcional, a través del cual se desarrollan los siguientes proyectos:

Programa de inclusión laboral, a través del centro especial de empleo, en el que personas con diversidad funcional que no tenían ningún trabajo, se ha insertado laboralmente a muchas personas.

Itinerarios de inserción sociolaboral, dirigidos a personas con dificultades para incorporarse al mundo laboral, con algún tipo de discapacidad o problemática para adaptarse al mundo laboral. Son seguimientos personalizados con los que se pretende definir el perfil del interesado que le permita orientarse y formarse sin necesidad de invertir mucho tiempo, pero de esta forma se le proporciona un impulso a la hora de lanzarse a la búsqueda de empleo.

Proyecto POISES. Es un proyecto que trata en el medio rural de insertar laboralmente a cualquier colectivo de personas que lo necesite. Personas que, a priori, no son vulnerables pero que quieren ampliar su formación para mejorar su situación laboral.

Proyecto Biocuidados. Además de atender a personas con diversidad funcional, se está atendiendo a personas mayores, mediante el servicio de acompañamiento, para ayudarles a hacer la cena, ir a comprarles la medicación, bajarles al pueblo vecino para que puedan socializar...

Proyectos en colaboración con otras organizaciones. Con Cruz Roja y con La Comarca como coordinador trabajaron conjuntamente en varios proyectos. Con Asociación de Ayuda contra el cáncer en Graus. Con la asociación Mos Achudem en Benasque, que ayuda a personas con problemas graves de salud. Con la Asociación de Padres contra la Droga ha colaborado en la atención de personas con enfermedad mental derivada del consumo de adictivos tóxicos.

➤ **Escuela de Hostelería:**

Dirigido a la formación profesional en hostelería. Recoge a jóvenes que a veces proceden de familias con un perfil económico bajo y con problemas de integración. Un porcentaje de ellos corresponden a perfiles en riesgo de exclusión.

➤ **Actividades socioculturales:**

En la parte sociocultural, se organizan conciertos o actos culturales, personas mayores que acuden a los talleres de memoria, se organizan charlas para la prevención de la violencia de género, proyectos de orientación juvenil, como es el proyecto "Avatar". Un público muy heterogéneo.

2.1.3.2. Otras Asociaciones

➤ **La Iglesia católica y Cáritas:**

El cura de la parroquia siempre ha sido un punto de encuentro para las personas con dificultades. La inmigración mayoritaria es latinoamericana, y tienen mucha fe católica, por lo que suelen acudir a la parroquia a pedir ayuda. En cuanto a Cáritas, también respaldada y financiada por la iglesia católica, tiene servicios de reparto de comida y recogida de ropa para repartir entre la gente necesitada.

➤ **Asociación de Mujeres del Valle "La Fillo de Neu":**

Trabajan con el banco de alimentos y colaboran con los supermercados del Valle en la recogida de alimentos. Colaboran en lavar la ropa que se recoge a través de Cáritas.

➤ **Asociación de padres contra las drogas:**

Trabajan con el Psicólogo O. S. y tratan temas de drogodependencia en la juventud.

➤ **Mos Achudem:**

Apoyo emocional y logístico a personas con problemas de salud.

➤ **Cruz Roja:**

Actuaciones para ayudar a la socialización de personas tras el coronavirus.

Apoyo escolar a niños de familias con pocos recursos económicos. Se trabaja con profesores voluntarios.

Programa de empleo subvencionado. Un trabajador social enfocado a ayudar a los jóvenes que abandonan sus estudios, a realizar su transición al mundo laboral, la preparación de currículum, la orientación laboral. Cursos de formación complementaria enfocada a oficios concretos.

FEAT. Ayudas de emergencia con productos de alimentación y lotes higiénicos. Se llevan a cabo dos veces al año. Se hace un estudio de la familia y si se ve que lo necesitan se les concede la ayuda. A partir del año que viene se hará a través de vales que se canjearán en establecimientos comerciales locales.

Proyecto Crecer. Un trabajador social, trabajando durante un año buscando personas con debilidades en pueblos pequeños de la comarca.

Línea de apoyo a problemas de violencia de género. Ayudas al alquiler, la energía y otros suministros básicos para los hogares, ...

2.1.3.3. Valoraciones sobre las actuaciones del Tercer Sector

Por lo general, se opina que las organizaciones funcionan bien. Tienen que justificar todo y eso hace que haya transparencia. Desde este sector se le está resolviendo a la Administración muchos problemas a los que ellos no llegan. Consideran que con tan solo el 0,7% del PIB que se dedica a los programas del Tercer Sector, se están haciendo bastantes cosas. Se opina que hay ciertas actuaciones que deberían ser resueltas directamente por el Estado.

Nos afecta un poco la dispersión geográfica, ya que estamos lejos de todo, y les cuesta bastante subir.

En general si, en los proyectos hay gente muy motivada, son muy interesantes.

Usuarios muy satisfechos con el trabajo que están haciendo.

Son proyectos, que aunque son de entidades muy diferentes tienen una misión muy parecida y eso es bueno, porque desde distintos puntos estamos llegando a las mismas conclusiones, lo que quiere decir que estamos viendo lo mismo y queremos dirigirnos al mismo lugar.

Hay un buen enfoque, que está basado en la colaboración con estas entidades.

En general es mucho más sencillo en el ámbito rural o lo está siendo, al ser pocas entidades que en un entorno urbano, donde es mucho más complicado de conseguir.

Los profesionales que trabajan a nivel de inclusión en el ámbito de lo social están haciendo una labor muy importante de empoderar a las personas y de crecimiento personal de personas que están excluidas del sistema, o que están en riesgo de estarlo.

Ahora nuestro reto es este, hemos preparado a las personas, ahora hay que preparar el territorio para que esas personas entren. Es un beneficio social, personal, de pueblo, del concepto de felicidad bien entendida.

Todo el mundo de mi pueblo tiene un sitio, aparte de que mi posible trabajador es mi vecino.

2.1.4. Demandas y propuestas

La falta de unión entre las distintas localidades del Valle, la carencia de una oferta formativa coherente con la oferta laboral, el redireccionamiento de las inversiones hacia un modelo más sostenible, la desestacionalización de la actividad turística, la diversificación económica y el problema de la accesibilidad de la vivienda, son algunos de las necesidades que se expresan en los discursos recogidos en las entrevistas a informantes cualificados de la zona. A continuación se muestran una selección de fragmentos de los discursos emitidos en las entrevistas.

Siempre se habla de repoblar las zonas rurales, pero se debería ayudar a los que ya están viviendo en los pequeños pueblos, dinamizando y ayudándoles en el día a día.

Falta crear puntos de unión, foros en los que se expresaran necesidades y que se encontrarán soluciones a nivel de comunidad. Hay gente que podría ofrecer ayudas si conociese la problemática de otras personas de la comunidad.

A veces, el día a día se te lleva y no te paras a pensar en las cosas que no son la urgencia del trabajo.

En esta zona, aprovechando que ya tenemos relativamente cubiertas las necesidades sociales, se podría evolucionar más y mejorar y solucionar cosas (como el ejemplo de combinar el problema de la gente mayor que está sola, con madres o padres que necesitan que alguien les cuide a los hijos para ir a trabajar) que realmente no son de difícil solución. Además la gente en este Valle es muy de ayudar. Si se contrapusieran necesidades no cubiertas con una cartera de voluntariado, se podrían obtener muy buenos resultados.

El problema fundamental de este país en la empleabilidad laboral está en el desajuste que hay entre la oferta educativa y la demanda del mercado laboral. Porque todo el mundo estudia carreras, y el mercado laboral está saturado de titulaciones universitarias, que están devaluadas completamente. En cambio, en la fase profesional, hay demanda de un montón de oficios medios que no encuentran cobertura.

Debería haber más coordinación entre el mercado laboral y el sector formativo, para que fueran más acordes. Hay países en los que es así.

Es un problema el hecho de que las leyes educativas se están reformando en cada legislatura.

Las medidas de la Administración van a menudo a cubrir expediente para los cuatro años de legislatura, y no se piensa ni actúa a largo plazo. Debería haber una base de consenso nacional sobre la educación. Generan mentes que piensen, que puedan opinar...

Se debería orientar mejor a los niños sobre lo que se les podría dar bien, y no tener una educación tan rígida, pero eso hace necesario que haya más recursos y más profesores.

En cuanto a la precariedad laboral apostaría por la desestacionalización. No depender de las temporadas altas, creando nuevos puestos de trabajo, en la industria si es necesario. Abrir nuevos negocios, coworking que se pudieran favorecer desde los ayuntamientos. Facilitar el autoempleo.

A nivel turístico, descentralizar el turismo al resto de pueblos del Valle, y diversificar para no depender solo de la nieve.

Hay turismo de otoño en muchos sitios que se podría replicar. Aquí en otoño está todo cerrado y los turistas que vienen en esa época no vuelven por las malas experiencias con eso.

Habría que mantener los negocios abiertos todo el año abriendo el abanico a nuevas opciones de turismo. Si mantienes abierto todo el año haces que la gente venga.

Otras opciones como los biocombustibles podrían funcionar y ayudarían a la limpieza de bosques.

Habría que invertir en servicios e infraestructuras desde el sector privado, no solo desde la administración.

Podríamos tener más capacidad crítica y quejarnos más, eso es lo que podríamos hacer nosotros como personas. Y si esperamos algo de la administración, es la protección de la vivienda. Y en el tema laboral, que pudiera tener más continuidad o que si trabajas de manera discontinua, puedas tener esa cobertura cuando no estás trabajando.

El cambio climático está ahí, y se ha hecho una ampliación de pistas. Habrá que dejar de enfocarnos tanto en la nieve y buscar salidas distintas.

Recuperar el sector primario, al que toda la vida se habían dedicado aquí. Facilitar el acceso a gente que por no ser de aquí tiene difícil el acceso a ser ganadero o agricultor, y también darle un reconocimiento a los que ya están, que no tienen que estar muy contentos de vivir de subvenciones. Darle una vuelta a la PAC. Acercar el sector primario como una alternativa a la economía de la zona. Aquí hay pastos y muchos recursos.

Diversificar la economía del Valle.

Se podría dedicar más tiempo a profundizar.

Se habla mucho de determinados problemas pero no se ven tanto las acciones y los resultados.

Deberían dedicar más tiempo a indagar más profundamente.

Debería ser un estudio más prolongado en el tiempo.

Los telecentros por ejemplo costaron mucho dinero y se han quedado abandonados.

No tener un trabajo todo el año, al final es precario. Tener un trabajo de 12 meses da mucha seguridad.

Empieza a haber trabajos fijos para gente con formación profesional de oficio, para mantener las infraestructuras.

Muchos jóvenes piensan en ser monitores, guías, y ahí hay mucha precariedad.

La vivienda es el gran problema que tiene que acometer la administración con las empresas.

Los salarios se tienen que equiparar al gasto para que a la gente le interese venir.

Hay que generar nuevas líneas de trabajo que no sea el turismo, en el sector primario...

Falta mucho por conseguir, porque estamos muy parados. Falta que la gente se despierte y se valore, y pida lo que vale. Muchas veces es porque estamos muy distraídos, y no profundizamos.

Nos falta reaccionar a todos.

Que las clases más altas sean más empáticas, y que nosotros seamos conscientes del poder que tenemos y lo sepamos emplear.

Habría que crear industria. Se trata de generar trabajos que te permitan vivir con una calidad de vida y económica decente. Nos falta crear un plan y llevarlo a la práctica. A la gente se le va la fuerza hablando en el bar.

2.1.5. Conclusiones del análisis de las entrevistas

Tras analizar el contenido de las entrevistas, observamos que hay una serie de factores que aparecen repetidamente en todas ellas.

- Hay un gran problema en el Valle con la estacionalidad de los trabajos, que se concentran en las temporadas altas de invierno y verano, con unos periodos intermedios en los que resulta muy complicado encontrar trabajo.

- Esta inestabilidad laboral, sumada a un mercado de viviendas, muy encarecido por el interés turístico de la zona, hace insostenible la economía de los trabajadores que se encuentran en situación de precariedad.
- La Administración, colaborando con el sector empresarial, debería trabajar en la desestacionalización y en la diversificación económica, creando alternativas que ofrezcan trabajos fijos, ya sea incentivando el desarrollo del sector primario, el industrial u otros tipos de turismo alternativos que ocupen las temporadas bajas.
- En la actualidad, a pesar de la amenaza que supone el cambio climático, las grandes inversiones siguen estando enfocadas en potenciar el turismo de la nieve, que aunque ciertamente reporta grandes beneficios al Valle, debería complementarse, desarrollando otras alternativas que aseguren la sostenibilidad económica a medio y largo plazo.
- Una de las características comunes de la mayoría de los perfiles descritos, es la falta de formación específica, y curiosamente, según la información obtenida en las entrevistas, existe en el Valle una necesidad urgente de profesionales formados en oficios, como mecánica, electricidad, fontanería... con posibilidad de puestos fijos bien remunerados y no se encuentra personal cualificado para cubrirla. Este hecho va unido a otra de las carencias de la zona, no hay opciones de formación profesional más allá de la escuela de hostelería, ni siquiera en el ámbito de los técnicos deportivos. Deberían promoverse nuevas opciones formativas adecuadas a la demanda real del mercado laboral, y sería conveniente hacerlo en el Valle, ya que salir a estudiar fuera, supone un desembolso económico muy elevado difícil de acometer, en especial para personas y familias en situación de precariedad.
- En cuanto a la relación entre las instituciones, se describe como buena en general, pero destaca la falta de unión entre los ayuntamientos, que hace difícil poder llevar a cabo proyectos que afectan al conjunto del Valle, como instaurar un transporte público que enlace las localidades, u obtener un equipamiento sanitario adecuado.
- Durante la pandemia del covid-19, fue un territorio muy castigado, ya que se paralizó el turismo. Mucha gente pudo mantenerse gracias a los ERTes, otros gracias a que tenían paro acumulado, o podían cobrar el subsidio de desempleo. Otros salvaron la situación gracias a tener dinero ahorrado, o al apoyo familiar. Muchos negocios quebraron, ya que al no tener ingresos económicos no pudieron mantener el nivel de gastos fijos, y hubo quien tuvo que abandonar el Valle. La comunidad se unió creando bancos de alimentos y de productos de primera necesidad para ayudar a los más perjudicados. Estos acontecimientos, pusieron de manifiesto la necesidad urgente de diversificar la economía.
- La última reforma laboral, en general, ha mejorado la situación de los trabajadores. Muchos han pasado a ser fijos discontinuos, y eso les ha dado una mayor estabilidad laboral. En cuanto a los empresarios, encuentran mayor dificultad a la hora de contratar temporalmente a gente para absorber los picos de trabajo. Es el caso de los jóvenes que están estudiando fuera, y que acuden al Valle los fines de semana para trabajar haciendo extras en hostelería,

o dando clases de esquí. Según los empresarios, ya no sale a cuenta hacer ese tipo de contratos, por lo que muchas veces no se les ofrece ese puesto de trabajo.

- Entre los perfiles descritos, encontramos el de los inmigrantes indocumentados, con unas características distintas al resto. La precariedad de este grupo está relacionada con la normativa de inmigración, que establecen un periodo de permanencia previa en el país de tres años antes de poder recibir el permiso de trabajo, periodo durante el cual se generan las situaciones de mayor precariedad de este colectivo, que se encuentra en situación de desamparo hasta el momento en que consiguen regularizar su situación.

2.2. ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO

Se consiguió reunir a 5 informantes cualificados, pertenecientes a Administraciones locales, centros educativos de la zona y asociaciones de carácter social. Aparte, una informante que no pudo asistir, perteneciente al Tercer Sector, envió un cuestionario DAFO rellenado. Esta información también está recogida en el análisis.

El DAFO se celebró en la sala de reuniones del centro El Remós, en la localidad de Sesué, el día 27 de julio a las 17:00. Se dividió la sesión en cuatro bloques de discusión relativos al territorio del Valle de Benasque: debilidades internas, fortalezas internas, amenazas externas y oportunidades externas. La discusión resultó muy dinámica y los participantes debatieron de manera sosegada pero muy activa.

Nº Asistentes	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	Ayuntamiento	Benasque	Concejal	Aduldez	H
2	Comarca Ribagorza	Benasque	Consejero	Aduldez	H
3	IES	Castejón de Sos	Profesora	Madurez	M
4	IES	Benasque	Profesora	Madurez	M
5	EsMontañas	Chía	Miembro	Aduldez	M
6	Aso. Guayente	Sahún	Representante	Madurez	M

Tras realizar una primera reflexión personal, en la que los participantes meditaron de manera individual sobre cada uno de los bloques, pasamos a la puesta en común y se consensuaron los siguientes aspectos:

2.2.1. Debilidades internas

Al hablar de debilidades internas nos referimos a las carencias propias del territorio que contribuyen a generar o mantener situaciones de precariedad sociolaboral, ya sean cuestiones

demográficas, culturales, económicas, problemas logísticos u otros. Estos son los puntos que se discutieron y consensuaron por el grupo:

↪ **Falta trabajar la identidad de Valle.**

Si no se piensa en el Valle como un conjunto, se destinan los recursos a proyectos que solo afectan a un sitio concreto, en detrimento de otros. Se debería invertir en transporte público que uniese los municipios, por ejemplo. A nivel institucional, de los ayuntamientos, no se trabaja la identidad de Valle. Se podría trabajar la identidad de Valle desde las edades tempranas. Ayudaría tener un centro de juventud donde se pudiesen juntar los jóvenes de todos los pueblos de la zona.

Hace falta una institución supramunicipal, una especie de unión de Ayuntamientos para poder solicitar algunos servicios comunes del Valle. Hay arraigo al territorio pero aún falta identidad de Valle. Ha mejorado en los últimos tiempos pero aún falta. A nivel institucional también se debería impulsar en ese sentido. Tener una población más amplia, se puede ejercer más fuerza frente a las instituciones.

“La Comarca ofrecía telesillas o nada” se deberían estudiar las necesidades reales de los pueblos. No se genera una dinámica local que genere una alternativa, y las administraciones se escudan en eso a la hora de tener en cuenta las demandas. Se invierte mucho en infraestructuras de las estaciones y hay necesidades más importantes que atender, en las que no se invierte, como la mejora del equipamiento sanitario o el transporte público.

↪ **No hay transporte público:**

Se debería crear un servicio de transporte público, ya que actualmente siempre se depende de los vehículos privados para desplazarse entre municipios. Los escolares tienen transporte. Eso demuestra que cuando se quieren poner de acuerdo lo consiguen. Se podría organizar un servicio subvencionado, una ruta que uniese los municipios. Se deben considerar la temporada baja y la temporada alta en el diseño del transporte. La gente que está en situación vulnerable, que no suele tener coche privado, necesita este servicio para poder acceder a los trabajos que normalmente están en los núcleos más fuertes del Valle.

Actualmente, hay una dependencia total del vehículo. Los adolescentes y jóvenes dependen completamente de los padres para desplazarse. Hay un proyecto interesante que se llama “la vía verde” que es un carril bici que uniría todo el largo del Valle, facilitando el desplazamiento con vehículos mucho más económicos y sostenibles, como las bicicletas convencionales o eléctricas.

↪ **Falta de vivienda en alquiler:**

Es la piedra angular del problema. Afecta a todos los demás factores. La vivienda es inaccesible o muy cara. Hay muchas viviendas destinadas al turismo o segunda vivienda, permaneciendo cerradas la mayor parte del año. Este hecho, dificulta que se consiga asentar población. Se

expone un ejemplo que puede servir de referencia, el de Menorca, donde están transformando edificios en ruinas en viviendas con servicios en espacios comunes para alquilar, con unos precios razonables. En Castejón de Sos hay edificios en mal estado que se podrían destinar a este tipo de instalaciones. Las viviendas colaborativas podrían ser una solución para parte del problema, y ayudaría a asentar población. Hay empresarios que se quejan de que no hay trabajadores porque no encuentran vivienda. Este podría ser un formato interesante.

↪ **Desequilibrio de la distribución de la población:**

La población se concentra en los núcleos más importantes, y los municipios más pequeños y más aislados están despoblados. Es una consecuencia de la falta de transporte público y de servicios básicos en los pueblos pequeños en los cuales no suele haber ni siquiera una tienda de alimentación o un bar. La mayoría de la gente prefiere vivir en Benasque y Castejón de Sos, donde se concentran todos los servicios.

↪ **Envejecimiento de la población:**

En este punto no hay consenso total, ya que en parte de los municipios de la zona no hay envejecimiento, los más dinámicos económicamente por su vinculación al turismo. En los pueblos cercanos a la carretera principal hay mucha población joven. El problema del envejecimiento afecta sobre todo a los municipios más pequeños y aislados. Encontramos municipios en los que solamente viven unas pocas personas de avanzada edad.

↪ **Inestabilidad demográfica:**

Hay falta de capacidad de fijar la población en el territorio. Mucha gente viene por un tiempo pero consigue asentarse. En ocasiones personas que lo intentan se han acabado marchando al encontrarse con dificultades como la escasez de vivienda, los altos precios de todo, la falta de trabajo estable... Hay una población fija y una población flotante muy numerosa, que va y viene. Este vaivén demográfico dificulta estabilizar algunos servicios.

Hemos estado un tiempo sin pediatra porque no había suficiente cantidad de gente para hacer presión.

Empresarialmente no ha interesado asentar población, contratar gente fija hasta el momento. A las empresas les ha beneficiado la estacionalidad, pero esta condición genera precariedad.

Se debería intentar garantizar un trabajo digno no solo durante 6 meses, sino durante todo el año.

↪ **Estacionalidad económica:**

Existen dos temporadas, invierno y verano, muy diferenciadas, que generan una población flotante que va y viene. En temporada baja no hay prácticamente trabajo. El conjunto del parque

natural y la estación de esquí es una fortaleza que se ha convertido en debilidad ya que condiciona la economía de la zona, la forma de trabajar, de contratar y eso afecta a cómo se asienta la población. Se hacen inversiones dirigidas al turismo, que no corresponden con las necesidades reales de la zona, como la creación de un telecabina, o la ampliación de la estación de esquí, que solo consiguen masificar más las temporadas altas, cuando ya hay mucho trabajo en la zona.

Las temporadas bajas están muy olvidadas. No se impulsan actividades fuera de las temporadas turísticas, e incluso los establecimientos permanecen cerrados en esas fechas, lo que da muy mala imagen a la gente que intenta hacer turismo fuera de temporada, por la falta de servicios. Mucha gente no repite y transmite que todo está cerrado en temporada baja.

Este es un factor que afecta directamente sobre la precariedad sociolaboral en la zona, ya que hace que los trabajos sean mayoritariamente temporales.

Solo con las dos temporadas no se paga el alquiler del local. Solo es posible para los que son propietarios de los locales, que ya tienen el negocio pagado, y no necesitan arriesgar con cosas nuevas.

Se apunta al sector empresarial como clave para cambiar la situación, ya que es necesario mantener negocios abiertos durante todo el año, pero se necesita el apoyo de las Administraciones, que deberían ayudar a crear y promocionar el atractivo turístico de las temporadas bajas, para que los negocios sean rentables en esos periodos. Debería ser un trabajo conjunto que acogiese también a los emprendedores que se incorporan.

↳ **La economía está muy focalizada en el turismo:**

Hay un interés privado en esta focalización. Faltan actividades de otro tipo. Por ejemplo, es muy difícil conseguir fontaneros, electricistas, mecánicos... Hay en Castejón una empresa de inteligencia artificial. Es un ejemplo de apertura a nuevas ideas. Desde las instituciones no se ofrecen alternativas. O deportes de nieve o nada. Hay inversiones que no son acertadas, pero hay gente que esconde su opinión por miedo a ser señalados. Esa focalización hacia el turismo genera una falta de apertura de ideas.

Alquilo un apartamento y está siempre lleno porque permito traer perros, y no es gente que venga a esquiar. En primavera y otoño la gente quiere ir a pasear con los perros.

Se ve como necesario que las futuras generaciones de emprendedores se abran más a trabajar esas temporadas bajas, incluso a mirar más el Valle en conjunto que los que están asentados ahora mismo.

El hecho de que haya comercio en temporada baja es imprescindible para la desestacionalización. Se necesitan algunos establecimientos que se impliquen para poder generar actividades y empezar a mover gente en esas fechas, para evitar que la gente se encuentre en un pueblo fantasma, que no es turísticamente atractivo. Hace que la gente que viene ya no repita y lo

transmita por el boca a boca. Los propietarios de los locales están actualmente centrados en las temporadas altas, y no se prestan a sacrificar beneficios para apoyar la idea de la desestacionalización. Hay una inercia en los negocios que llevan muchos años y lo tienen pagado en seguir con el mismo formato.

En los últimos tiempos se han empezado a desarrollar otro tipo de iniciativas laborales, apoyándose también en el teletrabajo. Tampoco se apoyan sectores como la ganadería.

A mi me llamaron ecologista por querer apoyar a la ganadería.

↪ **Falta de formación profesional:**

Hay falta de técnicos, electricistas, mecánicos, fontaneros, etc.... y no hay formación profesional en la zona para suplir esa carencia, cuando podría ser una gran oportunidad laboral para muchos. Preparar a la gente de aquí para que se puedan quedar sería importante. Hay un desequilibrio entre las ofertas de empleo y la cualificación de los trabajadores.

↪ **Brecha digital:**

Todavía no hay buena conexión a internet en todos los pueblos. Se ha mejorado, en el sentido en que ya se ha empezado a instalar la fibra en algunos municipios, pero todavía hay sitios donde la conexión es muy mala. Esto dificulta la posibilidad del teletrabajo como una opción para instalarse en el Valle.

↪ **Falta de oferta en el ocio:**

No hay mucha oferta en el ocio en general. Afecta al asentamiento de la población. La juventud o es deportista o se decanta por el botellón. Hay ofertas interesantes pero no todo el mundo puede permitírselo económicamente. Podría haber modelos más sociales. Es cierto que La Comarca ofrece actividades accesibles.

↪ **Falta compromiso empresarial en el desarrollo local:**

Muchos trabajadores se sienten explotados por las malas condiciones laborales y cuando se transmite a nivel empresarial se niega y no se reconoce por parte de los empresarios. Hay ocasiones en las que no se pagan las horas extras, y eso repercute en el tiempo que se le puede dedicar a la familia, o a las cuestiones personales. Esto se ha normalizado y se percibe un ambiente de cansancio y descontento entre los trabajadores/as. Se espera que la Administración tome medidas al respecto.

Para promover el desarrollo local es necesaria la ayuda pública, en los primeros pasos, pero después tiene que haber iniciativa privada que consolide el avance.

2.2.2. Fortalezas y potencialidades internas

En este bloque se trató de consensuar las cualidades positivas intrínsecas de la zona, que pueden contribuir a mejorar los problemas de precariedad sociolaboral. Tras escuchar los puntos de vista de los participantes, y buscar el consenso en cada punto, se concretaron las que enumeramos a continuación:

↪ **El entorno natural y el paisaje:**

El hecho de ser una zona con un excelente valor natural y de gran interés paisajístico atrae muchos visitantes, por lo que es fácil tener un input económico procedente del turismo. Ser un territorio consolidado como destino de alto interés turístico, comporta una gran demanda de empleo en el sector servicios. Todo esto favorece a que haya gente interesada en quedarse a vivir.

↪ **El paisaje humano:**

Territorio socialmente cohesionado que favorece el apoyo y contactos entre las personas para mejorar su vida laboral y social.

Es una fortaleza que nos conocemos todos. Siempre es fácil saber a quién acudir cuando se necesita algo. Es una tranquilidad a la hora de criar a los hijos, saber que estás en un entorno seguro.

Hay buena calidad de vida, y no hay peligro con la delincuencia. El ambiente es muy apacible. Aún con mentalidades distintas hay buena relación entre las personas. Cuando alguien tiene dificultades es fácilmente ayudado por la comunidad.

↪ **Fácil acceso a servicios y actividades:**

Al haber menos densidad de población el acceso a determinados servicios no está masificado, lo que facilita el acceso a ellos. Es el caso del médico de cabecera, o los servicios sociales. Por otra parte, no todo el mundo puede permitirse económicamente participar en ciertas actividades de ocio, aunque si bien es cierto que La Comarca ofrece alternativas subvencionadas.

↪ **Recursos naturales y sabiduría tradicional:**

Es un espacio natural con muchas posibilidades de creación de nuevas empresas ligadas al medio ambiente, producciones sostenibles,... La zona es muy rica en recursos naturales con los que desarrollar una industria agroalimentaria y ecológica. Hay mucha sabiduría ancestral en la que nos podemos apoyar para emprender las nuevas iniciativas.

El cultivo de frutales es un ejemplo. La zona se ha vuelto adecuada para ello a causa del cambio climático. Aprovechamiento de recursos forestales. Hay gente que se dedica a recoger trufas salvajes, setas, leña. Es un campo muy amplio que se puede desarrollar.

↪ **Marca de Valle:**

A nivel nacional la zona es muy conocida. Eso se puede aprovechar para potenciar actividades o productos, aplicando la diversificación. Se puede empezar a potenciar iniciativas, productos locales de producción agroalimentaria. Se planteó un proyecto de uso agrícola de suelos públicos que no ha salido adelante por falta de apoyo de la Administración local.

↪ **Patrimonio cultural:**

Hay un gran patrimonio cultural que se está valorando cada vez más. *Las fallas* son un ejemplo. Este tipo de atractivos turísticos, constituyen una alternativa que permita no depender tanto del turismo del esquí, e incluso dinamizar las temporadas bajas con el fin de desestacionalizar el volumen de trabajo.

↪ **Acceso a consumo, venta electrónica e infraestructuras de transporte:**

Gracias a las nuevas tecnologías no es necesario estar ubicado en una ciudad para poder vender o comprar. Las infraestructuras de transporte nos acercan al mundo exterior abriendo un gran abanico de oportunidades.

2.2.3. Amenazas externas

En el tercer bloque, se trató de elaborar un listado consensuado de factores externos que podrían suponer una amenaza para la economía y comunidad del Valle. Se señalaron los siguientes:

↪ **Cambio climático:**

El turismo y la economía resultante en la zona se apoya mucho en la nieve, que podría verse amenazada por el cambio climático. En los últimos años ha habido problemas con la falta de nieve y las altas temperaturas, que impide que se pueda crear nieve artificial.

↪ **Aplicar modelos urbanos al medio rural:**

El hecho de que se apliquen normativas en el medio rural que han sido desarrolladas pensando en el medio urbano, es un problema, porque no se adapta a las necesidades reales. Se legisla desde el desconocimiento del medio rural, incluso cuando se dirigen al medio rural, creando problemas a largo plazo.

↪ **Situación política y económica global:**

La situación económica externa puede hacer que no vengan determinados turistas peligrando los ingresos de los negocios de la zona. La subida de los precios de los combustibles, la electricidad, etc., están afectando y pueden afectar mucho a la economía local. Se depende mucho de los recursos y demandas externas. Antiguamente se era más autosuficiente. Hay sectores como el ganadero, que depende totalmente de las subvenciones procedentes de los fondos europeos. Si se reducen esos fondos se pondría en peligro la supervivencia del sector.

La inestabilidad política da lugar a que se apliquen políticas pasajeras, pensadas para legislaturas de 4 años, como sucede por ejemplo en educación, al cambiar los planes formativos en cada cambio de gobierno.

↪ **Falta de trabajadores cualificados que vengan de fuera:**

No se encuentran trabajadores cualificados para puestos de trabajos concretos, no solo porque no haya en el Valle, sino porque tampoco es posible conseguirlos de fuera. La ubicación geográfica y de difícil acceso de la zona, dificulta que las empresas se desplacen hasta aquí para ofrecer según qué servicios, que por otra parte son muy necesarios. Puede resultar muy caro conseguir estos servicios, lo que se repercute en el precio final de los productos o servicios que se ofrecen.

↪ **Desarrollo de otros destinos turísticos:**

Hay nuevos destinos turísticos que ofrecen opciones más punteras, que pueden desviar el flujo de clientes hacia esas zonas. El tipo de turismo no se ha actualizado, está asentado en la comodidad de que ha funcionado bien durante años y eso puede pasar factura. Hay gente con inquietud y ganas de desarrollar nuevas iniciativas, el problema es que suelen encontrar muchas trabas para abrirse camino.

↪ **El mundo virtual por Internet:**

Puede resultar una amenaza, en cuanto a nuevos problemas, como adicciones a las pantallas, etc.... Pero también hay personas que tienen dificultades para hacer gestiones online, porque no saben. La juventud está muy centrada en las tecnologías y aún no sabemos cómo va a repercutir a largo plazo.

↪ **Trabas administrativas:**

La lentitud de la Administración al conceder licencias, solucionar trámites constituye un gran problema al intentar desarrollar cualquier iniciativa.

↪ **Inversiones externas:**

La falta de regulación en algunos sectores puede generar grandes problemas. Un ejemplo es Air Bnb, y plataformas similares que generan el problema de la escasez y encarecimiento de vivienda en alquiler. Hay empresas que sacan rentabilidad del territorio y es un dinero que se va fuera y no repercute en el territorio. Energías renovables, con instalación de infraestructuras que dañen el paisaje.

↪ **Carencia de políticas eficaces de empleo que garanticen la formación adecuada a las demandas del mercado laboral:**

Esta amenaza externa, va ligada a la debilidad de que hay en el Valle una carencia en la oferta de formación profesional adecuada a la demanda. Se deberían aplicar políticas orientadas a solventar este problema desde los gobiernos autonómico y central, ya que es un problema generalizado.

2.2.4.- Oportunidades externas

Finalmente, se discutió y consensuó sobre los factores externos que podrían suponer una oportunidad de mejora en la situación socioeconómica de la zona. Los enumeramos a continuación:

↪ **Cambio climático:**

Mucha gente está prefiriendo pasar sus vacaciones aquí porque no hace tanto calor. Lo que supone un gran problema para el turismo de esquí, puede volverse una oportunidad de generar nuevos tipos de turismo.

↪ **Nueva revalorización del mundo rural:**

Tras la pandemia hay mucha gente que ha vuelto a ver un campo de oportunidades en el entorno rural, que se posiciona como una alternativa real de futuro y trabajo en tiempos de crisis con la opción del trabajo online y la búsqueda de una vida más tranquila, alejada de las ciudades. Hay una diversidad de talento rural que se está poniendo de manifiesto, y hay que trabajar en su visibilización e impulsarlo. El fácil acceso a cosas a las que antes no se tenían fuera del mundo urbano, elimina el hándicap que tenía el Valle al estar tan apartado. Se puede disfrutar de un entorno paradisíaco con las comodidades del mundo urbano.

↪ **Políticas exteriores:**

Igual que pueden ser un problema, también pueden ser también una oportunidad si van bien dirigidas.

↪ **Internet:**

Es una ventana de oportunidades. Permite tener millones de clientes potenciales desde los lugares más remotos. A través de *los influencers* se puede llegar fácilmente a muchos consumidores. Cuando alguno de ellos viene al Valle y publica fotos en las redes, está haciendo publicidad gratuita.

↪ **Inversiones privadas externas:**

Si se hacen inversiones que interesen a la zona y estén bien encauzadas. Hay perspectivas favorables de demanda internacional para sectores productivos con potencial económico ascendente del ámbito agrario, agroindustrial, medio ambiente-energía, etc. Estas perspectivas, pueden favorecer a la reorientación del modelo productivo hacia unas pautas más sostenibles tanto en la vertiente económica, como social y medioambiental.

↪ **Nuevos nichos de mercado:**

Aparición de nuevas tendencias de turismo que encajen con las características de la zona, como el turismo rural sostenible relacionado con los parques Naturales, turismo de otoño...

2.2.5. Conclusiones del análisis del DAFO

Tras realizar el análisis del contenido del grupo DAFO, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Debido a la estacionalidad de los trabajos de la zona y la ausencia de diversificación económica, nos encontramos en un panorama en el que la mayoría de la oferta de trabajo tiene unas condiciones muy precarias.
- El hecho de que el Valle está ubicado en un entorno de gran valor paisajístico y natural constituye una fortaleza, pero actualmente puede resultar una debilidad, y de hecho, sería conveniente replantear el sistema económico actual, ya que depende totalmente del turismo, y si éste falla, las consecuencias pueden ser desastrosas, como ya se vivió durante la pandemia del covid-19.
- El cambio climático constituye una gran amenaza externa para el turismo de nieve, que depende de unas nevadas cada vez más escasas y de las bajas temperaturas, que cada vez son más altas. A pesar de esto, las grandes inversiones planificadas a corto plazo todavía están orientadas a potenciar este tipo de turismo y las pocas iniciativas enfocadas a la diversificación del modelo económico, apenas reciben apoyo.
- En la reunión se habló de que sería necesaria la implicación del sector empresarial, en conjunto con la Administración, a la hora de desarrollar acciones para empezar a aprovechar las temporadas bajas. Trabajar con el turismo de otoño, por ejemplo.

- En ocasiones la aplicación de políticas diseñadas en el ámbito urbano, pueden suponer una amenaza para el mundo rural, ya que es un contexto totalmente distinto.
- Sería importante establecer una coordinación entre las administraciones locales, para presentar al Valle como un conjunto, quizás creando una figura supramunicipal con representantes de los consistorios, consiguiendo así más fuerza a la hora de transmitir las demandas a las Administraciones públicas externas como la Diputación o la Comunidad Autónoma.
- El problema de la escasez de vivienda asequible es otro de los factores ligados al problema de la precariedad. Los precios de los alquileres de las escasas viviendas disponibles son muy altos y difícilmente asumibles para quienes se encuentran en situación laboral precaria.
- Otra de las carencias que aparece, es la falta de una oferta formativa acorde con la demanda laboral. Hay dos institutos en el Valle, y quizás uno de los dos podría centrarse en la formación profesional. Actualmente hay mucha demanda de oficios y no hay profesionales cualificados para cubrirla.
- Por otra parte, se aprecian una serie de potencialidades en la zona, como la existencia de un paisaje humano de calidad, con una comunidad social sólida capaz de sustentar a sus miembros, un entorno que ofrece una alta calidad de vida, un importante patrimonio cultural, una marca de Valle conocida a nivel nacional y un gran talento tradicional, a través del cual generar nuevas alternativas de funcionamiento socioeconómico.
- Internet, ha abierto un nuevo abanico de posibilidades para la diversificación económica. Hay opciones como el teletrabajo, y la venta online de productos y servicios, que hace unos años eran inimaginables en un sitio tan remoto.
- Y estas herramientas tecnológicas pueden facilitar el acceso a nuevas tendencias como el ecoturismo, muy acorde con este entorno, o ayudar al desarrollo de otros sectores como el primario.

2.3. ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

Para la realización del grupo de discusión, se consiguió reunir a 5 participantes. En un principio iban a ser más, unas 8 personas, pero varias no pudieron asistir por causas personales. En la búsqueda de los perfiles se contó con la ayuda de la representante del CDR de la zona y de la red de contactos personales. Se consiguió reunir a un grupo heterogéneo tanto en edad y en sexo-género, como en la experiencia laboral. El grupo de discusión tuvo lugar en Villanova a las 17 horas del día 14 de agosto.

Nº Asistentes	Localidad	Cargas familiares	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	Villanova	sin cargas	Monitor/guía	Juventud	H
2	Benasque	hijos a cargo	Parado	Adulthood	H
3	Villanova	sin cargas	Trabajador de la nieve	Adulthood	H
4	Benasque	sin cargas	Autónoma	Juventud	M
5	Villanova	hijos a cargo	Hostelería	Adulthood	M

2.3.1. Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral

Preguntamos a los participantes sobre las características de sus últimas experiencias laborales y su opinión sobre la situación laboral y económica de la zona. En las respuestas obtenidas, hay unanimidad en cuanto a que el principal problema viene de la temporalidad de los trabajos, debida al marcado carácter estacional del turismo. El mayor volumen de trabajo se concentra en unos pocos meses, y el resto del tiempo es casi inexistente. Además insisten en que en las temporadas altas, los sueldos no son suficientes para poder aguantar hasta el comienzo de la siguiente temporada de trabajo.

En muy poco tiempo la gente nos exprime, y esto que han sacado ahora de fijo discontinuo, que trabajas 5 o 6 meses y el resto del tiempo estas que si tienes paro tienes y sino no tienes.

En hostelería, sobre todo, las jornadas se extienden por encima de las horas contratadas y las horas extras no se pagan, se ofrecen como vacaciones en los periodos de menos carga de trabajo.

Ya te avisan, en Agosto no vas a librar ni un día. En mayo te ofrecen todos esos días que luego no vas a librar, y te lo ofrecen como "el chollo". Eso es totalmente ilegal.

La economía de la zona se apoya completamente en el sector turístico, de dónde procede la mayoría de la oferta laboral. Si por algún motivo el volumen del turismo disminuye, lo hace también la oferta de trabajo, como ocurrió de manera muy evidente durante la pandemia de covid-19, momento en el que casi todo el mundo se quedó sin trabajo. Los asistentes consideran que para solucionar este problema, se debería diversificar la economía del Valle, buscando alternativas en otros sectores, como la producción agroalimentaria.

Yo pienso que hay que diversificar el Valle, no podemos estar viviendo solo del turismo, porque entonces ocurren estos problemas, tenemos un input económico del turismo, pero la gente no tiene acceso a una vida digna con el trabajo que hay en el Valle... Tenemos que buscar soluciones para ir a otros modelos, porque el del turismo está fallando.

Otro de los problemas en los que todos los asistentes coinciden, es el de la dificultad para encontrar una vivienda digna y asequible. Debido al interés turístico de la zona, la gran mayoría de los apartamentos son de alquiler turístico, y los que no, tienen unos precios muy elevados, que no son asumibles para la mayoría de los residentes, la gran mayoría afectados por la precariedad laboral resultante del modelo turístico estacional.

Luego lo de la vivienda, que es una cosa que repercute un montón en el trabajo de este Valle, porque se busca de todo pero ¿dónde vives? Yo llevo aquí 22 años y llevo buscando piso para mi desde hace tres años ahora mismo, y no hay. Y si sale alguno, cuesta 800 o 900€. Con un sueldo de 1200, un poco complicado.

Uno de los participantes, nos cuenta que en Benasque, un tercio de las viviendas son de segunda residencia, y se queja de que no se está aplicando la ley de vivienda, que grava las segundas y terceras residencias, algo que de aplicarse correctamente, podría hacer que aumentase la oferta de viviendas de alquiler.

En la conversación se plantea que el hecho de que se esté arreglando la carretera de acceso al Valle, puede derivar en que la gente que trabaja en la zona busque vivienda más asequible fuera, quedando el Valle como una residencia turística y de élite.

Se ha menospreciado mucho el tipo de trabajo del campo. Se valora solo el tipo de trabajo de las ciudades y luego se coloniza el campo. Esto es un refugio climático pero hay que poder pagarlo.

Otra cuestión que se pone de manifiesto es el de la conciliación familiar en las épocas de gran volumen de trabajo, que suelen coincidir además con las vacaciones escolares.

Yo añadiría que para la gente que tenga hijos, la conciliación es un problema, y están las escuelas de verano, pero tienen un coste muy elevado para los sueldos que se están pagando. Se está trabajando para pagar cosas y tampoco puedes encargarte tú de tus hijos, en realidad.

La cuestión económica en temporada baja es complicada, ya que es difícil conseguir ingresos y, la condición turística del Valle hace que no solo el alquiler, sino también los precios de la comida y del resto de consumibles básicos sean muy elevados. Precios calculados para el turista, que también paga el residente, que en la mayoría de las ocasiones, tiene un poder adquisitivo menor que el del visitante que puede permitirse venir de vacaciones.

Cada mes, 400 o 500€ te los gastas en comida, y si tengo un mes malo, quizás gano solo lo de la comida.

Durante estos periodos en los que el trabajo escasea, los que sufren esta condición de precariedad, tratan de conseguir ingresos económicos con los que ir tirando, aceptando trabajos de lo que sea y en cualquier condición laboral, muchos de ellos en B, y mal pagados.

Te tienes que dedicar a otra cosa que no es tu sector. Yo que soy profesor y guía, tengo que dedicarme a otras cosas, la música, o algún amigo que necesita ayuda en alguna chapuza en casa. Hacer un curso del INEM porque está subvencionado el desplazamiento.

Al final estás haciendo el curso por la parte económica.

Para ahorrarse impuestos te ofrecen trabajos sin contrato. Te lo ofrecen ellos. Si no tienes por donde tirar pues entras en ese juego, aún sabiendo que no vas a cotizar.

Vuelve a aparecer el problema de la vivienda en la conversación, y uno de los participantes cuenta que existe la problemática añadida de los alquileres en B, sin contrato. No tener contrato, impide que se puedan solicitar ayudas al alquiler, pero en ocasiones no queda otra alternativa si se quiere conseguir un alquiler más económico.

En cuanto a las características y condiciones predominantes en los trabajos-empleos a los que han accedido en los tres últimos años, explican que en los trabajos de hostelería se trabajan muchas horas, más de las contratadas y mal pagadas. Se trabajan 6 días a la semana, en momentos de picos de trabajo incluso 7, y no pagan las horas extras, ya que se considera que están incluidas en el sueldo.

En hostelería trabajas muchas horas y además mal pagadas y luego a la calle. Aquí siempre ha sido así, esa es la frase.

Se comenta, que durante la pandemia, mucha de la gente que trabajaba en hostelería se reubicó en otros sectores, por lo que los empresarios están teniendo dificultades para encontrar personal con las condiciones de trabajo que se habían estado ofreciendo hasta ahora. Para equilibrar este problema, se están empezando a ofrecer mejores salarios, pero aún queda el problema del alojamiento.

Lo último que he oído es que te ofrecen alojamiento pero eso te lo descuentan del sueldo.

En la construcción el panorama tampoco es muy alentador.

En la construcción, nada más llegar te avisaban de que tenías que trabajar 10h al día. Te pagan 8, el resto en negro.

El participante perteneciente al sector de los deportes de riesgo nos cuenta que están cobrando las horas al mismo precio que hace 25 años. También explica que durante la temporada alta procuran trabajar todos los días, y que al ser un trabajo muy duro físicamente, está muy expuesto a las lesiones. En el caso de no tener un buen contrato y un buen seguro, algo bastante habitual, las bajas pueden no ser suficientes para vivir, y menos para ahorrar para la temporada baja.

Yo hago una media de 4 o 5 horas al día. Todos los días. Hay compañeros que tienen contratos de 16 horas al mes y el resto se lo dan en B, o hay a quien no le dan de alta.

Es un trabajo muy físico, y te expones mucho a accidentes, lesiones...

Si no tienes un buen contrato, tu baja laboral son 250€ al mes, y con eso no pagas nada.

Con el precio de los combustibles, cada día la primera hora es para pagar el desplazamiento de ese día. Si no trabajo ese día pierdo dinero.

Con respecto a los motivos o causas que determinan su ocupación en empleos precarios, hay unanimidad en que el problema está muy relacionado con la estacionalidad de la mayoría de los empleos. Hay pocos empleos fijos, y son para gente con una formación determinada. Es muy típico el perfil de un trabajador temporero que ha decidido instalarse de joven en el Valle, y ha estado muchos años trabajando en temporada alta y sobreviviendo austeramente en temporada baja. Conforme pasan los años, con la edad, se hace más difícil seguir llevando este estilo de vida, ya sea por el desgaste físico y moral, o porque se quiere formar una familia.

Yo, antes lo veía como una especie de lujo. Trabajas mucho en las temporadas y luego vives humildemente. Pero si decides formar una familia es imposible. El sueño es tener trabajo todo el año, pero si luego no es el trabajo que tu quieres, ¿vas a gastar cada día 8 horas de tu vida en un ayuntamiento? si es lo que tu quieres, bien, pero si no... acabas como en la ciudad.

Se responsabiliza al sector empresarial de centrarse en exceso en las temporadas altas. En muchas ocasiones, estos empresarios, son propietarios de los locales y solamente con trabajar durante estas épocas están consiguiendo suficientes beneficios. Es distinto el caso de los empresarios que no son dueños de los locales, que sienten la presión de tener que seguir pagando el alquiler en temporada baja, y el de los trabajadores, cuyo nivel de ingresos no es suficiente para estar varios meses sin trabajar.

Los participantes expresan la opinión de que deberían ser el primer tipo de empresarios, dueños de los locales, el que empatice con el resto y saliendo de su zona de confort de las temporadas altas, colabore en promover acciones que atraigan turistas en temporada baja, ayudando así a conseguir mayor estabilidad laboral en la zona. Actualmente, en temporada baja, es incluso difícil encontrar establecimientos abiertos, creando un ambiente poco atractivo para el turista.

El fallo está en que los empresarios se centran en las temporadas altas y después cierran.

La gente que viene a visitar la zona fuera de temporada se encuentra con todo cerrado, y eso hace mala publicidad.

Si decides vivir en el Valle, tienes que pagar el alquiler todo el año, entonces esos meses, en octubre ¿Qué? si no has cosechado... En invierno tienes que intentar trabajar lo máximo, es cuando hay el mayor número de meses de trabajo. El turismo de invierno deja más dinero. Si no tienes enlazadas esas dos sesiones lo tienes jodido. Por una habitación cobran 400€.

Otra de las quejas es de la carencia de algunos de los servicios esenciales, como son el transporte público, o el insuficiente equipamiento médico, tomando como ejemplo el hecho de que para hacerse una radiografía hay que desplazarse a 90 km de distancia.

Estamos hablando de los trabajadores, entonces, Además para lo que pagan, el Valle tiene muy pocos servicios, no hay transporte público, la parte médica está fatal. Hay unos servicios que no se cumplen. Debería de haber más servicios para la gente que trabaja.

El acceso a la tierra está muy limitado, por lo que tener un huerto, que podría resultar una forma económica de conseguir alimentos, no está al alcance de todos. Los terrenos se han revalorizado mucho con la especulación de los *booms inmobiliarios*, y no siempre se encuentra a alguien que los ceda o los alquile por un precio razonable.

Tradicionalmente, los alquileres aquí eran baratos, y además la gente, no dedicaba tanto tiempo al trabajo asalariado, se producían los alimentos, tenían huerto.

Todo eso se ha destruido con el turismo.

Actualmente, la creciente carestía de los productos de primera necesidad se ve agravada por el hecho de que los sueldos permanecen prácticamente igual desde hace años.

Hubo un momento en la construcción en el que se ganaba bien. Ahora los sueldos son los mismos y todo vale el doble.

Los profesores y los guías llevamos cobrando lo mismo 25 años. La vida ha subido mucho en ese tiempo.

2.3.2. Las relaciones con las Administraciones públicas

Al preguntar la opinión sobre la actuación de las Administraciones públicas, los participantes se quejan de que no hay una buena difusión de las ayudas a las que se puede optar en situaciones de precariedad y necesidad. Además, estas ayudas no siempre encajan con el contexto debido a que habitualmente se legisla desde las ciudades sin tener en cuenta las realidades del mundo rural. Los trámites son farragosos y requieren de unas habilidades informáticas y de manejo de las aplicaciones online, que muchas veces hacen desistir al que lo intenta.

Cuando lo necesitaba, tardé en enterarme de que podía cobrar una ayuda tres años. Iba a los servicios sociales cada 15 días pero me enteré a través de una amiga.

Hay mucha falta de información. Los servicios sociales lo primero que deberían de hacer es informarte. Se supone que hay muchas ayudas y a la hora de la verdad todo son trabas.

Eso es así en todo.

La oficina del INEM más cercana está a unos 100 km, y supone un esfuerzo y un gasto de dinero tremendo para una persona con una economía precaria.

(...) para cobrar el paro tengo que hacer 180 km. Durante el covid podía ser online pero ahora otra vez lo han quitado. ¿Y si no tengo dinero para ese desplazamiento?, no ponen facilidades. Se había dado un gran paso haciéndolo telemático y se ha vuelto atrás.

Se quejan de que los sindicatos, que son los que deberían luchar por los derechos de los trabajadores, o son muy caros, porque son independientes, o en el caso de estar financiados por el Estado, luchan muy poco.

Al preguntar por la última reforma laboral de diciembre de 2021 que pretende reducir la temporalidad en la contratación laboral, y la figura de fijo discontinuo, expresaron las siguientes opiniones:

Lo de fijo discontinuo es un cuento, te echan cuando les da la gana. El año pasado me ha pasado en los dos trabajos que he tenido.

Ha subido el salario mínimo, para que los que cobraban 600, cobren 900 o 1.000. Con eso no haces nada.

Yo no noto ninguna diferencia, la única diferencia es que cuando me llaman ya dan por hecho que voy a trabajar con ellos, en lugar de preguntarlo como hacían antes, por el tipo de contrato que tengo.

A mi, como ya era fijo discontinuo, no me afectó, pero si vi la ilusión de los compañeros a los que les hacían fijos discontinuos, que sabían que al siguiente año les iban a llamar seguro, aunque si te quieren echar te echan. Yo creo que no te tienen que indemnizar más ni nada.

Por lo menos psicológicamente es mejor. Sabes que tienes trabajo asegurado en la temporada de invierno.

Al preguntar sobre las acciones de las asociaciones y ONGs en el Valle, varios participantes afirman no tener mucha información. Se conoce la asociación Guayente, con el proyecto del centro El Remós, y se nombra alguna actuación puntual de otras asociaciones, que reflejamos a continuación.

A través de la presión que ha hecho Mos Achudem, se han conseguido servicios como el pediatra. El Remós hace muy buen servicio con la diversidad funcional...

En los casos de violencia de género la asociación feminista te puede ayudar.

Es increíble que haya tenido que ser una ONG la que haya conseguido el pediatra o lo del Remós. Eso debería hacerlo la administración pública.

2.3.3. Las demandas, reivindicaciones y propuestas

Se preguntó a los participantes, cómo creen que debería de ser un empleo estable y digno. Las respuestas, giran en torno a la subida de salarios, la mayor estabilidad del empleo, mejores condiciones laborales y menos dificultades y trabas para el emprendimiento.

Si se va a trabajar solamente los meses que se trabajan ahora, deberían pagar por lo menos $\frac{3}{4}$ partes más de lo que están pagando, para que salga a cuenta trabajar solo 6 u 8 meses.

Si sólo se va a vivir de turismo, habría que aprovechar la primavera y el otoño que aquí son muy bonitos. En Ordesa se está haciendo.

Yo si que quiero trabajar todo el año pero con las condiciones laborales que hay se me quitan las ganas. ¿Vivir para trabajar o trabajar para vivir? Para eso me quedo como estoy.

Al precio que está el alquiler y la comida...

Si quisiera montar una empresa aquí, primero necesitaría un local, luego clientes, los impuestos, seguros.... es totalmente imposible, lo tienen montado para que no se pueda.

200.000€ para empezar a trabajar.

Se pone de manifiesto, que el hecho de que tener una buena red de contactos en el Valle, y apoyo familiar, puede ayudar a acceder a locales, clientela, etc., que facilita mucho el emprendimiento. En caso contrario requiere un gran esfuerzo, una gran inversión económica y puede resultar complicado.

En cuanto a por qué no lograron acceder a empleos estables y dignos, se manifestó que uno de los factores corresponde a la falta de ayudas al emprendimiento.

Se anuncian muchas ayudas al emprendimiento, de apoyo a la mujer rural, etc., pero que a la hora de la verdad no se hacen realidad.

También se pide la colaboración de los dueños de los locales, que prefieren tenerlos vacíos antes que alquilarlos a precios más económicos. En numerosas ocasiones, se intenta lanzar un nuevo negocio, que fracasa por no poder asumir el alto coste del alquiler en los primeros años, en los que el negocio todavía no está consolidado.

He visto gente que venían con muchas ganas de emprender. Carpinteros, mecánicos, de todo, y al cabo de un año se han ido arruinados.

Hay locales que se construyeron y nunca se han usado, en la calle principal además. No les hace falta alquilarlos.

También se comenta, que sería necesaria la unión de la gente para conseguir sacar adelante las demandas sociales, pero que la misma precariedad hace que no se dé esta unión. No ayuda, el hecho de que mucha de la gente que trabaja aquí, quizás el 70%, están de paso, ya que se van cuando la temporada alta acaba.

Este nivel de supervivencia en el que estamos nos impide pensar, y organizarnos. Estás al día a día, intentando sobrevivir.

No interesa que pensemos ni que nos organicemos. Y se oyen frases como cuidado que no vas a trabajar más en este Valle, y cosas así.

Al preguntar sobre qué se podría hacer para mejorar su situación laboral y acceso a un empleo estable y digno, se comentan una serie de factores y propuestas que se recogen a continuación.

Alargar las temporadas. No cerrar después de semana santa. Podrían bajar los precios haciendo ofertas en temporada baja. Quizás eso hace que pueda estar trabajando en temporada baja, como se hace en la playa. Hay que sacar nuevas ideas.

Diversificar el turismo, no solo el de esquí, diversificar la economía, necesitamos agricultura, necesitamos industria local y parar la masificación de alguna manera. Cobrar tasas turísticas.

Se ha construido un turismo en base a "que vengan como sea" y eso ahora ha cambiado, ya no vale todo.

Los trabajadores deberíamos juntarnos para exigir mejores condiciones, porque los empresarios son los empresarios y el alcalde siempre será el alcalde, pero los que trabajamos somos nosotros, y esto funciona porque estamos nosotros.

Las centrales hidroeléctricas deberían reportar beneficios en la zona, pero no es así, excepto la de Benasque que es del ayuntamiento.

El hecho de que se desvíe el agua para las hidroeléctricas perjudica al turismo de rafting y actividades de río. Cortan el agua y se reducen las horas en las que se pueden desarrollar ese tipo de actividades, perdiendo las consiguientes horas de trabajo.

Con relación a las aspiraciones y expectativas a corto y medio plazo de los participantes, estas pasan fundamentalmente por cambiar hacia un formato menos estacional del trabajo, y conseguir trabajar por cuenta propia por medio del emprendimiento.

Este año la mitad del turismo español se ha convertido en extranjero. Si falla, nos quedamos sin trabajo.

Me gustaría trabajar más meses para no tener que matarme a trabajar 2 meses y medio. Una temporada de verano de 4 meses.

Que las empresas, con los medios de hoy en día, pensasen en diversificar, temporada alta y baja, formaciones. Cambiar la fórmula.

Aprovechar más las oportunidades del entorno, para tener unos ingresos más estables que no solo dependan de si va a venir gente o no.

Intentar alargar las temporadas, con la primavera y otoño.

Me gustaría trabajar para mi. No tener que depender de trabajar para otros. Que dentro de mis posibilidades pueda montarme algo y trabajar para mi.

El invierno lo tengo resuelto, y en verano, la hostelería me tiene cansado con tanta precariedad, y la construcción en B me salva la temporada. Cotizando poco.

Me gustaría ser mi propio jefe, con un espacio en el que pueda desarrollar mi arte y mis trabajos de carpintería. Si lograrse eso, podría dejar incluso la estación, que es la que hasta ahora me da el punto de estabilidad. El fijo discontinuo.

2.3.4. Conclusiones del análisis del Grupo de Discusión

Tras analizar el contenido del Grupo de Discusión, resaltamos las siguientes conclusiones:

- Los participantes, se quejan de que la mayoría de las opciones laborales, están condicionadas por la estacionalidad del turismo.
- Los precios de la zona son muy elevados, tanto en vivienda como en los productos de primera necesidad, y los sueldos no son suficientes para poder vivir dignamente, y menos considerando que hay una serie de meses en los que hay muy poco trabajo remunerado.
- Se sienten explotados, y opinan que el sector empresarial, muy acomodado en este sistema de turismo estacional, prefiere no cambiarlo.
- Expresan que hace unos años, si era posible vivir todo el año con lo que se trabajaba en temporada alta, pero que, actualmente, todos los precios han subido mucho y los salarios han permanecido prácticamente intactos. Tratan de subsistir ayudándose de las prestaciones por desempleo, y los trabajos en B cuando no hay otra cosa, y en general hay un sentimiento de estancamiento laboral que tenderá a peor.
- En la visión de futuro a medio y largo plazo, el deseo general es el del emprendimiento, pero existe una sensación de que hay muchas trabas administrativas y pocas ayudas. Afirman que desde la Administración se anuncian muchas subvenciones, pero pocas llegan a los que las necesitan.

- Expresan la necesidad de diversificar la economía del Valle y de alargar las temporadas para reducir al máximo las temporadas en las que no hay trabajo.
- La dificultad en la conciliación familiar es otra de las dificultades que se comenta, ya que los periodos de más trabajo coinciden con las vacaciones escolares y las opciones tipo escuelas de verano, tienen un coste muy elevado.
- Hay una queja general de que faltan servicios básicos en el Valle, como el transporte público, equipamiento sanitario insuficiente, etc., suponiendo un grado mayor en la precariedad sociolaboral que sufren.

2.4. CONCLUSIONES CUALITATIVAS

- Desde que se abrió la estación de esquí de Cerler en los años 70, la economía de la zona, entonces centrada mayoritariamente en la ganadería extensiva, se ha ido apoyando cada vez más en el turismo. Durante años, este sistema ha reportado grandes beneficios económicos y de desarrollo social para el Valle. En la actualidad es el principal motor de la zona, del que dependen la mayor parte de los empleos.
- Instalados en este contexto, hay que añadir que este sistema económico tiene una marcada tendencia estacional, concentrando el grosor de la actividad en dos temporadas, de diciembre a marzo, con la temporada de esquí, y de julio y agosto con las vacaciones estivales.
- Hasta hace unos años, trabajar a buen ritmo durante estas dos temporadas, aseguraba superar cómodamente el resto del año. Actualmente ya no es así, con la tendencia inflacionaria y la notoria subida de precios registrada desde 2021 en los bienes y servicios básicos, la mayoría de los trabajadores tienen problemas económicos para superar las temporadas bajas.
- Especialmente delicado es el caso de las familias monoparentales con trabajos precarios, que encuentran muchas dificultades para poder pagar el alquiler y los elevados precios de los productos de primera necesidad. Además, las guarderías y escuelas de verano no son asequibles a sus bajos niveles de renta, lo que crea una dificultad añadida, la de la conciliación entre el empleo y la familia. En ocasiones, por este motivo, las madres solteras o divorciadas encuentran dificultades para ser contratadas.
- Existe un grave problema de escasez de vivienda asequible. Los altos precios marcados por el hecho de ser un lugar de interés turístico, y el hecho de que muchos propietarios opten por la opción del alquiler turístico, hacen que el mercado del alquiler anual y plurianual sea muy reducido.
- Este tipo de alquiler turístico, además de agravar este problema, en numerosas ocasiones no cumple con la normativa, haciendo competencia desleal a los hoteles y al resto de

apartamentos turísticos en regla. La Administración debería intervenir procurando que se cumpla la normativa y regulando el mercado de la vivienda.

- Actualmente, el problema de la vivienda está alcanzando incluso al sector empresarial, que está teniendo dificultades para encontrar personal, ya que los trabajadores no encuentran vivienda donde alojarse. Muchos trabajadores de temporada se ven obligados a vivir en sus furgonetas o autocaravanas.
- Según la opinión de la mayoría de los informantes cualificados que han colaborado en este estudio, la falta de formación profesional es uno de los factores que tienen en común las personas en situación de precariedad laboral. En el Valle de Benasque, hay una gran carencia en este aspecto, puesto que las opciones formativas son muy limitadas. Aparte de la escuela de hostelería de Guayente, que desarrolla una gran labor, la única opción es salir a estudiar fuera. Esta opción conlleva un coste económico muy elevado, que no se pueden permitir las personas y familias en situación de precariedad económica, cuya opción más rápida puede ser la de acceder a los empleos temporales del turismo estacional.
- Por otra parte, desde el sector empresarial, explican que hay mucha demanda de profesionales con formación profesional en oficios para cubrir puestos fijos bien remunerados y no encuentran profesionales para cubrirla.
- Sería muy conveniente, y claramente urgente, que las Administraciones, en colaboración con el sector empresarial de la zona, dedicasen medios y tomasen acciones hacia:
 - Desestacionalizar el turismo en la zona. Estudiando y promoviendo nuevas opciones de turismo, lanzando ofertas para estimular los meses intermedios, o promoviendo eventos en las temporadas bajas.
 - Diversificar la economía local. El hecho de que todo dependa del turismo pone en grave peligro la economía de la zona, ya que si éste falla no hay alternativa. Desarrollar el sector primario podría ser una de las opciones. El rico entorno natural y la tradición agropecuaria ofrece muchas posibilidades, y partiendo de la fama que tiene el Valle de Benasque, sería muy factible comercializar productos agropecuarios semielaborados y elaborados, tanto en tiendas físicas como a través de internet, productos de calidad diferenciada, especialmente de la gama de alta calidad.
 - Solucionar el problema de la vivienda. Ya sea regulando los alquileres, exigiendo el cumplimiento de la normativa en los alquileres turísticos, bonificando los alquileres anuales y plurianuales o cualquier otra medida en ese sentido.
 - La creación de oferta de formación profesional acorde con la demanda laboral. Actualmente no existen opciones en la zona aparte de la Escuela de Hostelería. Hay mucha oferta laboral de nivel técnico y muy pocos profesionales cualificados para cubrirla.

- Instaurar un sistema de transporte público. El Valle funciona como un sólo municipio en el que los pueblos son una especie de barrios. Los habitantes de los pueblos pequeños trabajan o necesitan acceder a los servicios en las localidades más grandes, Benasque y Castejón de Sos. Actualmente la única opción es el vehículo particular. Una opción muy cara y poco ecológica.
- Para conciliar la vía familiar y laboral hay que facilitar el acceso a guarderías, escuelas de verano y actividades extraescolares a los hogares con bajos ingresos, sobre todo de mujeres solteras y divorciadas con hijos/as (hogares monomarentales).
- Mejorar el equipamiento y servicio sanitario: hay que desplazarse 90 km para hacer una radiografía.
- Y promover la creación de foros de participación vecinal, presenciales y online, para generar reflexiones y diagnósticos sobre demandas y problemas del Valle y consensuar posibles soluciones.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

En las páginas de este tercer y último capítulo se recogen las Conclusiones y Recomendaciones Finales basadas en los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en el Valle de Benasque y Graus” de la provincia de Huesca que desarrollamos en la anualidad de 2023. En las Conclusiones Finales (4ª Fase del proyecto de investigación), el primer apartado, se realiza una estimación cuantitativa del ‘precariado’ en el agregado del Valle de Benasque y Graus (diez municipios en total) en comparación con la comarca de La Ribagorza, la provincia de Huesca, Aragón y España, según los resultados del Estudio Cuantitativo efectuado (1ª y 2ª Fase). Asimismo, nos referimos a los perfiles sociolaborales del precariado que se conocieron en el Estudio Cualitativo (3ª Fase) gracias a los discursos de las y los informantes cualificados que participaron en el trabajo de campo. Pero en estas Conclusiones también hemos realizado un esfuerzo más abstracto dirigido a definir qué es el ‘precariado’, a la luz de las aportaciones teóricas efectuadas por el sociólogo Guy Standing, que complementamos con conceptos de Robert Castel, Carlos Prieto y Claus Offe. Asimismo, utilizamos contribuciones teóricas de Michel Aglietta y Luis Enrique Alonso acerca del fordismo (proletariado) y posfordismo (precariado), además de la teoría de la ‘dualización o segmentación del mercado de trabajo’ de Michel Piore y Albert Recio que apreciamos relevante para explicar el auge y desarrollo del precariado.

Por último, en el segundo apartado, se recogen las Recomendaciones Finales (5ª Fase del proyecto de investigación) con las que pretendemos exponer una serie de orientaciones y propuestas de acción, generales y específicas, estructuradas en ocho Ejes de Actuación para una intervención socio-institucional dirigida a promover la inclusión o inserción sociolaboral del precariado rural en la zona oscense del Valle de Benasque y Graus.

3.1. CONCLUSIONES

El «precariado» es un neologismo formado con el adjetivo ‘precario’ y el sustantivo ‘proletariado’, cuyo acrónimo resultante se refiere a un significado sociológico diferente al de proletariado. Para el sociólogo Guy Standing (2013), el «precariado» es una clase social en sí, ya que constituye una nueva clase en proceso de formación, como consecuencia de los cambios socioeconómicos y políticos desencadenados por la crisis del modo capitalista fordista y su reestructuración en el posfordismo. *Grosso modo*, el ‘precariado’ es la clase social más afectada por la inseguridad y la precariedad sociolaboral en la etapa actual del capitalismo posfordista, por el empleo temporal, el subempleo no deseado, el desempleo estructural, la desregulación y reestructuración neoliberal del Estado del bienestar. En buena medida, es una nueva clase

social formada con la desestructuración de parte del proletariado y de la clase media que se habían formado durante la etapa fordista, cuyas condiciones laborales y de vida se han deteriorado en el contexto de la globalización del capitalismo posfordista.

El ‘proletariado’ fue la clase obrera que se desarrolló con el capitalismo fordista durante la ‘edad de oro’ del capitalismo occidental, que se extendió desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta la crisis y recesión económica provocada por la primera (1973) y segunda (1979) crisis del petróleo, ya que el fordismo se basaba en precios baratos de la energía y las materias primas. Según el economista Michel Aglietta (1979), uno de los principales referentes de la escuela francesa de la *Regulación*, el capitalismo fordista se caracterizó por un régimen de acumulación intensivo, basado en la producción en serie o en masa semiautomática y en el taylorismo en la organización del proceso de trabajo (división en tareas simples), que se complementó con un modo de regulación asentado en la relación salarial estable, protegida por los convenios colectivos que se negociaban entre los representantes del empresariado y de los trabajadores (sindicatos), en los que los Gobiernos actuaban como mediadores y árbitros en los posibles conflictos sociolaborales, moderando e institucionalizando la lucha de clases, así como interviniendo con los recursos del Estado del bienestar para garantizar a las y los trabajadores asalariados el acceso y disfrute de bienes y servicios colectivos esenciales (educación, sanidad, vivienda social, pensiones y otras prestaciones sociales); es decir, el ‘salario directo’ se complementaba y completaba con el ‘salario indirecto’ de los recursos públicos del Estado del bienestar.

El capitalismo fordista, con una producción creciente y masiva requería que el consumo también fuese creciente y masivo, pues, de lo contrario, estallaba una crisis de sobreproducción. En consecuencia, era necesario que la clase obrera, la mayoría de la población tras el *éxodo rural*, no solo fuese una clase productora sino también debía ser consumidora, de ahí la importancia de articular el modo de producción y el consumo en un sistema integrado, que Aglietta denominó la ‘norma social del consumo obrero de masas’, que supuso la intervención del Estado en la economía y la reproducción social, además de la desradicalización de la lucha de clases mediante su institucionalización.

Como la clase obrera depende principalmente del salario para su mantenimiento y reproducción social, en el modo de regulación fordista se establecieron salarios medios más elevados a través de los convenios colectivos para que fuese posible la norma social de ‘consumo de masas’. La vivienda familiar y el automóvil se constituyeron en dos mercancías centrales de esa norma fordista. Son dos bienes de consumo duraderos de precio alto para el nivel salarial medio de las y los trabajadores asalariados. Con apoyo público, se generalizó la financiación y el crédito bancario a la clase obrera para que pudiese comprar los bienes de consumo duraderos con precios altos para su nivel adquisitivo, como el automóvil y la vivienda familiar. Esto también fue posible gracias a que la relación salarial se hizo estable, dominando la contratación indefinida, lo que permitió pagar los plazos de créditos o préstamos bancarios que se amortizaban durante varios años. Además, los ‘salarios indirectos’ de las infraestructuras y servicios públicos promovidos y gestionados por el Estado del bienestar, financiados con los impuestos, supuso la socialización de los costes de reproducción y del riesgo sociolaboral que

soportaba la clase trabajadora, contribuyendo así a que pudiesen dedicar una parte mayor de sus ingresos al consumo y que su capacidad de compra/pago se garantizase en los momentos de no trabajo (baja por enfermedad, accidente, paro o jubilación).

Nos encontramos, pues, con una red de *consumos sociales* que organizan, socializan y codifican los costes de reproducción de la fuerza de trabajo, y que se desarrollaron principalmente en dos direcciones: los *gastos infraestructurales* de asentamiento, educación y movilidad de la mano de obra (vivienda, escuelas y cualificación, remodelación urbana, medios públicos de transporte, vías de comunicación, etc.) y los programas destinados a la protección de la inseguridad económica y de *gestión colectiva del riesgo* (signos de desempleo, invalidez, vejez y jubilación, etc.) con el efecto añadido de erradicación del miseralismo laboral. En ambos casos, estos salarios indirectos y consumos sociales se convirtieron -en ese momento histórico- en potentes e insustituibles apoyos, complementos y bases organizadoras (de tiempos, biografías, espacios y aspiraciones) de la norma de consumo de masas que se desarrolló en el capitalismo de postguerra. (Alonso, 2005, pp. 57-58).

Por lo demás, la vivienda familiar pasó a ser el espacio privilegiado para los actos de consumo individuales y con el automóvil se crearon complementariedades en las prácticas de consumo que generaron una enorme expansión y diversificación de las ramas económicas y sus ofertas de bienes y servicios: por ejemplo, la fabricación de automóviles y los talleres para su mantenimiento y reparación; el crecimiento de bancos y compañías de seguros que financian y aseguran automóviles y viviendas en propiedad; la industria del petróleo y sus derivados, con las gasolineras; la construcción de infraestructuras como la red viaria urbana e interurbana por la que transitarán los automóviles y demás vehículos motorizados; la construcción de viviendas familiares, la fabricación de electrodomésticos y de mobiliario para equiparlas; los automóviles y la red viaria contribuirán al desarrollo del turismo de masas y de la segunda vivienda de fin de semana o de vacaciones; etc. Para Aglietta, así que se crearon las condiciones objetivas necesarias para que la mayoría de la clase obrera pudiese adquirir una vivienda y un automóvil en propiedad, la producción de estos bienes de consumo duradero constituyó el proceso central del desarrollo del modelo de producción y de consumo de masas del ciclo de acumulación fordista durante los ‘treinta años gloriosos’ del capitalismo occidental que se extendió desde el segundo lustro de los 40 hasta el primero de los 70 del siglo XX.

Vemos, así, aparecer la estructura de la norma de consumo, al tiempo que su condicionamiento por las relaciones de producción capitalistas. Aquella está compuesta por dos mercancías: la *vivienda social media*, que es el lugar por excelencia del consumo individual, y el *automóvil*, que es el medio de transporte individual compatible con la separación de la vivienda y el lugar de trabajo. Siendo mercancías de uso privado, no por eso esos medios dejan de ser bienes de consumo duraderos cuyo precio supera ampliamente el poder adquisitivo del salario corriente. La formación de la norma social de consumo obrero supone así una amplia socialización de la financiación y, correspondientemente, un control muy estricto de los recursos y gastos de los trabajadores. Resulta imprescindible, en efecto, que el proceso de consumo individual sea ordenado y estabilizado, pero de forma compatible con la relación individual -y en apariencia libre- que es la relación mercantil del intercambio.

Eso se logró mediante la generalización, en la clase obrera, de la estructura social que era la condición de integración social en la nación, a saber: la familia restringida u hogar. En el hogar estabilizado, la clase obrera adquiriría un estatus que funcionaba como regulador de la norma de consumo a través de la formación de hábitos de gasto. (Aglietta, 1986, p. 136-137).

Durante la etapa fordista se promovió la capacidad de consumo de la clase obrera, anteriormente limitada al consumo de subsistencia centrado en satisfacer las necesidades básicas debido a los bajos salarios, la inseguridad laboral, la carencia de un Estado del bienestar y la debilidad de los valores y hábitos de consumo entre el proletariado. En la medida en que constituía la mayoría sociodemográfica en los países occidentales, al institucionalizarse la norma social de consumo de masas el crecimiento y el desarrollo del capitalismo fordista se basó en el aumento de la capacidad de consumo entre la clase obrera, lo que supuso una economía centrada en el mercado estatal-nacional en vez del mercado internacional. Sin embargo, en la pasada década de los 70 al subir con notoriedad los precios de los inputs industriales (derivados del petróleo y otras materias primas), se provocó una dinámica inflacionaria en los precios finales de los bienes y servicios de consumo que generó una caída de la capacidad de compra y consumo del proletariado occidental y su respuesta reivindicativa mediante una serie de movilizaciones y huelgas que agravaron la lucha de clases.

Asimismo, desde finales de los sesenta se mostraban señales de agotamiento del ciclo de acumulación fordista: el estancamiento de la eficiencia y la productividad basadas en la combinación del taylorismo y la producción en masa semiautomática, con la caída de la tasa media de ganancia del capital. El auge del capitalismo japonés, con una organización industrial más flexible, tecnológica y competitiva (*producción ligera*), significaba un aumento de la venta de productos japoneses en los mercados de consumo occidentales, desde automóviles a electrodomésticos. La creciente contestación político-social que se expresaba en movimientos radicales como la *contracultura* y el *Mayo francés*, con dificultades para reclutar laboralmente jóvenes para trabajar como asalariados en las empresas organizadas de manera fordista. La saturación de la demanda de bienes de consumo masivo y el auge de nuevos valores y hábitos de consumo basados en la distinción social y el individualismo que requerían series menos masivas, una organización más flexible y una obsolescencia programada más rápida para producir bienes y servicios de consumo adaptados a las tendencias de cambio de la *moda* y la *anti-moda*; etc.

En el contexto de crisis del capitalismo occidental durante las décadas de los setenta y ochenta, el pleno empleo dio paso al desempleo masivo y estructural en los países capitalistas desarrollados, a la sustitución de las políticas keynesianas y socialdemócratas por las neoliberales (desregulación, privatización y reducción del Estado del bienestar), al proceso de cambio tecnológico basado en la incorporación de las nuevas tecnologías de la información, comunicación y robotización, así como al proceso de cambio organizativo y territorial a través de la deslocalización y externalización-subcontratación promovidos por las multinacionales de actividades y fases productivas hacia países de la semiperiferia y periferia del sistema capitalista con costes laborales más baratos y normativas laborales y medioambientales laxas, desencadenando lo que denominamos la *globalización capitalista*.

Asimismo, la crisis y derrumbe del bloque comunista, supuso la extensión de las relaciones y mercados capitalistas a vastas regiones del mundo que anteriormente estaban al margen del modo de producción capitalista, especialmente hacia la República Popular China que en dos décadas pasó a ser la ‘fábrica del mundo’ y actualmente es la segunda economía mundial. En el entorno de la globalización capitalista, la deslocalización y externalización-subcontratación de actividades industriales hacia otros países, junto a la implementación de las políticas neoliberales basadas en la reducción de impuestos a las empresas, las clases medias-altas y altas, supusieron una crisis fiscal que provocó entre los Estados del bienestar occidentales una reducción significativa del gasto público dedicado a las partidas del ‘salario indirecto’ consensuadas en el *pacto keynesiano* del período fordista.

Durante el período de transición del último cuarto del siglo XX se consolidó una ‘Nueva División Internacional del Trabajo’ (Fröbel, Heinrichs y Kreye, 1980), donde los países del centro capitalista se han especializado en los servicios financieros y los servicios especializados a las empresas, con sus metrópolis o grandes ciudades actuando como ‘ciudades globales’ (Sassen, 2007), desde las que se diseña y organiza la inversión, acumulación y consumo en el capitalismo globalizado, mientras los países de la semiperiferia y emergentes juegan el papel de acoger los nuevos desarrollos industriales y urbanos, en gran medida como consecuencia de los procesos de deslocalización, descentralización y externalización-subcontratación impulsado desde las multinacionales de los países centrales. En este contexto de capitalismo global se ha incrementado la competencia internacional entre multinacionales y tipos de capital (financiero, industrial tradicional y avanzado basado en las TIC y robótica, etc.), dando lugar a un proceso de desindustrialización y terciarización en los países occidentales y, al contrario, de industrialización y creación de grandes corporaciones en China, Corea del Sur, Taiwán, Singapur, Australia y, recientemente, en India. El centro de la economía mundial ha dejado de ser el área norte del Atlántico, que fue hegemónica durante el período fordista del siglo XX, situándose en la actualidad en la cuenca del Pacífico, incluyendo sus orillas asiática y americana.

En general, la ‘redistribución hacia abajo’ de las políticas keynesianas y socialdemócratas que se implementaron durante el período fordista fue reemplazada por una ‘redistribución hacia arriba’ por parte de las políticas neoliberales que se han aplicado en el actual período posfordista, centradas en promover la desregulación y la flexibilidad, la competitividad y el libre comercio, la eficiencia y el beneficio económico en los mercados capitalistas que se globalizaban, incluyendo el mercado laboral. A diferencia de la sociedad de las clases medias que se conformó en los países occidentales capitalistas durante el período fordista, con una pirámide social con forma de romboide, centrípeta en sus discursos y estilos de vida, desde los 80 del siglo XX el capitalismo posfordista, impulsado por la doctrina neoliberal, tiende a constituir una sociedad dualizada, centrífuga y segmentada (Alonso, 2007, p. 25), en la que emerge el ‘preariado’ como la clase trabajadora flexible y barata, con empleos temporales y bajos salarios, con condiciones de empleo y trabajo precarias para que las *empresas-red multinacionales* puedan competir en los mercados globalizados con costes laborales bajos.

La flexibilidad, la rapidez, la adaptación y el cambio se han convertido en el nuevo paradigma productivo, frente a la continuidad, linealidad, rendimiento a largo plazo y estabilidad

del modelo fordista. Todos los recursos se debían así adaptar a un cambio de dinámica y escala de los mercados, empezando por la fuerza de trabajo (que pierde la mayoría de sus garantías históricas de seguridad institucional, para convertirse en un recurso que fluctúa como cualquier otro, según los ciclos y necesidades de los más estrictos mercados). Curiosa y paradójicamente, el postfordismo vuelve a reinstaurar y generalizar, adaptándolas, figuras de gestión de la fuerza de trabajo, que en muchos de sus espacios y sectores habían quedado abolidas por el ciclo fordista. (Alonso, 2005, p. 66)

La desregulación neoliberal ha supuesto la adaptación de la normativa laboral al principio de maximizar la flexibilidad, competitividad y rentabilidad del capitalismo posfordista en la gestión-organización de la fuerza de trabajo, implicando el auge de la contratación inestable, temporal y de otras *formas atípicas* con respecto del contrato estable o indefinido. Se ha reducido significativamente la figura del trabajador/a fijo/a o estable que predominó durante el fordismo, mientras ha aumentado la del trabajador/a flexible, precario/a y subempleado/a, con menos derechos laborales y sociales. Según Guy Standing, del 'precariado' formarían parte aquellas personas que carecen de alguna de las siete formas de seguridad relacionadas con el trabajo según el programa de «ciudadanía industrial» para la clase obrera o el proletariado que los partidos socialdemócratas o laboristas y los sindicatos pretendían imponer tras la Segunda Guerra Mundial (Standing, 2013, pp. 30-31): seguridad del mercado laboral (oportunidades adecuadas y pleno empleo), en el empleo (protección frente a despidos arbitrarios, regulación de las contrataciones y despidos), en el puesto de trabajo (mantener un nicho laboral, oportunidades para la movilidad ascendente), en el trabajo (protección frente a accidentes y enfermedades, límites a la jornada, trabajo nocturno, compensaciones), en la reproducción de las habilidades (oportunidades de aprendizaje y formación), en los ingresos (ingreso estable adecuado, salario mínimo, seguridad social, impuestos progresivos) y seguridad en la representación (organizaciones sindicales independientes y derecho de huelga). Para Standing "No todos los precarizados valorarían del mismo modo esos siete aspectos de la seguridad, pero lo cierto es que todo ellos se están deteriorando" (Standing, 2013, p. 30).

Precisamente, la tipología de trabajadores y trabajadoras flexibles, precarios/as, subempleados/as (jornadas a tiempo parcial no deseadas, *minijobs*) y parados/as formaría el «precariado», careciendo de alguna o varias de las siete formas de seguridad laboral que resalta Standing. Basándonos en la teoría de la «dualización o segmentación del mercado de trabajo» (Piore, 1983; Recio, 1995), el precariado se inserta en el 'segmento secundario' del mercado laboral, que se caracteriza por los rasgos de inseguridad y precariedad en las condiciones de empleo y trabajo. Digamos que es el segmento periférico del mercado de trabajo con el que se responde directamente a las fluctuaciones de la oferta y la demanda en la producción y consumo de bienes y servicios en el contexto de la globalización capitalista, que puede formar parte del mercado interno de una gran empresa, multinacional o Administración pública (por ejemplo, los contratos temporales en los servicios de educación, salud, sociales...), o del mercado externo impulsado por las estrategias de descentralización y externalización que generan puestos de trabajo temporales con bajos salarios y malas condiciones de trabajo y empleo a través de PYMES y de ETTs que son empresas subcontratistas, donde las y los trabajadores temporales

carecen de ‘poder social de negociación de mercado’ (Prieto²⁰, 1994) y de protección sindical. También se incluye la economía sumergida o informal (*trabajo en negro o en B*) que conforma el ‘segmento secundario informal’, esto es, un segmento laboral de periferia extrema donde los contratos son verbales, sin cotización a la Seguridad Social y se carece de derechos sociolaborales.

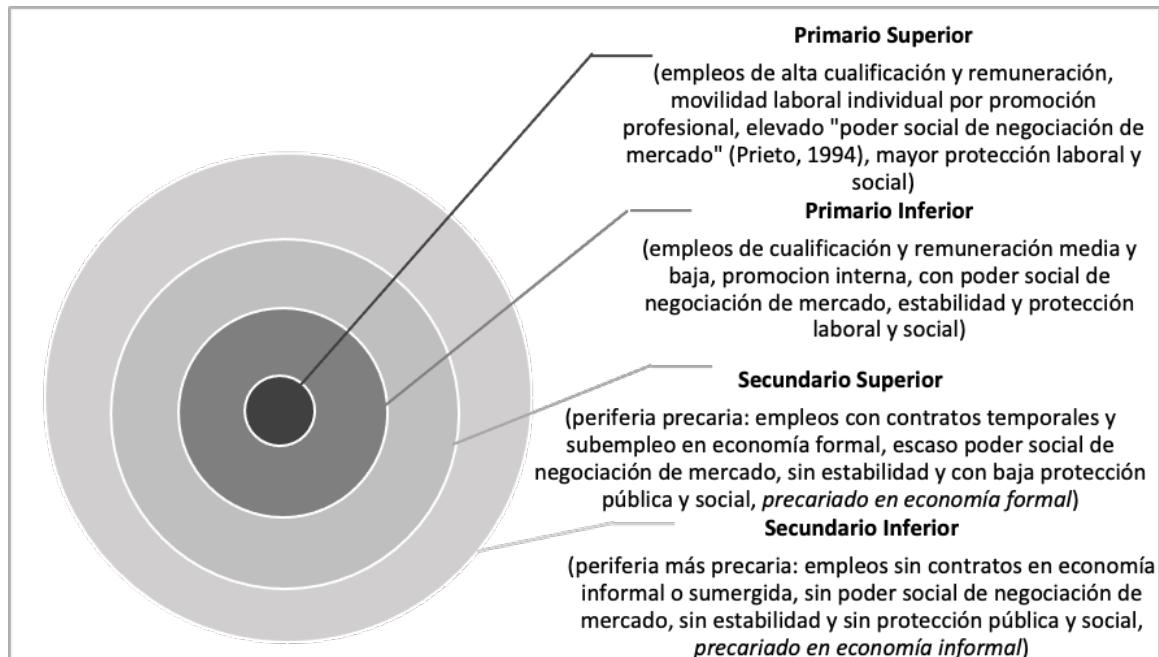
Mientras que en el ‘segmento primario’ se encuentran los puestos de trabajo fijos o estables de las PYMES y grandes empresas, multinacionales y del funcionariado de las Administraciones públicas. En cierta medida, es el mercado de trabajo donde domina la figura del trabajador/a fijo/a o estable que se definió y promovió durante la anterior etapa del capitalismo fordista. También se distinguen dos subsegmentos en el primario: *superior e inferior*. En el ‘segmento primario superior’ se encuentran los empleos de alta cualificación, con una elevada movilidad laboral debida a estrategias individuales de promoción profesional; y en el ‘segmento primario inferior’ se sitúan los empleos estables de cualificación media y baja, donde la mayoría de los puestos de trabajo se cubren por promoción interna en las empresas (Recio, 1995, p. 98). El ‘poder social de negociación de mercado’ de las y los trabajadoras insertados en el segmento primario, tanto superior como inferior, les posibilita mejores condiciones de empleo y trabajo, así como su protección y regulación, con opciones de promoción-carrera profesional. La normativa laboral, las asociaciones profesionales y sindicales les defienden de posibles actuaciones arbitrarias del empresariado que puedan perjudicar sus derechos adquiridos y también de los riesgos o peligros de la globalización capitalista.

Los dos grandes segmentos del mercado de trabajo (*primario y secundario*) tienen poca permeabilidad y movilidad laboral entre ellos: se encuentran segregados y encapsulados por sistemas de poder socio-institucional (políticas y medidas públicas, educación y formación profesional, estrategias empresariales y sindicales, estereotipos y prejuicios socioculturales, etc.). En general, existen diversos mecanismos de apertura/cierre de carácter socio-institucional entre los segmentos primario y secundario de trabajo: “El paso de un mercado a otro sólo puede realizarse cumpliendo las condiciones que determinan los «puertos de entrada» específicos de cada uno de ellos” (Recio, 1995, p. 98). No obstante, entre ambos mercados hay relaciones de subordinación, en el sentido de que el secundario se utiliza por las empresas para hacer frente a las fluctuaciones en los mercados de bienes y servicios, pero también relaciones de competencia desleal, sobre todo en escenarios de crisis y recuperación económica, donde suele aumentar la magnitud del segmento secundario, tanto formal como informal, en detrimento del primario al crecer el empleo precario en un contexto con desempleo de masas y donde el margen de beneficio empresarial es menor y depende en mayor medida de la reducción del coste laboral. Asimismo, según el sociólogo Robert Castel (1997), la mundialización del mercado de trabajo ha acentuado la degradación del mercado estatal en países capitalistas desarrollados a través de la deslocalización y subcontratación a países emergentes y en vías de desarrollo.

20 Con este término, que el sociólogo Carlos Prieto toma de Paola Villa, se denota la capacidad y disposición de un trabajador, o conjunto de ellos, para aceptar o rechazar un empleo por determinado salario y en determinadas condiciones de trabajo; por lo tanto, expresa el “nivel de aceptación” de las condiciones de trabajo (por parte de los trabajadores), por debajo del cual tenderían a considerar sus oportunidades de empleo “socialmente” inaceptables. [Villa, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.]

Las empresas también subcontratan (flexibilidad externa) en países donde el costo de la mano de obra es varias veces más bajo. En un primer tiempo, esta forma de deslocalización afectó principalmente a los empleos subcalificados y a las industrias tradicionales (cf. la ruina de la industria textil en los países “desarrollados”, en los cuales había sido sin embargo el sector industrial con mayor ofertas de empleos). Pero una empresa puede también contratar en el sudeste asiático, o en otras partes, la construcción de aparatos sofisticados o la elaboración de programas informáticos. (Castel, 1997, p. 412)

Gráfico 3.1. Mercados de Trabajo según la Teoría de la Segmentación



Elaboración propia. Fuente: Trabada, 2014, p. 150.

En resumidas cuentas, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo nos dice que no existe un único mercado sino varios mercados o segmentos laborales y que cada mercado - segmento específico se caracteriza por un conjunto de barreras socio-institucionales que limitan el acceso al mismo y le diferencian con respecto a otros segmentos del mercado de trabajo. Asimismo, las condiciones de empleo y trabajo están predeterminadas por el segmento del mercado concreto al que se consiga acceder, así como las oportunidades de movilidad laboral y carrera profesional (Recio, 1995, p. 98). Una de las proposiciones interesantes que aporta esta teoría se refiere a que los mecanismos de apertura/cierre que caracterizan cada mercado de trabajo son, fundamentalmente, extraeconómicos, los cuales se construyen en los contextos político y sociocultural. Esto es, la segmentación es consecuencia de unas relaciones sociales capitalistas caracterizadas por la desigualdad entre *capital* y *trabajo*, pero en ese marco general de desigualdad estructural intervienen factores político-legales, estrategias empresariales, sindicales y profesionales-corporativas y, también, valores y prácticas socioculturales que seleccionan o excluyen en las ofertas y demandas de empleo, aunque se cumplan los requisitos de cualificación y de experiencia profesional (por ejemplo, nacionales frente a extranjeros,

varones frente a mujeres, familiares-amigos frente a desconocidos, adultos frente a jóvenes, jóvenes frente a maduros, etc., o viceversa).

En conclusión, el precariado es la fuerza de trabajo del segmento secundario del mercado de trabajo. Se ocupan como trabajadores/as en actividades de la economía formal (con contratos legales, cotización a la Seguridad Social) o de la informal o sumergida (con contratos verbales, sin cotización a la Seguridad Social) en empleos temporales o eventuales, en subempleos (jornadas a tiempo parcial no deseadas, *minijobs*), como falsos autónomos/as, becarios/as... Esto es, en formas precarias, inestables e inseguras. Las personas del precariado no solo trabajan de manera intermitente o discontinua, rotando entre momentos de ocupación y paro, también pueden hacerlo en empleos precarios más continuados, sea en el mismo puesto de trabajo (concatenación de contratos²¹) o en puestos de trabajo diferentes²². Perciben bajas retribuciones o claramente inferiores con relación a las que ganan las y los trabajadores estables que realizan una actividad laboral similar, no acceden a las recompensas e incentivos que ofrecen las empresas o Administraciones públicas para las y los trabajadores fijos de su plantilla (seguro médico, plan de pensiones, ayudas o bonos para formación, guardería, transporte, comida, flexibilidad horaria y días libres extra...), además de carecer de oportunidades de carrera laboral-profesional en esas mismas organizaciones en las que trabajan con contratos precarios y de una organización sindical autónoma que les represente y defienda (carecen de seguridad en la representación).

Con frecuencia desempeñan ocupaciones de baja cualificación, los denominados por el sociólogo Claus Offe los «puestos de trabajo de cualquiera»: “puestos de trabajo respecto de los que las cualificaciones se adquieren con rapidez, en los que se producen unos costos de reclutamiento por debajo de la media y en los que la presión sustitutoria es elevada y el salario bajo, las oportunidades de ascenso escasas y las condiciones de trabajo restrictivas o, en su caso, caracterizadas por un elevado grado de control directo» (Offe, 1992, p. 87). Ahora bien, el precariado también puede desempeñar ocupaciones de mayor cualificación como le sucede a parte del profesorado en los diferentes niveles educativos (por ejemplo, las y los profesores asociados en el universitario), al personal sanitario (desde enfermería a médicos) o a los profesionales de los servicios sociales y culturales (por ejemplo, desde la atención primaria a la gestión de actividades culturales y tiempo libre), con formas de empleo ‘atípicas’ con respecto al empleo estable o fijo que prevalece en su rama económica, ya que trabajan con contratos temporales o eventuales, a tiempo parcial o de interinos que se caracterizan por la inseguridad e inestabilidad laboral prolongada o crónica.

21 Una forma de temporalidad que ha sido bastante usual en España hasta la implementación del *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*.

22 El hecho de que desempeñen puestos de trabajo diferentes, incluso de varias familias profesionales distintas (agraria, construcción, hostelería, etc.), les impide construir un perfil profesional coherente a través de su experiencia laboral, es decir, aprender y acumular las capacidades y habilidades necesarias para el desempeño de un oficio concreto.

Tras las reformas neoliberales del mercado de trabajo en España, sobre todo las de 1984 y 2012²³, que supusieron desregular y flexibilizar el empleo en favor de la temporalidad e inseguridad laboral, impulsando el crecimiento del segmento secundario del mercado laboral, la reforma progresista de finales de 2021 ha supuesto un *cambio copernicano* hacia la regulación y seguridad laboral para reducir el exceso de temporalidad y precariedad que ha diferenciado negativamente el mercado de trabajo español con respecto a los de la mayoría de los Estados de la Unión Europea. Según la Encuesta de Población Activa de 2019 (segundo trimestre), la Tasa de Temporalidad entre las personas asalariadas de ambos sexos en España fue del 26,4% con respecto al 15,1% en el conjunto de la UE-27 (12% en Alemania, 16,4% en Francia y 17,2% en Italia), disminuyendo en 2023 (segundo trimestre de la EPA) al 17,6% sobre el 13,6%, respectivamente (12% en Alemania, 15,9% en Francia y 16,7% en Italia). Ciertamente, el *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, está impulsando la convergencia laboral de España hacia los países de la Unión Europea en cuanto al fenómeno de la temporalidad en el empleo asalariado.

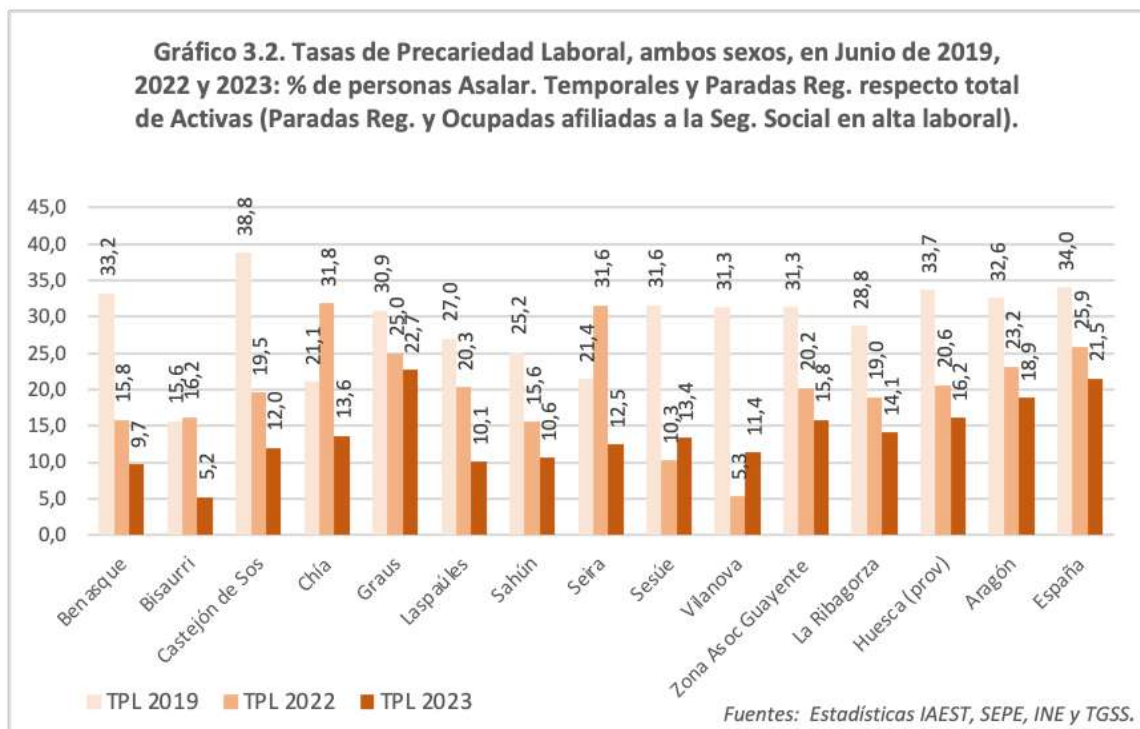
Para Standing, “Aunque no podemos ofrecer cifras precisas, podemos aventurar que en el momento actual, en muchos países, más de una cuarta parte de la población adulta forma parte del precariado” (Standing, 2013, p. 51). ¿Podríamos estimar la magnitud del precariado en la zona del Valle de Benasque y Graus? Aceptamos el reto utilizando la población con empleo temporal y parada registrada, colectivos de los que disponemos de información estadística²⁴, para calcular la **Tasa de Precariedad Laboral (TPL) con respecto a la población activa**²⁵: en junio de 2023 y para ambos sexos, esta Tasa significó el 15,8% de la población activa en la zona de actuación del CDR de la Asociación Guayente, un porcentaje superior al comarcal (14,1%), pero menor con relación a los respectivos de la provincia (16,2%), Aragón (18,9%) y, sobre todo, España (21,5%). En la retrospectiva temporal, con respecto a junio de 2019 se observa un claro declive de la TPL en la zona de la Asoc. Guayente (-15,5 puntos), ya que su valor se redujo a la mitad en junio de 2023, sucediendo otro tanto en la comarca, provincia y región autónoma, mientras en el conjunto estatal la disminución del valor fue de alrededor un tercio. En la evolución interanual de junio de 2022 a 2023, la tendencia también fue de declive, de -4,4 puntos en la zona objeto de estudio (de 20,2% a 15,8%), con caídas similares en los demás territorios supramunicipales. En síntesis, en el retroceso de los valores de las Tasas de Precariedad Laboral han confluído la caída del paro registrado gracias al crecimiento del

23 En 1984, el Gobierno estatal aprobó el Acuerdo Económico y Social que supuso la creación de la contratación temporal y en 2012 aprobó el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que abarató el despido, redujo los salarios, generó contratos más cortos y una mayor flexibilidad interna de las relaciones laborales, otorgando un amplio poder al empresariado en la gestión del trabajo asalariado (jornada, funciones, movilidad, retribuciones...).

24 Los datos municipales, comarcales y autonómicos de personas con empleo temporal proceden de la explotación estadística realizada por el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) con respecto a las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según municipio de residencia de la estadística de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). En el empleo temporal se incluyen las diferentes modalidades, con jornada completa y a tiempo parcial. Los datos del paro registrado proceden de la explotación estadística efectuada por el IAEST del Gobierno de Aragón a partir de la estadística del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

25 La población activa es el sumatorio de las personas con empleo, esto es las afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral (IAEST, TGSS), y las paradas registradas (IAEST, SEPE) según municipio de residencia; no es posible conocer las personas paradas no registradas por municipio.

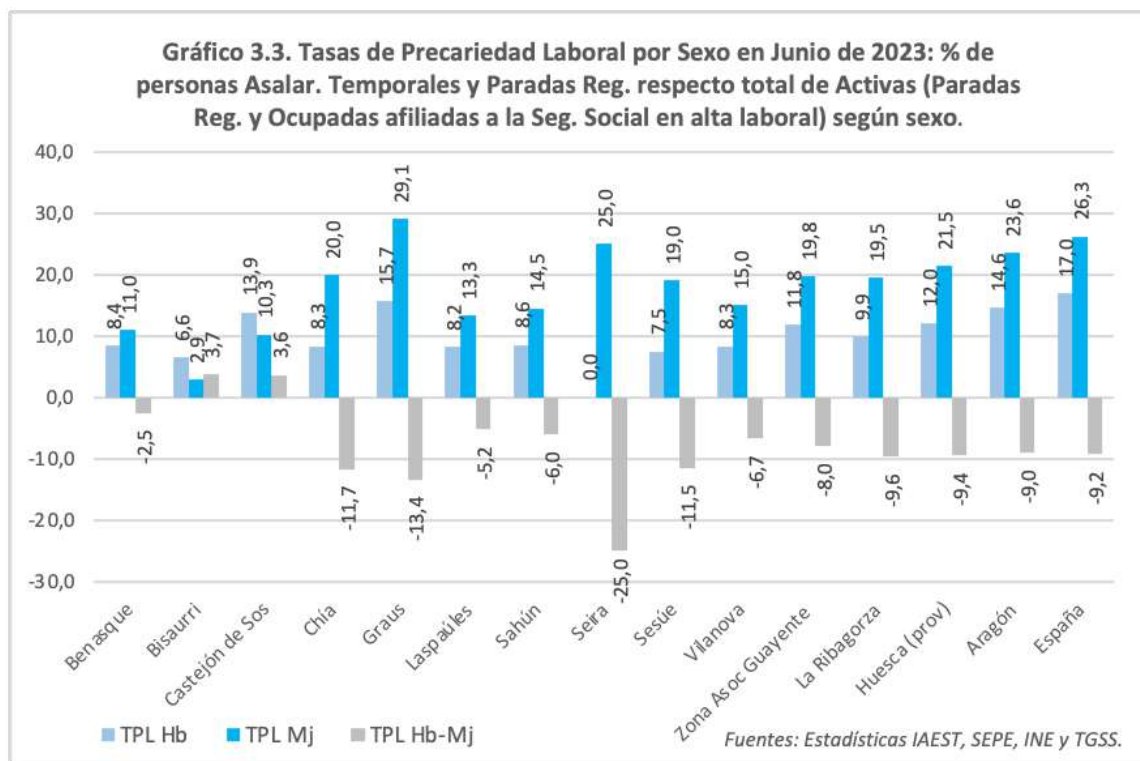
empleo y el retroceso de la temporalidad laboral motivada por la reforma del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021*.



En el contexto territorial de los diez municipios de la zona de actuación del CDR de la Asociación Guayente, de junio de 2019 a 2023 también fue exhaustiva la corriente regresiva en los valores de las Tasas de Precariedad Laboral (TPL), con un desplome de -8,2 puntos en Graus y de -23,5 puntos en Benasque. Mientras, de junio de 2022 a 2023, la evolución negativa fue menos generalizada, ya que el valor de la TPL aumentó en Sesúe (+3,2) y Villanova (+6,1 puntos), si bien en los dos municipios más importantes de la zona sí se manifestó el declive: Graus (-2,3 puntos) y Benasque (-6,1). En junio de 2023, las Tasas de Precariedad Laboral trazaron una horquilla de valores que parte de un porcentaje inferior de 5,2% en Bisaurri, seguido de 9,7% en Benasque, hasta un porcentaje superior de 22,7% en Graus.

En cuanto a la variable sexo, en junio de 2023 las Tasas de Precariedad Laboral entre las mujeres superaron con bastante holgura las correspondientes a los hombres de la población activa: 8 puntos en la zona de actuación del CDR de la Asoc. Guayente (19,9% sobre 11,8%) y unos 9 puntos en los demás territorios supramunicipales (por ejemplo, 23,6% sobre 14,6% en Aragón). Aunque los valores de la TPL por sexo se redujeron de junio de 2019 a 2023, sin embargo las diferencias entre géneros se han dilatado, como consecuencia de que los declives han sido más pronunciados entre las Tasas masculinas que las femeninas. Esto es, tanto el paro registrado como la temporalidad entre la población asalariada afiliada a la Seguridad Social en alta laboral se redujeron con mayor profusión entre los varones que en las mujeres activas.

En el entorno municipal, en junio de 2023 sobresalió la Tasa femenina sobre la Tasa masculina en 8 municipios, resultando por las diferencias más elevadas las localidades de Seira (+25 puntos), Graus (+13,4), Chía (+11,7) y Sesúe (+11,6 puntos). En tanto, en los dos municipios restantes ocurrió lo contrario, con Tasas de Precariedad Laboral en hombres que superaron las Tasas en mujeres: Bisaurri (+3,7) y Castejón de Sos (+3,6 puntos).



La Tasa de Precariedad Laboral nos ha servido para realizar una estimación de la magnitud cuantitativa del “preariado rural” en la zona de actuación del CDR de la Asociación Guayente: en junio de 2023, el 15,8% de la población activa se encontraba en situaciones de precariedad laboral; en términos absolutos, 520 personas, de las cuales 378 eran asalariadas temporales y 142 paradas registradas, así como el 37,5% eran hombres y el 62,5% mujeres. Para el sociólogo Guy Standing (2013), la clase social del “preariado” no solo se define por el bajo nivel de ingresos que percibe a través del trabajo remunerado sino, sobre todo, por su inestabilidad laboral que suele implicar su rotación entre situaciones de empleo temporal y de paro. Asimismo, la inseguridad laboral y la debilidad o carencia de otras fuentes de ingresos que complementen las bajas ganancias monetarias obtenidas con el empleo precario, se traduce en vulnerabilidad y precariedad socioeconómica, en un contexto institucional de falta de recursos de apoyo y de mecanismos de protección sociolaboral (Administraciones públicas, organizaciones profesionales y sindicales) para las personas del preariado, ya que generalmente han sido regulados para las y los trabajadores con empleos formales que han cotizado un mínimo de tiempo (360 días para la prestación contributiva).

Somos conscientes que la Tasa de Precariedad Laboral es un indicador que se limita a las personas asalariadas temporales y paradas registradas, por consiguiente, no están todas las personas que realmente forman parte del “precariado rural”, ya que habría que incluir las personas paradas no registradas en el SEPE que buscan un empleo, las personas empleadas como fijas discontinuas, las que trabajan a tiempo parcial de manera estable pero involuntaria (querrían trabajar con una jornada a tiempo completo) y las personas que trabajan en la economía sumergida, sin contrato formal y sin cotización a la Seguridad Social, que no compaginan esa actividad con un empleo formal estable, además de las personas que son autónomas y trabajan en pequeñas explotaciones familiares, comercios y otros negocios con ingresos realmente bajos y en declive con un alto riesgo de cierre de su actividad. En resumen, la Tasa de Precariedad Laboral del 15,8% de la población activa en la zona de la Asoc. Guayente para junio de 2023 es una aproximación objetiva a la dimensión cuantitativa del precariado rural que debemos valorar al alza, probablemente más cercana al 20% de la población activa.

En todo caso, la caída del empleo temporal y del paro registrado nos informan, sin ambages, sobre la disminución de la elevada dimensión cuantitativa que había alcanzado el precariado rural en la zona del Valle de Benasque y Graus. No obstante, sigue siendo preocupante que de 16 a 20 de cada 100 personas activas se encuentren en la ‘periferia precaria’ (Castel, 1997), ya que, además de las carencias varias, malestares y sufrimientos psicosociales que provoca entre las personas afectadas, incluyendo sus efectos sobre la salud mental (Benach et al, 2023), se dificulta en sobremanera la permanencia y renovación de la población activa en los municipios de la zona, lo que es fundamental para luchar contra el proceso de despoblación y envejecimiento que afecta a varios municipios de la zona (Bisaurri, Chía, Laspaúles y Seira), tal como se reconocía en las Directrices Generales de la *Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico* (2020), las cuales resaltaban la necesidad de combatir la precariedad y mejorar la calidad del empleo para asentar y fijar población en el medio rural.

Prosigamos con las **conclusiones del Estudio Cualitativo** de la zona de actuación del CDR de la Asociación Guayente, **centrándonos en los perfiles sociodemográficos del precariado que reside en los municipios del Valle de Benasque y en Graus**, los cuales se describieron y caracterizaron en las entrevistas semi-directivas realizadas a las y los informantes cualificados de la zona: en líneas generales, sus discursos se refirieron a inmigrantes extranjeros, jóvenes autóctonos que abandonaron tempranamente la educación tras finalizar la ESO, con o sin titulación, y que no continuaron estudiando, y jóvenes foráneos que acuden a la zona buscando un empleo, mayormente nacionales que extranjeros; personas adultas y maduras precarias, tanto autóctonas como foráneas; mujeres adultas (solteras, divorciadas) responsables de hogares monoparentales con hijos/as a su cargo y/o otros familiares, y personas adultas y maduras con enfermedades mentales y/u otro tipo de diversidad funcional.

Entre la inmigración extranjera predominan las personas latinoamericanas (colombianas, argentinas, ecuatorianas, bolivianas), en segundo lugar las nacionales de países del este de Europa. El estatus administrativo-legal establece una clara división y dualización en el colectivo de personas trabajadoras con nacionalidad extranjera. Así, las personas en situación irregular, ‘sin papeles’, son las que sufren las condiciones de trabajo y de vida más precarias: sus opciones

de empleo se limitan al trabajo sumergido en el segmento secundario informal (contrato verbal, sin cotización a la Seguridad Social, remuneraciones bajas, nivel de explotación elevado, inseguridad absoluta), sobreviviendo en la pobreza severa en una zona en la que la carestía de la vivienda y el estatus de 'sin papeles' problematiza su accesibilidad al alojamiento. Los varones suelen trabajar en la construcción y las mujeres en tareas de limpieza y de cuidados geriátricos, sobre todo como internas en los domicilios de las personas mayores que atienden, lo que contribuye a elevar el riesgo de explotación laboral ante la situación de invisibilidad que genera su encapsulamiento en las casas en las que trabajan y habitan, al no disponer de una red sociofamiliar de apoyo en la zona y su temor a que la policía o guardia civil pueda iniciar un expediente de expulsión.

Con respecto a las y los inmigrantes extranjeros 'con papeles', conseguir el permiso de trabajo y de residencia significa un cambio de estatus muy positivo, que les permite acceder a empleos de la economía formal y mejorar su acceso al alojamiento. Sin embargo, la obtención de los ansiados 'papeles' no significa que dejen atrás la situación de precariedad sociolaboral, en todo caso sí reducen el nivel o grado de precariedad, al acceder a los empleos formales del segmento secundario del mercado laboral: generalmente, 'puestos de trabajo de cualquiera' (Offe, 1992) con contratos temporales y cotización a la Seguridad Social, salario mínimo o algo más alto cuando se aplica el convenio colectivo, etc. Los hombres suelen ocuparse en las granjas, pequeñas empresas de construcción, en el mantenimiento de instalaciones, ..., mientras las mujeres en la hostelería y la limpieza de apartamentos, ayuda a domicilio, también por su cuenta en casas particulares en el trabajo doméstico y de cuidados por horas sin contrato. Por lo demás, hay que mencionar un tipo de inmigración extranjera con estatus de refugiado/a, procedente en su mayoría de Colombia y de Ucrania, que pueden acceder al mercado laboral a partir de los seis meses desde la formalización de su solicitud de protección internacional, habitualmente a empleos formales del segmento secundario.

En cuanto a la juventud precaria, en la investigación cualitativa se distinguieron dos perfiles sociales: jóvenes autóctonos del fracaso y/o abandono temprano de la educación reglada, con o sin título de ESO, y jóvenes inmigrantes, más de nacionalidad española, con formación en actividades deportivas y de tiempo libre que acuden atraídos por la numerosa oferta de empleos relacionados con los deportes de nieve y montaña, la hostelería y restauración, etc. No obstante, al ser una oferta laboral muy estacional (invierno y verano), la contratación suele ser temporal y no posibilita la obtención de unos ingresos continuados a lo largo del año. Además, las elevadas rentas de alquiler en el mercado de la vivienda en la zona, muy tensionado por el alquiler turístico, también encarece y dificulta su permanencia residencial en el Valle de Benasque. De hecho, una parte de la juventud foránea ha optado por vivir en furgonetas y autocaravanas, con las que se trasladan a otras zonas de España cuando escasea el empleo en los municipios del Valle. Obviamente, esta población activa flotante tiene pocas opciones para conseguir su estabilidad laboral y arraigarse en la zona, dada la especialización de la economía del Valle de Benasque en el turismo de invierno y verano.

Pero la temporalidad del empleo motivada por la estacionalidad del turismo de alta montaña (invierno/verano) también afecta a las personas adultas y maduras precarias, tanto autóctonas

como foráneas. Para un sector de estas cohortes de la población activa, los empleos temporales suponen la posibilidad de incrementar sus ingresos económicos, pues disponen de otra actividad económica en la que trabajan a lo largo del año, habitualmente como trabajadores autónomos (ganadería, comercio, hostelería, talleres, etc.), aunque esa diversificación de ingresos también suele ser una reacción de supervivencia ante la crisis que sufren las actividades tradicionales, desde la ganadería al pequeño comercio. Pero para quienes no disponen de ese sostén y tienen que hacer frente a cargas familiares, la temporada baja en el turismo significa un notable desplome de sus ingresos, sobreviviendo gracias a los ahorros, al cobro de la prestación de paro o de una ayuda social, que compaginan con lo que ganan en subempleos informales, para lograr mantenerse económicamente hasta que comience una nueva temporada en el sector turístico.

La precariedad sociolaboral se acentúa al aumentar la edad de las personas activas, mostrando una mayor incidencia entre las personas maduras, mayormente entre las mujeres que no tienen una formación profesional, pues la cultura tradicional de carácter patriarcal y androcéntrica las impele a que se encarguen del trabajo doméstico y de cuidados en sus hogares familiares, lo que limita sus opciones de formación e inserción laboral. Estas mujeres describen trayectorias laborales fragmentadas y heterogéneas, mediante una sucesión de empleos precarios en actividades diversas, sin coherencia para desarrollar una carrera e identidad profesional: estación de esquí, hostelería, comercio, limpieza de apartamentos, cuidados de personas, etc. Por lo demás, la falta de carné de conducir y de vehículo propio limita todavía más sus oportunidades para formarse y emplearse en itinerarios laborales de trabajos dignos o decentes.

En este contexto, las mujeres que encabezan hogares monoparentales con hijos/as a su cargo u otros familiares dependientes resalta como uno de los perfiles sociodemográficos que más sufre la precariedad sociolaboral entre las personas adultas y maduras del Valle de Benasque y Graus. Las dificultades para conciliar las responsabilidades familiares con un empleo, con frecuencia debido a la falta y precio de acceso a recursos del tipo de guarderías y ludotecas, limita bastante su inserción laboral a subempleos con retribuciones bajas, en condiciones informales o sumergidas (sin cotizar a la Seguridad Social), sin opciones de progresar laboralmente hacia la estabilidad y de construir una carrera profesional valorada. Sus opciones laborales se limitan en sobremanera cuando no disponen de carné ni vehículo propio, en un mercado de trabajo comarcal con un servicio público de transporte muy deficiente. En este perfil las mujeres inmigrantes con cargas familiares son las más afectadas por la precariedad sociolaboral, ya que no disponen de una red sociofamiliar de apoyo, y su condición de pobreza severa las obliga a ser bastante dependientes de las prestaciones y ayudas públicas, además de ser víctimas de la sobreexplotación laboral.

Entre las cohortes de la adultez y madurez, hay que mencionar el perfil de personas con una enfermedad o trastorno de salud mental, que pueden ser un factor que promueva su precariedad sociolaboral y, también, una consecuencia de una experiencia laboral marcada por la precariedad continuada o crónica (inseguridad, rotación entre empleos temporales, paro y/o prestaciones sociales insuficientes, pobreza severa). En las conclusiones de la “Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España” se manifestó que:

11. Hay una fuerte relación (y gradiente social) entre la precariedad laboral y la mala salud mental en la población trabajadora, con efectos especialmente intensos entre las clases y grupos sociales más explotados y discriminados (jóvenes, inmigrantes, mujeres, trabajadores con niveles educativos más bajos, etc.). Las distintas dimensiones de precariedad generan riesgos elevados de padecer problemas de salud mental. (Benach et al, 2023, p. 66)

Por último, las personas con discapacidad o diversidad funcional (física-motora, sensorial, intelectual o psíquica) constituyen un perfil social en el Valle de Benasque y Graus que sufre los niveles más elevados de precariedad sociolaboral, con frecuencia motivados por estereotipos y prejuicios que actúan como barreras socioculturales que las segregan y marginan en su inserción sociolaboral.

Gráfico 3.4. Perfiles sociolaborales del precariado en el Valle de Benasque y Graus.



3.2. RECOMENDACIONES

Finalizamos recogiendo en el último apartado un conjunto de Recomendaciones para una intervención socio-institucional dirigida a promover la inclusión o inserción sociolaboral del precariado en el Valle de Benasque y Graus. Antes de nada, resaltar que lo más eficaz e idóneo sería que, esa posible intervención, se realizase con una perspectiva sistémica e integral, empleando una metodología cooperativa, coordinativa y participativa entre las Administraciones públicas, entidades del Tercer Sector y demás actores socioeconómicos presentes en el territorio

de actuación. En este sentido, una *Mesa comarcal para la inserción sociolaboral* podría ser el dispositivo adecuado para facilitar e impulsar esa perspectiva y metodología en la intervención socio-institucional (Trabada, 2007, 2022). Las Recomendaciones que planteamos seguidamente, basadas en los resultados del Estudio Cualitativo (3ª Fase), se articulan en ocho Ejes de Actuación:

↪ 1. Cooperación, coordinación y participación socio-institucional:

- Promover la cooperación, coordinación y participación entre las Administraciones públicas, el Tercer Sector y otros actores locales relevantes (por ejemplo, empresas privadas, cooperativas) para potenciar la inserción sociolaboral y la lucha contra la precariedad, pobreza y exclusión social: *Mesa comarcal para la inserción sociolaboral*.
- Crear un Foro de Participación Vecinal, presencial y online, para generar reflexiones y diagnósticos sobre demandas, necesidades y problemas en la zona y pre-consensuar posibles soluciones.
- Programas de subvenciones plurianuales para el Tercer Sector dirigidas a reducir la incertidumbre y precariedad laboral entre el personal contratado por estas organizaciones.

↪ 2. Transporte público y movilidad:

- Potenciar el servicio de transporte público entre los pueblos y Benasque, además de Graus por ser la capital administrativa de La Ribagorza, mediante líneas de microbús, bonos para taxi y un servicio de automóviles compartidos.
- Ayudas públicas para obtener el carné de conducir dirigidas a personas en paro o empleadas precarias con ingresos insuficientes.

↪ 3. Conciliación entre las esferas laboral y personal-familiar:

- Promover una red de servicios públicos y del Tercer Sector (subvencionado) con una oferta suficiente y descentralizada para que sea posible la conciliación entre la formación profesional y el empleo con las responsabilidades familiares y la vida personal: red de *canguros* municipales, guarderías y escuelas infantiles, ludotecas, actividades extraescolares y escuelas de verano, clases de apoyo y refuerzo escolar, ayuda a domicilio para las mujeres con familiares dependientes.

↪ 4. Formación profesional para el empleo estable y el *trabajo decente*²⁶:

- Impulsar y adecuar las ofertas de formación profesional para el empleo según las demandas en la zona: realizar un estudio para detectar las necesidades, demandas y ofertas específicas, los recursos y ofertas de formación profesional más adecuadas al tejido socioeconómico del Valle de Benasque y Graus.
- Diseñar planes de formación profesional en alternancia (formación y empleo) para potenciar la inserción laboral estable y de calidad entre la población activa del precariado (en paro o con empleo precario). Dar prioridad a los certificados de profesionalidad en fontanería y calefacción, en instalaciones eléctricas, electromecánica de vehículos, y en actividades físicas y deportivas, así como en nuevos tipos de turismo (otoño, ecoturismo, cultural, etc.).
- Impartir los planes de formación profesional en el Valle de Benasque: valorar que uno de los dos Institutos del Valle se dedique a la formación profesional reglada.
- Utilizar el formato de teleformación con tutoría online y la red de equipamientos socioculturales para aquellas personas con dificultades objetivas para efectuar la formación de manera presencial.
- Potenciar los ‘cursos puente’ para las y los adolescentes extranjeros, así como la formación profesional básica y con certificado de profesionalidad para las y los jóvenes que abandonaron tempranamente el sistema educativo.
- Impulsar la formación profesional con certificado de profesionalidad entre las mujeres y su acceso a oficios apreciados como *masculinos* (ganadería, fontanería y calefacción, electricidad, obras de interior, decoración y rehabilitación, etc.). Otro tanto con los hombres respecto de los oficios que se valoran como *femeninos* (peluquería y estética, trabajo de cuidados y ayuda a domicilio, etc.).

↪ 5. Planes personalizados de inserción sociolaboral:

- Promover planes personalizados de inserción o inclusión sociolaboral, con el Ingreso Aragonés de Inserción o el Ingreso Mínimo Vital, que se puedan complementar con ayudas para el transporte, con la pretensión de facilitar el acceso a la formación profesional para el empleo basada en la modalidad de alternancia a impartir por empresas, Ayuntamientos y Tercer Sector de la zona.

²⁶ *Trabajo decente*: Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo. <https://metadata.ilo.org/thesaurus/1601661736>

- Gestión pública flexible y en tiempo para facilitar con rapidez el tránsito reversible desde la renta social (IAI, IMV) al empleo temporal y viceversa.
- Instar a los organismos públicos competentes a reducir los tiempos de tramitación burocrática en el proceso de regulación de las personas inmigrantes extranjeras de cara a la obtención del permiso de trabajo y residencia.
- Impulsar la inspección de trabajo y la sensibilización social para combatir el fraude y la precariedad en la contratación laboral y en la cotización a la Seguridad Social.

↪ 6. Diversificación económica y emprendimiento rural:

- Realizar un estudio socioeconómico para detectar las actividades que podrían diversificar y desestacionalizar la estructura económica del Valle de Benasque, tanto para complementar las actuales como para promover opciones económicas alternativas al turismo de nieve que puedan generar empleos estables y de calidad en la zona. Ante la amenaza objetiva que supone la crisis climática para la economía del Valle especializada en el turismo de nieve es urgente promover otras opciones económicas que sean sostenibles ambientalmente.
- En cuanto a la desestacionalidad y diversificación del sector turístico, se requiere explorar las opciones del turismo de otoño, ecoturismo, turismo verde, agroturismo, turismo cultural y científico.
- Impulsar acciones de formación profesional especializadas en el emprendimiento y asesoramiento técnico en cuanto al diseño del proyecto y el plan de negocio.
- Reducción de los trámites burocráticos, cierta flexibilidad y adaptación en la aplicación de la normativa con respecto a las características del medio rural de alta montaña.
- Locales públicos cedidos gratuitamente por tres años para nuevos emprendedores/as y microempresas.
- Seguimiento y apoyo técnico con asesoramiento especializado de los proyectos de emprendimiento, individual y pluripersonal, durante los tres primeros años de funcionamiento.
- Línea de ayudas complementarias para el acceso a la vivienda en alquiler en el caso de personas emprendedoras inmigrantes o neorrurales.
- Oferta pública de tierras e instalaciones agrarias en arrendamiento (*banco de tierras*) para el desarrollo de actividades agropecuarias, principalmente en el ámbito de la agroecología, para personas sin tierra o con superficie insuficiente.

- Sin descartar las potencialidades de la economía tradicional (por ejemplo, la ganadería extensiva), se requieren iniciativas novedosas e innovadoras en los proyectos de emprendedores/as y microempresas en las actividades económicas a desarrollar, de cara a impulsar la desestacionalidad, diversificación y capacidad de arrastre en la economía y el empleo local. Por ejemplo, una manera sería a través de la elaboración y transformación de producciones agropecuarias, silvicultura y artesanales de la zona, así como mediante su distribución-comercialización a través del comercio electrónico.
- Promover la formación y el emprendimiento social, impulsar el asociacionismo y cooperativismo. Por ejemplo, una empresa de economía social (asociación, empresa de inserción, cooperativa...) entre las mujeres que se dedican al trabajo de cuidados y de ayuda a domicilio para personas mayores, discapacitadas o con diversidades funcionales y otras personas dependientes.
- Crear una marca del Valle de Benasque, por ejemplo del tipo de Denominación de Origen Protegida²⁷, para promocionar y comercializar en establecimientos físicos y a través de internet productos y servicios de calidad diferenciada generados en el Valle, desde agropecuarios, artesanales hasta turísticos.
- Fomentar la sostenibilidad, la economía circular y las 4-R del reciclaje (reducir, reutilizar, reciclar y recuperar) en los proyectos de emprendimiento rural. Por ejemplo, mediante las comunidades energéticas y las pequeñas plantas municipales de biogás o de biomasa que aprovechen los residuos ganaderos, agrícolas, forestales y lodos de depuradoras.
- Integrar los proyectos de emprendimiento rural dentro del marco de un plan estratégico de desarrollo local, en el que se identifiquen y consensuen los objetivos estratégicos, las medidas y las actividades económicas y socioculturales con capacidad de desarrollo y creación de empleo estable y con calidad en el Valle de Benasque. La *Mesa comarcal para la inserción sociolaboral* que mencionamos anteriormente sería la entidad idónea para promover ese plan estratégico de desarrollo local.

↪ 7. Acceso asequible a la vivienda principal:

- Promover una ‘bolsa de vivienda en alquiler social’ para los hogares con necesidad residencial e ingresos limitados o insuficientes para acceder al mercado libre tensionado por el alquiler turístico, tanto de la zona como foráneos de la cohorte activa

²⁷ Los productos de *Denominación de Origen Protegida (DOP)* son aquéllos cuya calidad o características se deben al medio geográfico con sus factores naturales y humanos, y cuya producción, transformación y elaboración se realizan siempre en esa zona geográfica delimitada de la que toman el nombre. https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/inicio-gestion-cierre/derechos/denominaciones-origen.html#-84bfda450130

que quieran instalarse en ella. Así, se favorecerá la fijación de población activa y el asentamiento de inmigrantes.

- Movilización de viviendas vacías de la comarca hacia esa ‘bolsa de vivienda en alquiler social’. Gestionar el acceso de esas viviendas vacías a las ayudas públicas de rehabilitación.
- Instar a que el Gobierno de Aragón declare el Valle de Benasque como “zona tensionada” en el marco de la nueva *Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda*.
- Regular y limitar por las Administraciones locales el stock de viviendas familiares que se pueden dedicar al alquiler turístico con la finalidad de aumentar la oferta que se dedica al alquiler residencial anual y disminuir las rentas de arrendamiento, facilitando así viviendas para las y los trabajadores y la fijación de población en los municipios del Valle de Benasque.
- Promover viviendas de alquiler social en el Valle de Benasque para las y los trabajadores y otros grupos necesitados mediante actuaciones residenciales en las que colaboren las Administraciones públicas y las empresas importantes en la economía del Valle como es la estación de esquí de Aramón Cerler.
- Complementar una ayuda de acceso a la vivienda principal en alquiler con prestaciones sociales como el Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) o el Ingreso Mínimo Vital (IMV) del Estado para aquellos hogares con mayores dificultades en su proceso de inserción sociolaboral en la zona.

↪ 8. Infraestructura y capacitación para la *sociedad rural digital*:

- Impulsar la instalación de fibra óptica a través del tendido eléctrico en el marco de la nueva Agenda Digital del Gobierno: *España Digital 2025*. De esta manera se posibilitará superar la ‘brecha digital’ que sufren los pueblos del Valle de Benasque, favoreciendo el emprendimiento y la fijación de población activa en su territorio.
- Impulsar la formación en competencias digitales para disminuir la ‘brecha digital’ entre los perfiles sociales del precariado de la zona.
- Fomentar telecentros municipales para el teletrabajo de profesionales y de nuevos pobladores que puedan desarrollar su actividad laboral a través de esta modalidad, ofreciendo una buena conexión a internet y recursos complementarios (impresión, escáner, etc.).

REFERENCIAS

- Aglietta, M. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI de España Editores SA.
- Alonso, L.E. y Conde, F. (1994). *Historia del consumo en España: una aproximación a sus orígenes y primer desarrollo*. Madrid: Debate
- Alonso, L.E. (2005). *La era del consumo*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Alonso, L.E. (2007). Las nuevas culturas del consumo y la sociedad fragmentada. *Pensar la Publicidad*. Vol. I, n.2, 13-32.
- Benach, J. (coord.) et al. (2023). *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*. Vicepresidencia Segunda del Gobierno. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
- Bourdieu, P. (1991). *La distinción: criterios y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Cabeza, J. (2022). Trabajo de mayores y discriminación por edad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 10 (3), 230-250.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Editorial Paidós SAICF.
- Delgado, J.M., Martínez, L.C. (2014). Importancia de la población flotante en los municipios rurales del interior peninsular. Análisis de la situación en Castilla y León. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*(65), 207-229.
- Entrena, F. (1998). *Cambios en la construcción social de lo rural. De la autarquía a la globalización*. Madrid: Editorial Tecnos S.A.
- Escribano, J. (2012). El valor de los servicios educativos y sanitarios en los procesos de atracción y mantenimiento de población en medio rural. *Ager: Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*(13), 11-51.
- Fröbel, F., Heinrichs, J. y Kreye, O. (1980). *La nueva división del trabajo. Paro estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, s.a.
- Inglehart, R. (2001). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Monografías nº 161. Madrid: CIS.

- Laguna, M. y Lasanta, T. (2003). Influencia del desarrollo turístico en la ganadería pirenaica: competencia por el uso de la mano de obra y por el espacio agrícola. *Estudios Geográficos*, 64(250), 23-45.
- Lasanta, T. (2002). Los sistemas de gestión en el Pirineo central español durante el siglo XX: del aprovechamiento global de los recursos a la descoordinación espacial en los usos del suelo. *Ager: Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*(2), 173-195.
- Lipovetsky, G. (2008). *La sociedad de la decepción. Entrevista con Bertrand Richard*. Barcelona: Editorial Anagrama, S.A.
- Naredo, J.M. (2004). *La evolución de la agricultura en España (1940-2000)*. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
- Piore, M. (1983). El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre. En L. Toharia (Comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 223-254). Madrid: Alianza Editorial S.A.
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo*. Madrid: Alianza Universidad.
- Prieto, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: Ediciones HOAC.
- Recio, A. (1995). La segmentación del mercado de trabajo en España. En F. Miguélez y C. Prieto (dir.), *Las relaciones laborales en España* (pp. 97-116). Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Sassen, S. (2007). *Una sociología de la globalización*. Buenos Aires: Katz.
- Soler, F. y San Martín, E. (2022). Efectos del turismo rural sobre la evolución demográfica en municipios rurales de España. *AGER: Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*(35), 131-163.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Ediciones de Pasado y Presente SL
- Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un “concepto espurio”. *Sociología del Trabajo*, nueva época, 82, 7-15.
- Torns, T. y Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica* (14), 178-202.
- Trabada, E. (dir.), Renes, V. (coord.) et al. (2007). *Estudio sociológico sobre o territorio rural de Galicia*. Santiago de Compostela: Fundación FOESSA-Cáritas Española Editores.

- Trabada, E. (2014). Desempleo y precariado de masas. *Documentación Social*, 172, 137-183.
- Trabada, X. E. (2020). Cambios en la población de los municipios de hasta 5.000 habitantes de España (2000-2019): una aproximación a la crisis demográfica en el territorio rural. *Atlántida. Revista Canaria de Ciencias Sociales*, 11, 183-212.
- Trabada, X. E. (2022). *Estudo sociolóxico sobre a crise demográfica na Pastoriza: análise e estratexia de desenvolvemento local*. A Pastoriza: Concello A Pastoriza.
- Valle, E.A. (2015). *El turismo rural en España. Análisis de la evolución del modelo de desarrollo y perspectivas de futuro*. [Tesis doctoral, Universidad de Vigo]. Biblioteca de Universidad de Vigo. https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/632/El_turismo_rural_en_Espa%C3%B1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Van de Kaa, DJ. (1987). «Europe's Second Demographic Transition». *Population Bulletin*, 42(1): 1-59.



COCEDER

CONFEDERACIÓN DE CENTROS
DE DESARROLLO RURAL