

INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL DEL PRECARIADO RURAL EN EL ORIENTE INTERIOR DE ASTURIAS

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 - 2022



www.coceder.org

Zona de actuación del CDR de la Asociación El Prial

MARÍA RUIZ SASTRE, socióloga
(Estudio Cuantitativo)

INÉS ISLA ZUBIAGA, historiadora
(Estudio Cualitativo)

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

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

JUAN MANUEL POLENTINOS CASTELLANOS
(dirección-gerencia Coceder)

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: 978-84-128577-5-7

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 - 2022

Investigación sociolaboral del precariado rural en el oriente interior de asturias

Zona de actuación del CDR de la Asociación El Prial

MARÍA RUIZ SASTRE, socióloga
(Estudio Cuantitativo)

INÉS ISLA ZUBIAGA, historiadora
(Estudio Cualitativo)

XOSÉ ELIAS TRABADA CRENDE,
sociólogo urbanista, Universidad de Vigo
(dirección investigación, 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	9
1.1. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO	10
1.1.1. Distribución, evolución y densidad de la población	12
1.1.2. Evolución y porcentajes de población extranjera	14
1.1.3. Estructura por sexo	16
1.1.4. Estructura por edad	19
1.1.5. Envejecimiento y SobreEnvejecimiento	26
1.2. ANÁLISIS DEL EMPLEO	28
1.2.1. Evolución del empleo	28
1.2.2. Sectores de actividad	30
1.2.3. Condición laboral	33
1.2.4. Ramas de actividad	37
1.3. ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO	40
1.3.1. Evolución del paro registrado por sexo	41
1.3.2. Evolución por cohortes de edad y sexo	46
1.3.3. Evolución y distribu- ción por sectores de actividad	48
1.3.4. Distribución según nivel de estudios	52
1.3.5. Distribución según tipo de profesión	54

1.4. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS	57	2.2. ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO	109
1.4.1. Evolución y distribución de los contratos por sexo	58	2.2.1. Debilidades internas	110
1.4.2. Evolución y distribución por sectores de actividad	62	2.2.2. Fortalezas internas	113
1.4.3. Evolución por duración del contrato y Tasas de Temporalidad	65	2.2.3. Amenazas externas	114
1.5. CONCLUSIONES CUANTITATIVAS	69	2.2.4. Oportunidades externas	116
1.5.1. Recambio de la población en edad activa	70	2.2.5. Conclusiones	117
1.5.2. Tasas de Actividad	71	2.3. ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN	119
1.5.3. Tasas de Empleo	73	2.3.1. Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral	120
1.5.4. Tasas de Paro registrado	74	2.3.2. Las relaciones con las Administraciones públicas y el Tercer sector	123
1.5.5. Porcentajes de Paro registrado por sexo	75	2.3.3. Las demandas, reivindicaciones y propuestas	125
1.5.6. Tasas de Temporalidad	76	2.3.4. Conclusiones	126
2. ESTUDIO CUALITATIVO	79	2.4. CONCLUSIONES CUALITATIVAS	127
2.1. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS	80	3. Conclusiones y recomendaciones finales	129
2.1.1. Los perfiles del precariado	80	3.1. CONCLUSIONES	129
2.1.2. El mercado laboral	87	3.2. RECOMENDACIONES	139
2.1.3. Administraciones públicas	90	REFERENCIAS	143
2.1.4. El Tercer Sector	98		
2.1.5. Emprendimiento	101		
2.1.6. Demandas y recomendaciones	104		
2.1.7. Conclusiones	108		

En las siguientes páginas desplegamos los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en el Oriente interior de Asturias”, que constituye la zona de actuación del Centro de Desarrollo Rural de la Asociación El Prial, los cuales son fruto de un proceso de investigación efectuado entre septiembre y diciembre de 2022. 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 cuatro 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 45 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 (ocho entrevistas semi-directivas, una reunión DAFO y un Grupo de Discusión) implementadas en la zona del Oriente Interior de Asturias para captar y analizar los relatos y discursos generados por informantes cualificados/as de nivel técnico 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 primer lugar, se generaron las conclusiones de los análisis cuantitativo y cualitativo; y, en segundo lugar, las recomendaciones que se manifestaron en los relatos y discursos de las personas que participaron en el trabajo de campo cualitativo, con aportaciones de la dirección del proyecto de investigación.

Los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en el Oriente interior de Asturias” 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 despliegan 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. 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. Se finaliza con el tercer capítulo de Conclusiones y Recomendaciones Finales, el cual se articula en los dos apartados que expresa su enunciado: las conclusiones y las recomendaciones.

Antes de exponer los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en el Oriente interior de Asturias”, hay que comentar que esta zona de actuación del Centro de Desarrollo Rural de la Asociación El Prial está constituida por 6 concejos asturianos: Amieva, Cangas de Onís, Onís, Parres, Piloña y Ponga. Se ubican en la zona oriental e interior del Principado de Asturias, limitando en su frontera sur con la C.A. de Castilla y León. En concreto, sus límites son: al norte, los concejos asturianos de Colunga, Caravia, Ribadesella y Llanes; al este limita con el concejo de Cabrales; al sur con la provincia de León y al oeste con las zonas del Nalón y de Oviedo. A 1 de enero de 2021, la población empadronada total ascendía a 20.327 habitantes, de los cuales 574 estaban registrados en Ponga (el concejo con menor población) y 6.921 habitantes en Piloña, que es el concejo más poblado.



Fuente: <http://www.senderismoenasturias.es/asturori.htm>

1. ESTUDIO CUANTITATIVO

Con relación a los resultados del análisis cuantitativo que recogemos en las siguientes páginas del capítulo Estudio Cuantitativo, se consideró cuatro tipos de ámbitos territoriales y administrativos:

- **Ámbito municipal:** Amieva, Cangas de Onís, Onís, Parres, Piloña y Ponga.
- **Zona de Oriente interior** que integra o suma los 6 concejos anteriores.
- **Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.**
- **España.**

El Estudio Cuantitativo se desarrolló durante la primera y segunda Fases del proceso de investigación (de septiembre a noviembre de 2022) 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 seis concejos del Oriente interior en los cuales actúa el Centro de Desarrollo Rural (CDR) de la Asociación El Prial. Los datos municipales se sumaron para constituir el ámbito territorial denominado “Oriente interior”. Asimismo, recogimos el mismo tipo de información estadística para los conjuntos territoriales de la Comunidad Autónoma de Asturias y España.
- 2.** En segundo lugar, con los datos estadísticos seleccionados para esos 9 ámbitos territoriales y administrativos se elaboró un sistema de 45 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 (9), de paro registrado (10), de contratos (7) 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 Oriente interior (sumatorio de 6 concejos) y los conjuntos de la Comunidad Autónoma de Asturias y España. Después, se consideró la evolución temporal y la comparación territorial entre los 6 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 del Padrón Continuo de la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI) e Instituto Nacional de Estadística (INE)

https://www.sadei.es/sadei/poblacion/padrones-de-habitantes_167_1_ap.html

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710984

- Estadística de Empleo según sector de actividad y concejo del centro de trabajo, media anual, SADEI.

https://www.sadei.es/sadei/mercado-laboral/empleo_173_1_ap.html

- Estadística del Paro Registrado, Información mensual, SADEI. Paro Registrado por Municipios, SEPE.

https://www.sadei.es/sadei/mercado-laboral/paro-registrado_174_1_ap.html

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datosestadisticos/municipios>

- Contratos y colocaciones, SADEI. Estadísticas de empleo, Trabajastur. Contratos registrados por Municipios, SEPE.

https://www.sadei.es/sadei/mercado-laboral/contratos-y-colocaciones_176_1_ap.html

<https://trabajastur.asturias.es/estadisticas-de-empleo/informes-periodicos>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-estadisticos/municipios.html>

1.1. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

En el primer apartado nos vamos a centrar en la evolución y densidad de la población empadronada entre 2001 y 2021, tanto española como extranjera, teniendo en cuenta la ratio de masculinidad de ambos grupos poblacionales. Además, vamos a conocer la evolución y distribución de la población empadronada según cohortes de edad, así como la edad media. También vamos a reflejar los índices de envejecimiento y sobre-envejecimiento de la población para ambos sexos. En concreto, se realiza un análisis secundario cuantitativo de los siguientes indicadores demográficos:

- Distribución (%) de la población empadronada en Oriente interior a 1 de enero de 2001 y 2021: absolutos y % respecto total de la zona; % respecto total Asturias (Tabla 1.1. del Anexo).

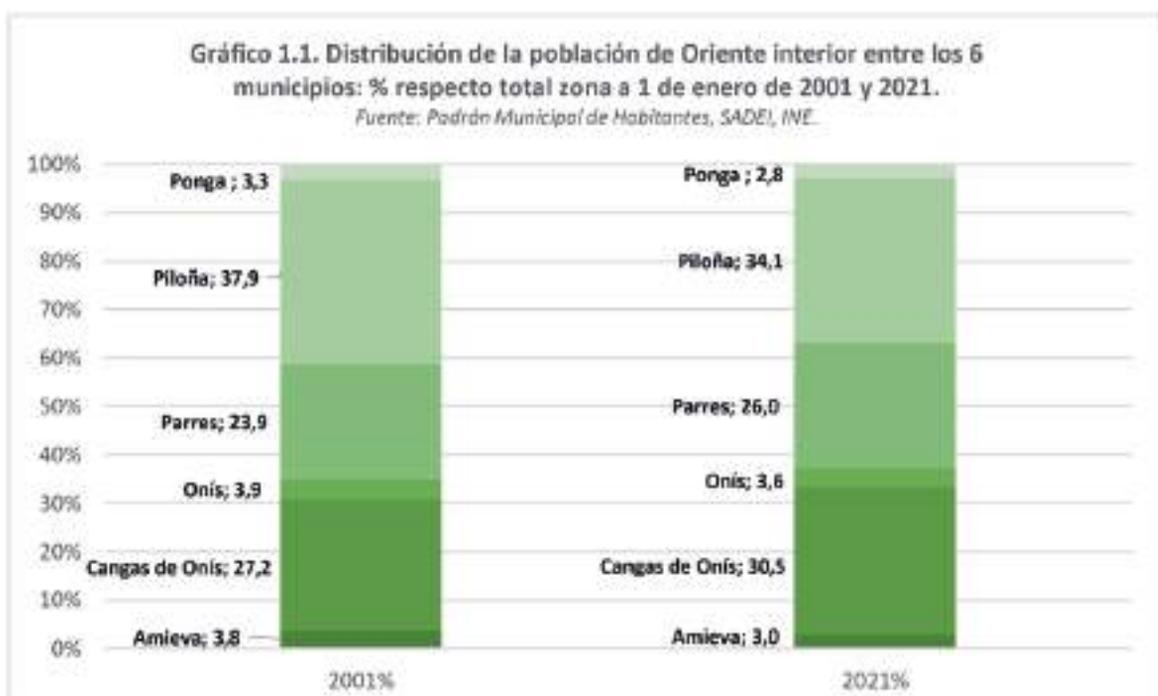
- Evolución de la población empadronada entre 1 de enero de 2001 y 2021: absolutos y Tasas de Crecimiento (%) o Decrecimiento (-%) (Tabla 1.2. del Anexo).
- Evolución de la Densidad de Población entre 1 de enero de 2001, 2020 y 2021: N° habitantes por km² (Tabla 1.3. del Anexo).
- Evolución de la población empadronada de nacionalidad Extranjera entre 1 de enero de 2001 y 2021: absolutos y Tasas de Crecimiento (%) o Decrecimiento (-%) (Tabla 1.4. del Anexo).
- Porcentaje de población Extranjera entre el total de población empadronada a 1 de enero de 2001, 2020 y 2021 (Tabla 1.5. del Anexo).
- Ratio de Masculinidad entre la población empadronada a 1 de enero de 2001, 2020 y 2021: n° de hombres por cada 100 mujeres (Tabla 1.6. del Anexo).
- Ratio de Masculinidad según Nacionalidad entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2021: n° de hombres por cada 100 mujeres según nacionalidad (Tabla 1.7. del Anexo).
- Evolución de la población empadronada según cohortes de Edades de 1 de enero de 2001 a 2021: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) (Tabla 1.8. del Anexo).
- Distribución (%) de la población empadronada según grandes cohortes de Edades, para ambos sexos, a 1 de enero de 2001 y 2021: porcentaje de cada cohorte con respecto al total de ambos sexos (Tabla 1.9. del Anexo).
- Edad Media de la población empadronada por sexo a 1 de enero de 2003 y 2021 (Tabla 1.10. del Anexo).
- Porcentajes de personas Extranjeras entre la población empadronada según grandes cohortes de Edad a 1 de enero de 2021 (Tabla 1.11. del Anexo)
- Ratios de Masculinidad entre la población empadronada según cohortes de Edades a 1 de enero de 2001 y 2021: n° de hombres por cada 100 mujeres por cohorte de edad (Tabla 1.12. del Anexo).
- Índice de Envejecimiento para ambos sexos entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2021: n° de personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años (Tabla 1.13. del Anexo).
- Índice de Sobreenvejecimiento para ambos sexos entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2021: n° de personas mayores de 80 y más años por cada 100 mayores de 64 años (Tabla 1.14. del Anexo).

Para ello vamos a servirnos de los datos estadísticos que proceden de las fuentes secundarias oficiales del Padrón Continuo de Habitantes del Instituto Nacional de Estadística (INE: <https://ine.es/>), según la explotación estadística que realiza SADEI (Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales: <https://www.sadei.es/inicio>).

1.1.1. Distribución, evolución y densidad de la población

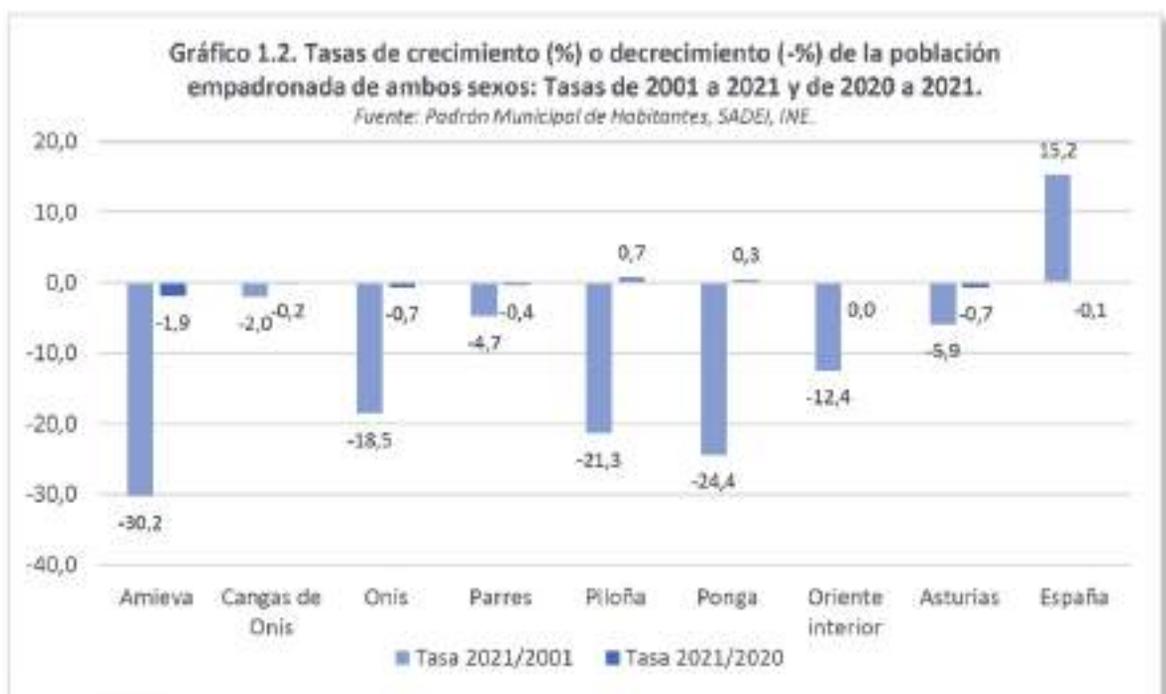
Comencemos por la distribución porcentual de la población de la zona de Oriente interior del Principado de Asturias entre sus seis municipios, según la revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2021, entre los cuales destaca Piloña como el concejo que más habitantes aporta a la zona, con un 34,1% del total. A continuación, resaltan Cangas de Onís (30,5%) y Parres (26%), significando entre los tres municipios el 90,6% de la población de Oriente interior. Los restantes tres Concejos tienen una importancia demográfica claramente inferior en la zona: Ponga (2,8%), Amieva (3%) y Onís (3,6%); los tres juntos representan solamente el 9,4% de la población total de Oriente interior. Hay que comentar que, con respecto al conjunto del Principado de Asturias, la población de la zona significó en 2021 nada más que el 2% del total autonómico.

En cuanto a la comparación de las distribuciones de 2001 y 2021, se observa un aumento de la importancia relativa de la población empadronada en los municipios de Cangas de Onís (+3,3 puntos) y Parres (+2,1 puntos), que nos advierte de una posible tendencia de concentración de los habitantes de la zona en esos dos municipios, en la que no participa Piloña (-3,9 puntos), ni los tres municipios más pequeños, cuya relevancia porcentual disminuyó en las dos décadas transcurridas del siglo XXI.



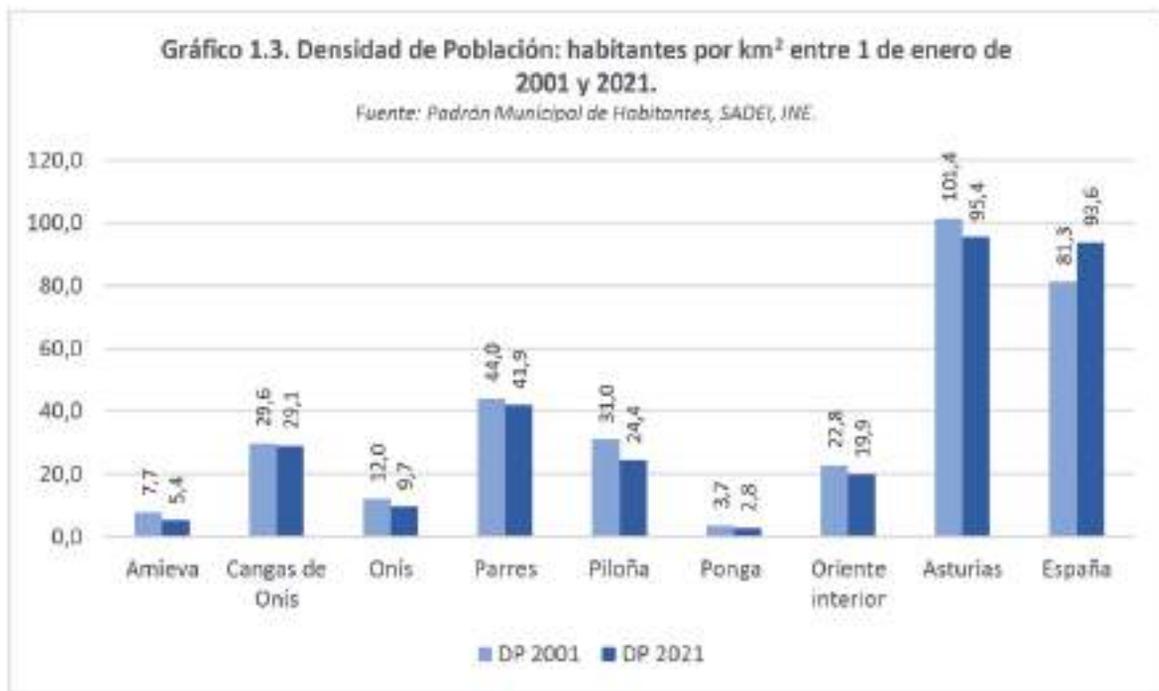
Pasemos a analizar la evolución de la población empadronada entre el 1 de enero de 2001 y 2021: la zona de Oriente interior ha experimentado un decrecimiento poblacional significativo en este periodo, de un -12,4%, frente al decrecimiento también negativo, pero más moderado de Asturias (-5,9%), contrastando con el conjunto del territorio español, cuya tasa es bastante positiva (15,2%). Ahora, observamos la evolución anual de 2020 a 2021: la pérdida poblacional de la zona fue marginal, a diferencia del territorio del Principado (-0,7%) coincidiendo esta vez con el conjunto de la población de España (-0,1%).

Si nos adentramos en las evoluciones de las poblaciones de los concejos entre 2001 y 2021, el declive demográfico fue generalizado, resaltando Amieva por ser el que más decrece, con un -30,2%, mientras Cangas de Onís es el que disminuyó en menor medida (-2%), al que le sigue Parres (-4,7%). Como un posible cambio de tendencia, destacamos que en la última evolución anual de 2020 a 2021, hay dos concejos con tasas de crecimiento: Piloña (0,7%) y Ponga (0,3%). Posiblemente, responda a un reciente flujo de inmigración procedente del hábitat urbano, a raíz de la crisis sociosanitaria y económica provocada por la pandemia del Covid-19 y las medidas restrictivas aprobadas por las Administraciones públicas en 2020 (Estados de Alarma) para proteger la salud de la población.



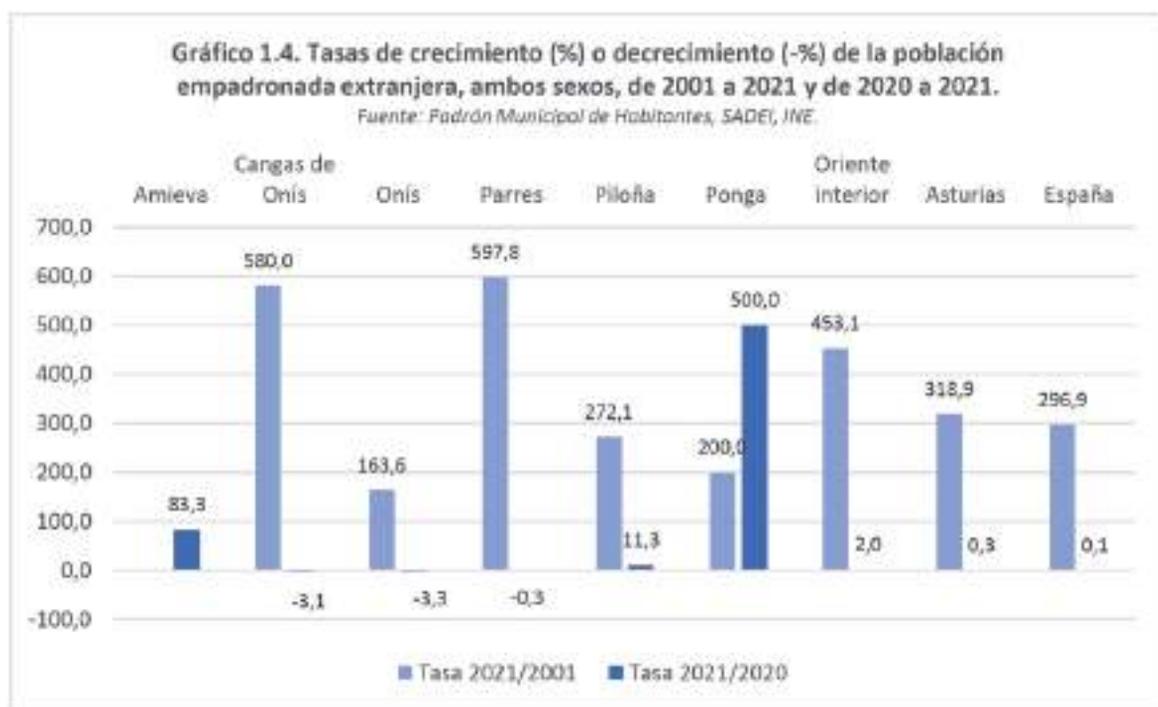
En el gráfico 1.3. de Densidad de población en habitantes por km² entre 1 de enero de 2001 y 2021, vemos cómo en el último año se percibe claramente que la zona de Oriente interior es un territorio afectado por la despoblación; sus 19,9 hab/km² quedan muy por debajo de los 95,4 hab/km² de Asturias que además está ligeramente por encima de la media nacional con un 93,6 hab/km². Si comparamos con los datos de 2001 comprobamos que la zona ha perdido casi 3 habitantes por km², frente a los 6 hab/km² perdidos por el Principado de Asturias, mientras en España se han ganado +12 hab/km² en 2021.

Considerando las densidades poblacionales de los seis concejos en 2021, vemos grandes desigualdades. Parres (41,9 hab/km²) acoge la densidad más alta frente a la más baja de Ponga (2,8 hab/km²), que con Amieva (5,4 hab/km²) y Onís (9,7 hab/km²) significan densidades propias del desierto demográfico. Al comparar con 2001, vemos que la densidad poblacional de Cangas de Onís apenas ha sufrido variación, mientras que los otros cinco concejos sí han perdido hab/Km², especialmente Piloña que baja de 31 a 24,4 hab/km². Son unos concejos de ámbito rural interior que van perdiendo población como viene sucediendo en la llamada ‘España vacía’ (Del Molino, 2016).



1.1.2. Evolución y porcentajes de población extranjera

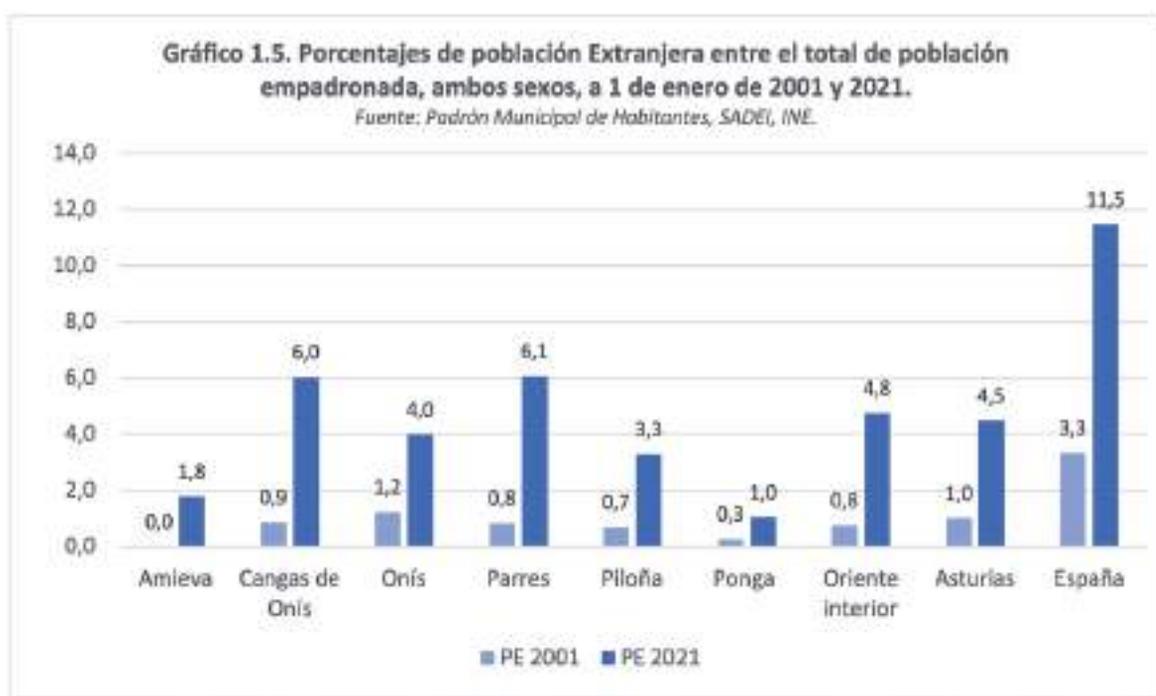
Analizando la evolución de población de nacionalidad extranjera en el periodo de 2001 a 2021 se desprenden datos muy significativos; la zona de Oriente interior tiene una tasa de crecimiento del 453,1% mientras que la de Asturias representa el 318,9%, lo que supone 134 puntos de diferencia. Si además tenemos en cuenta la tasa de España (296,9%), constatamos que la tasa de la zona arroja +157 puntos a su favor, lo cual nos plantea un territorio que ha tenido un importante crecimiento poblacional de nacionales de otros países durante las dos últimas décadas. Las tasas interanuales correspondientes a 2020 y 2021 muestran un comportamiento diferente entre la zona de Oriente interior con un incremento del 2% y el Principado de Asturias (0,3%) y España (0,1%); lo que nos lleva a pensar que la población extranjera en esos dos años ha crecido en mayor medida en el hábitat rural, seguramente por las dificultades que pudieran desprenderse para la actividad económica en los territorios más densamente poblados durante la pandemia del Covid-19.



Dos de los seis concejos de la zona de Oriente interior, Parres (597,8%) y Cangas de Onís (580%) son los que en el periodo 2001 a 2021 tienen unas tasas de crecimiento muy superiores de población extranjera a las del resto. Piloña (272,1%), Ponga (200%) y Onís (163,6%) también tienen cifras positivas, pero ya por debajo de los dos mencionados. Fijándonos en la última evolución de 2020 a 2021, vemos tres concejos con cifras negativas: Cangas de Onís (-3,1%), Onís (-3,3%) y Parres (-0,3%); es decir, han perdido parte de esa presencia extranjera, quizá desplazada a otros concejos más poblados. Mientras, Ponga (500%) emerge como un concejo con una altísima tasa de crecimiento de extranjeros, que puede explicarse en cuanto se trata de muy pocas personas (de 1 a 6 personas) y eso hace que el (%) sea muy llamativo. Amieva (83,3%) también tuvo un incremento importante de población de nacionalidad extranjera, mientras Piloña el menor (11,3%); en cualquier caso, dibujan una tendencia a fijar en sus territorios población extranjera atraída más que en el resto de los concejos de la zona.

Vamos a ver, ahora, el porcentaje que representa en el Oriente interior la población extranjera respecto al total de empadronados en 2021. La proporción es del 4,8%, muy similar a la del Principado de Asturias con un 4,5%, pero muy por debajo de la española (11,5%). La zona y Asturias atraen población extranjera, pero no en la misma medida que el conjunto nacional. Si comparamos con la distribución de 2001 podemos comprobar cómo ha sido la evolución en estos 20 años: la presencia de extranjeros en la zona de Oriente interior en 2001 solo significó el 0,8% y en Asturias el 1%, mientras en España se elevó hasta el 3,3%. Es decir, los porcentajes de extranjeros en 2001 respecto a la población total eran muy inferiores a 2021 en los tres ámbitos.

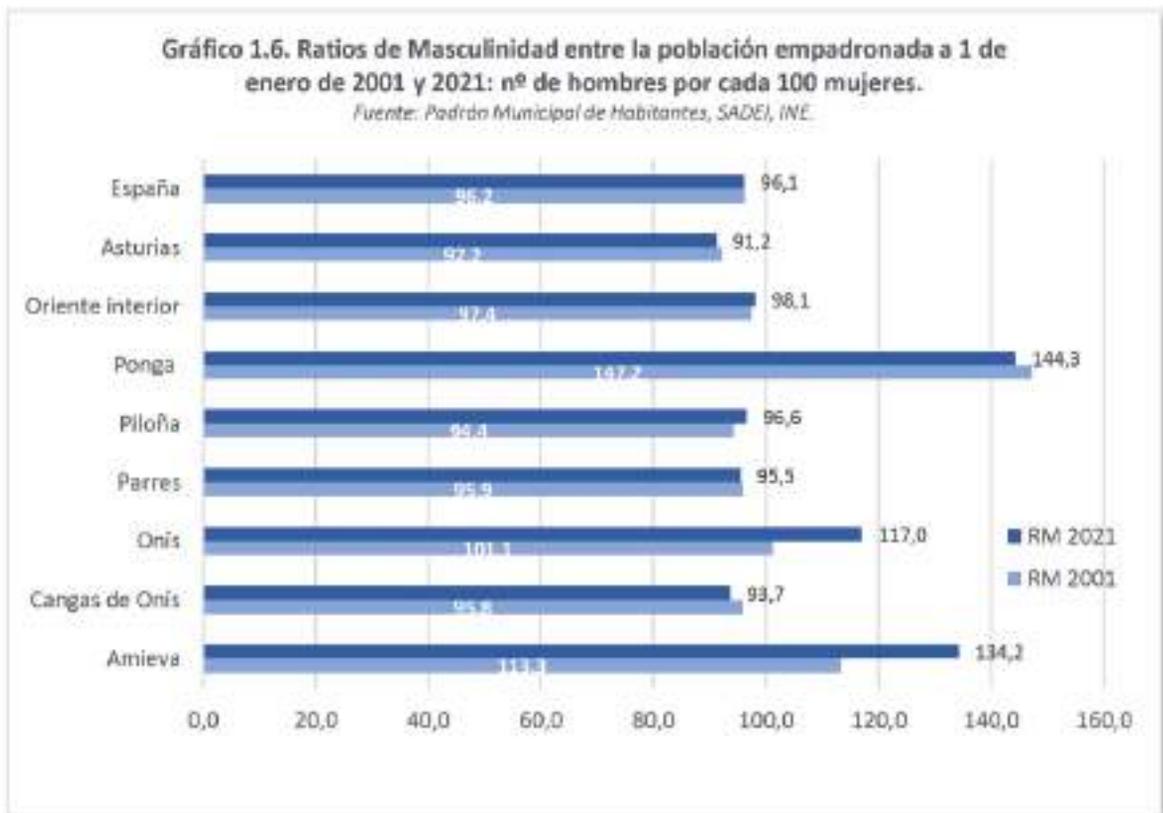
Al adentrarnos en la proporción de extranjeros empadronados en los concejos en 2021 vemos la desigualdad en su distribución. Parres (6,1%) y Cangas de Onís (6%) están ligeramente por encima de la media zonal y de Asturias; mientras, el resto de los concejos se mueven entre el 4% de Onís y el 1% de Ponga. Los porcentajes de 2001 nos indican que esa proporción de residentes extranjeros respecto al total poblacional era muy inferior; los concejos con cifras más altas al inicio del siglo, Cangas de Onís (0,9%), Parres (0,8%) y Piloña (0,7%) estaban con porcentajes pequeños y similares a Oriente interior con 0,8%. Ponga (0,3%) y Amieva (0%) quedan por debajo de la media zonal y asturiana. Un dato diferencial es el de Onís (1,2%) que se posiciona tanto por delante del resto de concejos como de la zona y de Asturias, en la proporción de extranjeros respecto al total de población empadronada en 2001. Posiblemente estos concejos del ámbito rural, que llevan años explotando sus recursos naturales en turismo y hostelería, además de la tradicional caza y los deportes de senderismo, estén posibilitando puestos de trabajo para esta población extranjera.



1.1.3. Estructura por sexo

Analizando la ratio de masculinidad (RM) en 2021 de la zona de Oriente interior vemos que supone 98,1 hombres por cada 100 mujeres, una ratio ligeramente superior a la nacional (96,1) y +7 puntos por encima del Principado de Asturias (91,2), que es un territorio menos masculinizado. La comparación con las ratios de 2001 nos indica que Oriente interior marca en 2021 una ligera variación hacia la masculinidad (+7 décimas que en 2001), mientras que en Asturias la ratio es -1 punto inferior a la de 2001, profundizando en la feminización general de la estructura por sexo. Los datos de la media nacional nos orientan hacia una estabilización

de la ratio de masculinidad 2001-2021 con una sola décima menos en 2021, aunque también reflejan una población feminizada (más mujeres que varones).

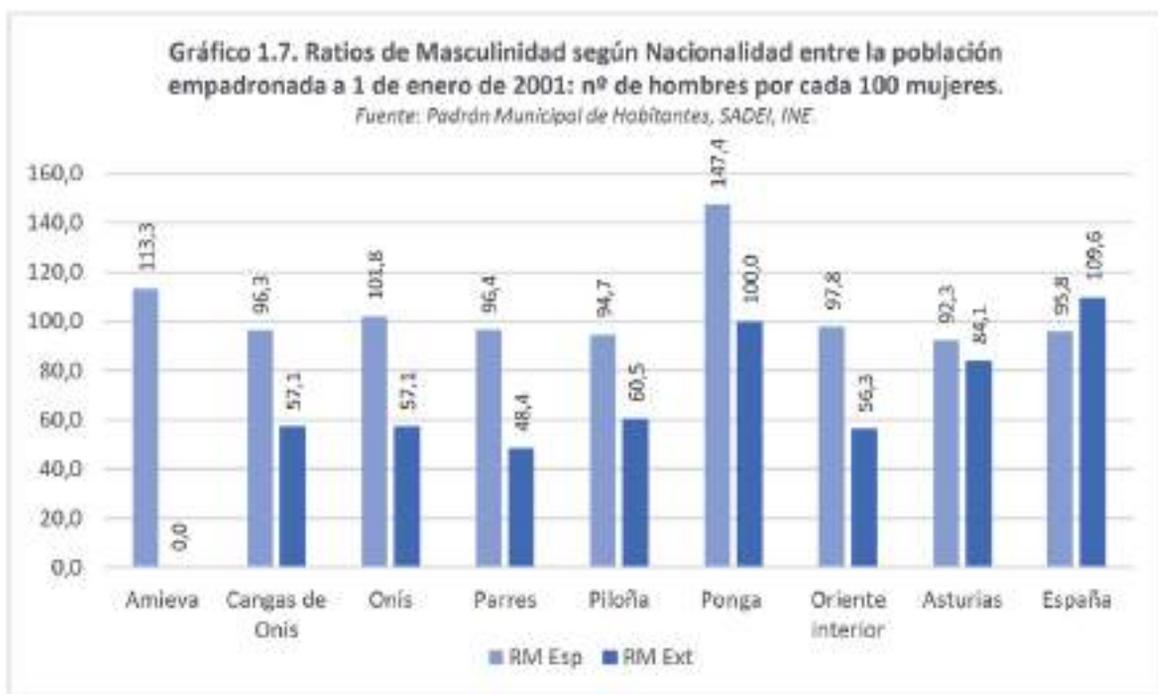


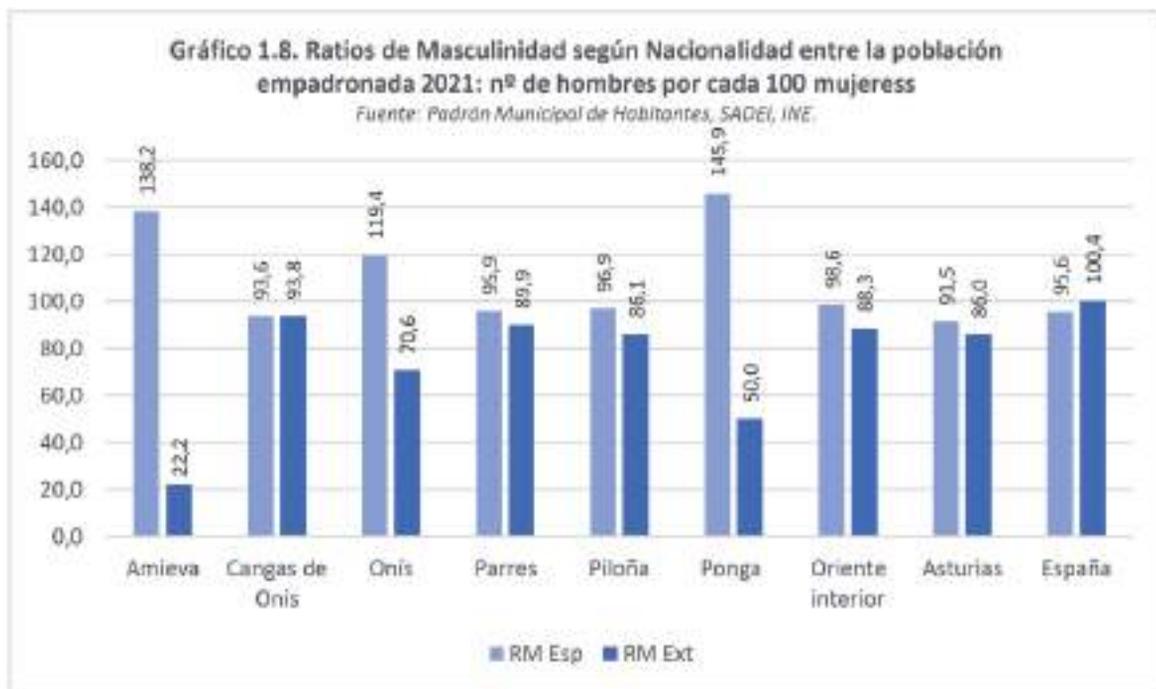
Dentro de los Concejos de la zona apreciamos que Piloña (96,6 hombres por cada 100 mujeres), Parres (95,5) y Cangas de Onís (93,7) en 2021 arrojan unas cifras similares entre sí y en consonancia con los datos de la zona y España en la ratio de masculinidad, reflejando una población con mayor presencia de mujeres que de hombres. No sucede lo mismo con los otros tres concejos, Ponga (144,3), Amieva (134,2) y Onís (117), los cuales superan las ratios nacionales, asturianas y zonal; esos tres concejos están muy masculinizados, seguramente por la emigración de buena parte de las mujeres activas a otros concejos con más oportunidades para insertarse laboralmente.

Pasamos, ahora, a analizar la ratio de masculinidad (RM) según nacionalidad entre la población empadronada en 2001 (gráfico 1.7): nos indica que la de la población española (97,8 hombres por cada 100 mujeres) en Oriente interior era muy superior a la ratio extranjera (56,3). Algo similar sucede en el Principado de Asturias donde fue superior entre la población española (92,3) frente a la ratio de la población extranjera (84,1). Esas cifras territoriales no guardan consonancia con las ratios de masculinidad estatales, donde la población española en 2001 representó 95,8 frente al 109,6 de la población extranjera. En 2001, tanto la zona como el Principado Asturias tienen una ratio de masculinidad baja, con mayor presencia de la mujer frente al hombre. En la gráfica siguiente, correspondiente a 2021 (gráfico 1.8.) las ratios de

masculinidad de la población española de Oriente interior, Asturias y España tienden a igualarse; sin embargo, en la zona (88,3) la ratio de masculinidad de la población extranjera sufre un incremento notable respecto a 2001, con un crecimiento de 32 puntos. En conjunto, en el periodo 2001-2021 tanto Oriente interior como el Principado de Asturias y España ofrecen un cambio de tendencia de la población extranjera, más masculinizada conforme pasan las décadas.

Respecto de los municipios y 2001 (gráfico 1.7.), vemos una población española totalmente masculinizada, desde Ponga (147,4), Piloña (94,7), pasando por las ratios de Onís y Amieva también por encima de 100. Además de Piloña con la RM más baja, también tienen RM bajas, Cangas de Onís (96,3 varones por cada 100 mujeres) y Parres (96,4). Las RM de la población extranjera en 2001 en los seis Concejos son muy bajas, con una mayor presencia de la mujer extranjera pero que con el paso del tiempo han ido variando para fijar más población extranjera masculina. No obstante, en 2021 las ratios de masculinidad de la población extranjera son inferiores a 100 en todos los concejos (gráfico 1.8.), contribuyendo a reforzar la feminización de la población de nacionalidad española en tres concejos (Canga de Onís, Parres y Piloña) y Asturias, causada por la mayor longevidad de las mujeres en un contexto sociodemográfico claramente afectado por el proceso de envejecimiento, mientras en los tres restantes (Amieva, Onís y Ponga) la ratio extranjera ayuda a moderar la sobremasculinización de la población de nacionalidad española.

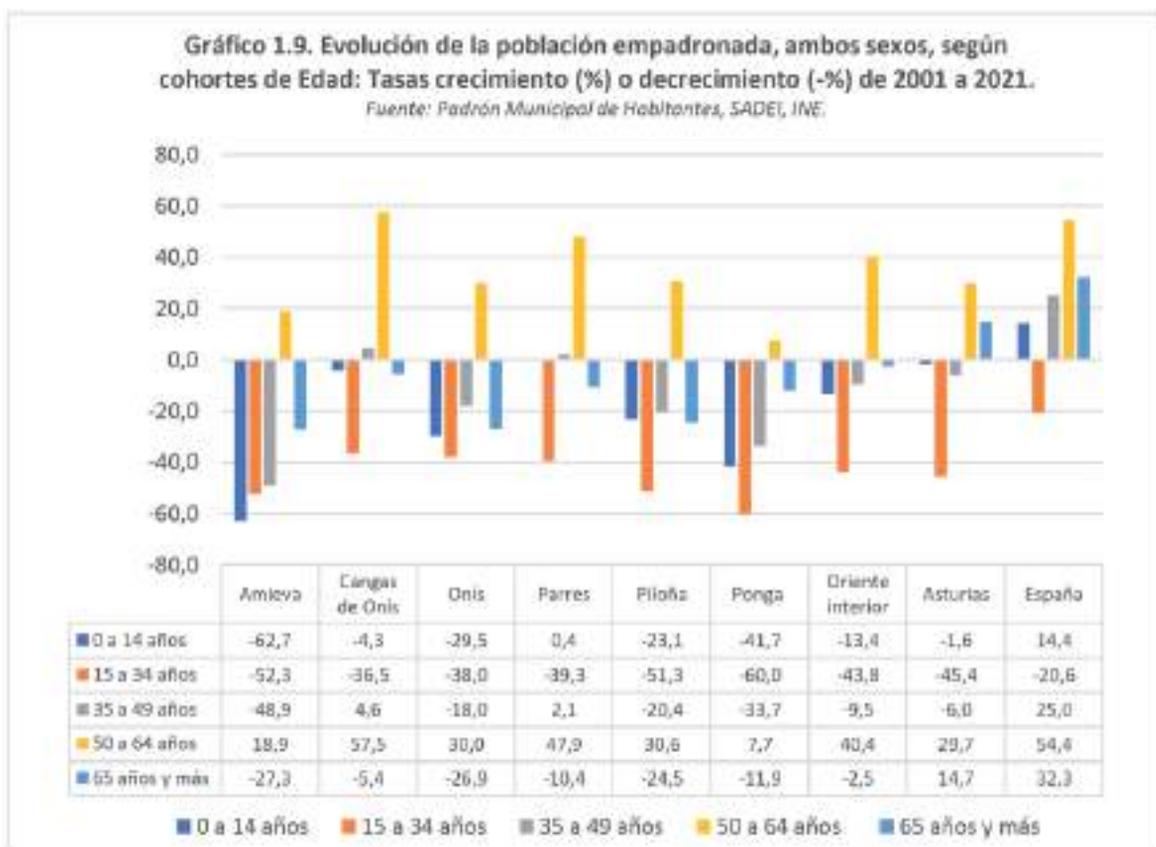




1.1.4. Estructura por edad

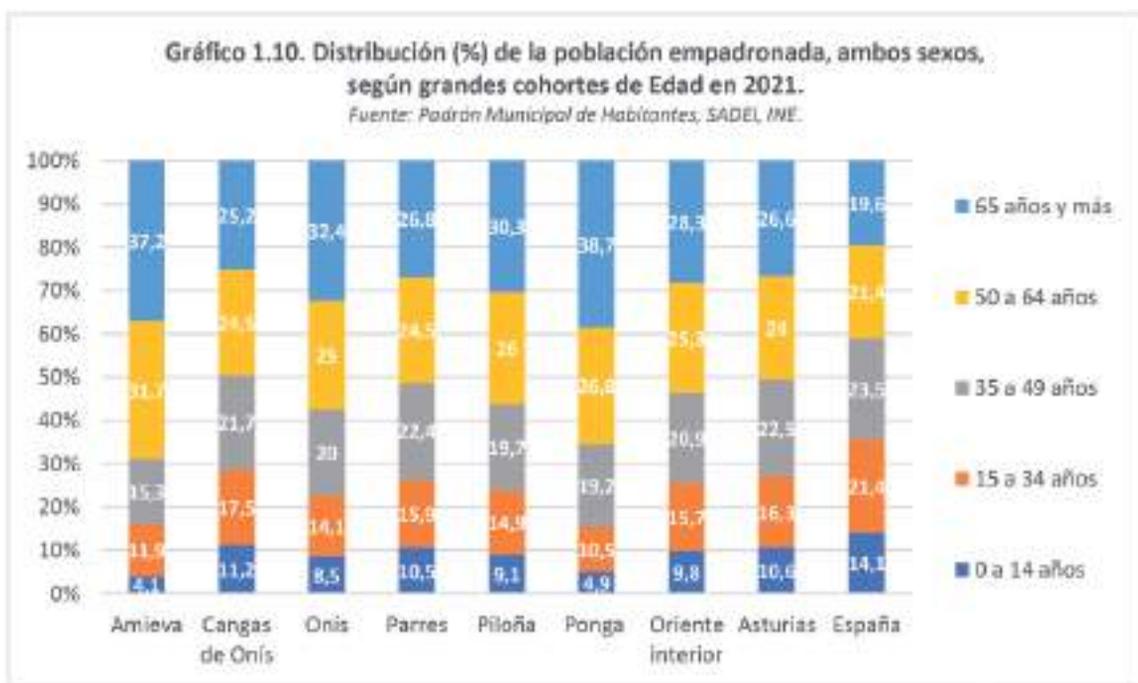
El siguiente gráfico 1.9. recoge la evolución de la población empadronada según cohortes de Edades en el periodo 2001 a 2021. Los datos de Oriente interior muestran que todas las cohortes tienen un crecimiento negativo, exceptuando la cohorte de 50 a 64 años que arroja un incremento del 40,4% con una clara orientación de lo que supone el peso de la edad adulta respecto al resto de cohortes. Llama la atención la alta cifra negativa de la cohorte de 15 a 34 años (-43,8%); con esa tasa negativa difícilmente una zona puede plantearse una renovación demográfica. Comparando los datos zonales con los del Principado de Asturias en el mismo periodo 2001 a 2021, comprobamos evoluciones similares en la cohorte de 15 a 34 años (-45,4%), donde aún es más pronunciada la tendencia negativa en el Principado en dicha cohorte. Del resto de cohortes con evolución negativa, los datos del Principado de Asturias son menos radicales que los de la zona de Oriente interior; en la cohorte de 0 a 14 años hay casi +12 puntos de diferencia a favor del Principado y casi +4 puntos en la cohorte de 35 a 49 años, respecto a la zona. Las cohortes de Asturias tienen valores positivos en el periodo de estudio a partir de los 50 años y más años, porque curiosamente también en Oriente interior la cohorte de 65 y más años tiene un valor negativo (-2,5%), lo que nos lleva a pensar que, además del fenómeno de la mortalidad, las personas más mayores puedan estar yéndose a otros lugares bien con familiares o a residencias. La comparativa de Oriente interior con España tiene un comportamiento radicalmente diferente; en el Estado sólo la cohorte de 15 a 34 años es negativa (-20,6%), que en cualquier caso aún siendo negativa está 23 puntos por debajo de los datos zonales y 25 puntos de los de Asturias. El resto de las cohortes del territorio español muestran una evolución más acorde con una población de estructura por edad que envejece, pero con posibilidades de reemplazo generacional.

Analizando los datos de los seis concejos integrantes de Oriente interior para el periodo 2001 a 2021 vemos cómo en la cohorte de 0 a 14 años sólo Parres tiene un valor positivo, aunque leve (+0,4%), frente a los datos negativos del resto de concejos, donde Ponga (-41,7%) y sobre todo Amieva (-62,7%) nos indican la fortísima pérdida poblacional de la infancia que sufren. La evolución de la cohorte de 15 a 34 años es negativa en los seis concejos, Ponga (-60,0%) marca la peor evolución y Cangas de Onís (-36,5%) el menos acusado. La evolución de la cohorte de 35 a 49 años empieza a ser diferente; dos concejos tienen datos positivos, Parres (2,1%) y Cangas de Onís (4,6%), con tasas de crecimiento bajas, pero al contrario que Asturias que refleja un claro decremento (-6%). La evolución de la cohorte de 50 a 64 años resulta positiva en los seis concejos; en esos territorios rurales los adultos en edad activa son los que siguen teniendo su forma de subsistencia con la agricultura, la ganadería, la construcción y el terciario tradicional, a su vez, mayores dificultades para emigrar. Ponga (7,7%) con la cifra más baja y Cangas de Onís (57,5%) la más alta. Por último, la evolución de la cohorte de 65 años y más vuelve a ser negativa en los seis concejos; Cangas de Onís (-5,4%) con la tasa negativa más baja frente a Amieva (-27,3%). En la evolución de la población empadronada en el periodo 2001 a 2021 de los seis concejos podemos apreciar que la de Parres guarda semejanza en varias de las cohortes con la de Asturias y de algún modo la de Cangas de Onís con la zona. En cualquier caso, la comparativa de los seis concejos con el conjunto de la evolución de la población en España solo tiene similitud en los datos de Cangas de Onís y Parres en las cohortes de 50 a 64 años, la evolución del resto de cohortes difiere totalmente porque los seis concejos se ven abocados a un claro envejecimiento y un escaso reemplazo generacional.



Analicemos, ahora, la distribución porcentual de la población empadronada según grandes cohortes de edades, para ambos sexos y el año 2021, que recogemos en el gráfico 1.10: en la zona de Oriente interior la población de 35 años y más supone el 74,5%, mientras los menores de 34 años solo representan el 25,5%. Si comparamos esos datos con los del Principado de Asturias las cifras de las tres cohortes más adultas representan el 73,1%, cifra ligeramente menor, mientras en las dos cohortes más jóvenes, los de 0 a 34 años hay un cómputo de 26,9%, algo superior. Esas cifras nos indican que, aunque la distribución entre el Oriente interior y Asturias es similar, el conjunto del Principado está ligeramente menos envejecido. Y la comparativa entre Oriente interior y el España muestra mayores diferencias; las cohortes de 35 años y más representan el 64,5% y el 35,5% la población de 0 a 34 años, que en ambos casos son 10 puntos de diferencia con los datos de la zona, una clara diferencia de la importancia del envejecimiento de la zona, un territorio rural con menor relevancia de las cohortes más jóvenes.

En todo caso, la significación del envejecimiento se expresa con claridad con la cohorte de 65 y más años: en la zona, representó el 28,3% del total de la población, casi dos puntos por encima del porcentaje asturiano (26,6%) y nueve puntos del español (19,6%), lo que nos advierte de un mayor impacto del proceso de envejecimiento entre la demografía de Oriente interior.



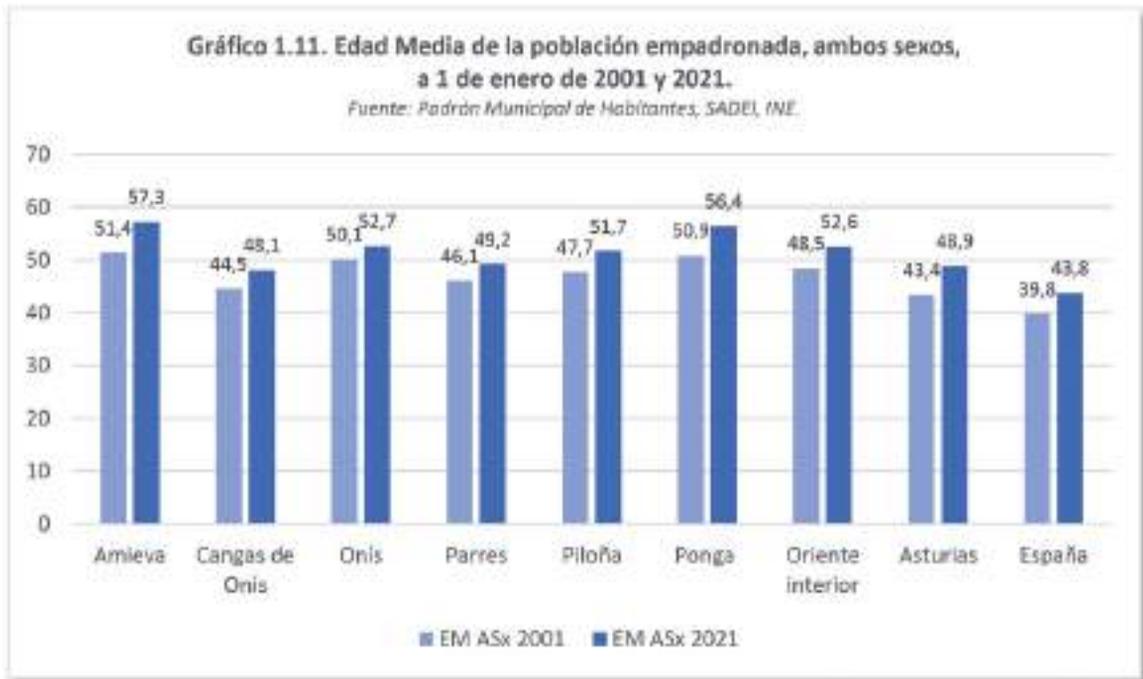
Fijándonos en los datos de los seis concejos, y haciendo la misma agrupación de cohortes para hacer una comparativa más global, solo Cangas de Onís (71,4%) y Parres (73,7%) tienen unas cifras de la población ligeramente inferiores a las de la zona para las cohortes de 35 años y más, mientras los otros cuatro concejos arrojan cifras superiores, hasta el extremo de Amieva

(84,2%) y Ponga (84,7%), +10 puntos porcentuales por encima de los datos zonales, lo que nos está hablando del envejecimiento de dichos concejos. En las cifras de las cohortes agrupadas de 0 a 34 años, también solo Parres (26,3%) y Cangas de Onís (28,6%) aportan unos porcentajes superiores a la media zona I como indicativo de que son los únicos concejos con cierta posibilidad de reemplazo generacional. Las cifras más bajas las marcan Ponga (15,3%) y Amieva (15,8%) en esa agrupación de 0 a 34 años, 10 puntos por debajo de la zona. Parres tiene en su conjunto una distribución muy similar a la asturiana y obviamente ninguno de los concejos puede compararse con la media nacional que tiene unas cifras muy alejadas de las de estos territorios envejecidos en extremo.

Nuevamente, si centramos nuestra observación en la cohorte de 65 y más años, advertimos que Cangas de Onís (25,2%) y Parres (26,8%) son los concejos con las estructuras por edad menos envejecidas en 2021, a diferencia de Amieva (37,2%) y Ponga (38,7%). Con todo, los seis concejos superaron el porcentaje de personas de 65 y más años de España (19,6%) y cinco de ellos el respectivo de Asturias (26,6%), lo que nos expresa una realidad demográfica más envejecida.

El gráfico 1.11. recoge la Edad Media (EM) de la población empadronada por sexo en los años 2001 y 2021, indicándonos cómo aumentó claramente el valor de este indicador en las dos décadas en todos los ámbitos territoriales; los datos de Oriente interior muestran una EM en el año 2001 de 48,5 años y de 52,6 años en 2021, lo que representa un aumento de 4,1 años. La EM del Principado de Asturias evoluciona de 43,4 a 48,9 años, lo que supone un aumento de 5,4 años. La evolución de la EM nacional es ligeramente menos pronunciada pasando de los 39,8 años de 2001 a los 43,8 años en 2021, que son 4 años más. La zona de Oriente interior es la que, de los tres ámbitos territoriales, tiene una EM más alta en ambos años y la diferencia evolutiva en las dos décadas es similar con España, pero no tanto como con Asturias. La zona tenía una EM de 5,1 años superior a la asturiana en 2001, pero esa cifra desciende a 3,7 años en 2021, lo que parece indicar que Asturias envejece más intensamente que la zona rural, si bien esta partía con un envejecimiento mayor. Y comparando los datos de la zona frente a los de España: son 8,7 puntos por encima de la media nacional en 2001 y 8,8 años más de EM en 2021, es decir, en ambas poblaciones la EM de la población ha aumentado en un grado similar durante las dos décadas del siglo XXI, aunque Oriente interior muestra un valor de mayor envejecimiento.

La evolución de la EM de 2001 a 2021 en los seis concejos muestra un claro avance del proceso de envejecimiento: en todos aumentó el valor de la edad media, desde 2,5 años en Onís hasta 5,9 años en Amieva. La EM en 2021 nos indica que Cangas de Onís (48,1 años), Parres (49,2 años) y Piloña (51,7 años) están ligeramente por debajo de la EM de la zona (52,6 años). Y el territorio con EM más elevada es Amieva con 57,3 años, que representa 4,7 años más que la EM de la zona. De los seis concejos, Cangas de Onís y Parres muestran unas EM similares a las del conjunto del Principado y todos quedan alejados de lo que representan las Edades Medias del conjunto de España.

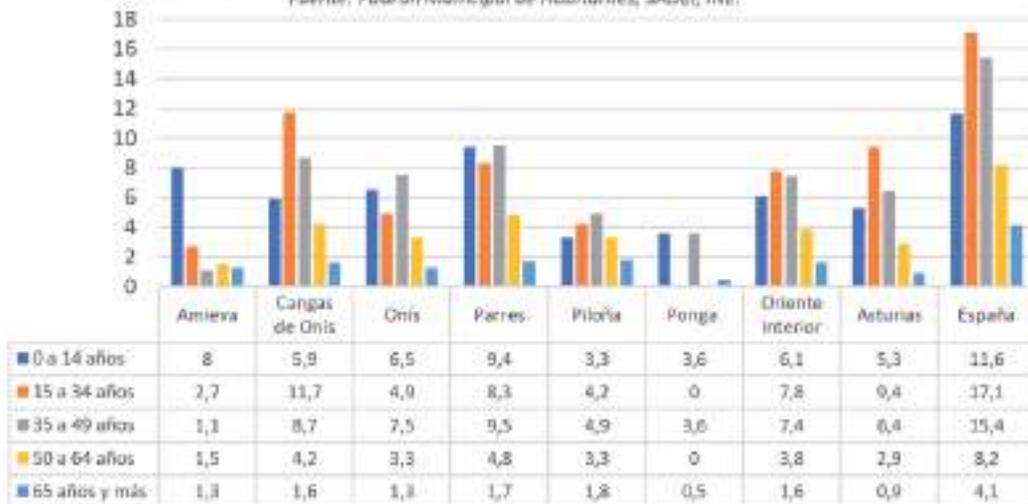


Conozcamos la evolución de los porcentajes de personas extranjeras entre la población empadronada según cohortes de Edad a 1 de enero de 2021: en Oriente interior la población extranjera alcanzó cierta importancia en la infancia, la juventud y la adultez, informándonos de su contribución en la moderación del proceso de envejecimiento, sucediendo otro tanto en Asturias y mayormente en España. No obstante, en el conjunto nacional su representación entre la madurez y la tercera edad es claramente superior con respecto a la que han adquirido las personas extranjeras de ambas cohortes en la zona y Asturias, ya que la inmigración extranjera fue más precoz en los territorios del centro, sur y este de la península, además de acoger las localidades costeras del sur, este y de los dos archipiélagos importantes flujos de personas extranjeras prejubiladas y jubiladas. Por tanto, en la zona de Oriente interior la presencia de niños, jóvenes y adultos extranjeros tiene un peso significativo frente a la población mayor, lo cual se debe interpretar por el asentamiento de personas en edad laboral con hijos pequeños que conforman núcleos familiares, los cuales se sustentan en empleos del sector ganadero, la construcción y de los servicios.

Adentrándonos en los concejos de Oriente interior vemos diferencias significativas. Cangas de Onís y Parres son los dos municipios que más representación adquiere la población extranjera empadronada en 2021 entre la cohorte joven y adulta, así como en Parres y Amieva entre la menor de 15 años. Al contrario de Ponga sin extranjeros jóvenes y con una escasa presencia de niños. Curiosamente Piloña (7,5%), que es el Concejo más poblado de la zona, no consigue aglutinar población extranjera en la misma proporción por cohortes de edad que Cangas de Onís y Parres. Posiblemente, el mercado de vivienda en alquiler predetermina la mayor o menor presencia de personas extranjeras empadronadas en un concejo, más que el mercado de trabajo con una dinámica supra municipal.

Gráfico 1.12. Porcentajes de personas Extranjeras entre la población empadronada, ambos sexos, según grandes cohortes Edad a 1 de enero de 2021.

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes, SADEI, INE.



Conozcamos las ratios de masculinidad entre la población empadronada según cohortes de Edades a 1 de enero de 2001 y de 2021 para ver la tendencia en dicho indicador (RM). En 2001, el Oriente interior mostraba que, en casi todas sus cohortes, había más hombres que mujeres, salvo en la cohorte de 65 y más años; por tanto, inició el siglo XXI siendo un territorio masculinizado, fruto de la migración de la mujer a empleos alejados de la ganadería como forma tradicional de vida. Los datos del Principado de Asturias eran diferentes, tanto en la cohorte de 35 a 49 años (97,5 varones por 100 mujeres) como en la de 50 a 64 años (94), cuyas ratios tenían un predominio de mujeres, seguramente por la importancia demográfica de Avilés, Gijón y Oviedo, las ciudades que han acogido buena parte de la emigración de mujeres del rural asturiano. En España, las RM fueron en 2001 muy similares a las del Principado, con la excepción de la cohorte de 65 y más años (72,7 hombres por cada 100 mujeres) que estaba muy feminizada.

Es interesante ver la evolución en las dos décadas transcurridas: así, las RM de 2021 de Oriente interior, en 0 a 14 años está un punto más masculinizada, como también sucede en la cohorte de 50 a 64 años con tres puntos por encima de la RM 2001, pero en el resto de cohortes va perdiendo peso porcentual la presencia del hombre frente a la mujer, sobre todo en la cohorte de 35 a 49 años que cae dieciséis puntos en el periodo 2001-2021; esta evolución nos indica que, aún siendo un territorio masculinizado, la presencia relativa de la mujer ha aumentado probablemente por las mujeres extranjeras. Otro dato interesante lo proporciona la RM de 65 y más años (82,3 varones por cada 100 mujeres) que pierde dieciséis puntos en el periodo 2001-2021, lo que está marcando un cambio radical de tendencia, de la inicial masculinización de los más mayores a su feminización, un cambio que encaja con el proceso de envejecimiento (mayor longevidad de las mujeres). En el Principado de Asturias las RM en 2021 a partir de los 35 y más años se feminizan y, a mayor edad, ocurre más acentuadamente. Lo mismo sucede en España, cuyas ratios de masculinidad son bastante similares a las de Asturias en 2021, una consecuencia del avance del proceso de envejecimiento.

Gráfico 1.13. Ratios de Masculinidad entre la población empadronada según cohortes de Edades a 1 de enero de 2001: nº de varones por cada 100 mujeres.

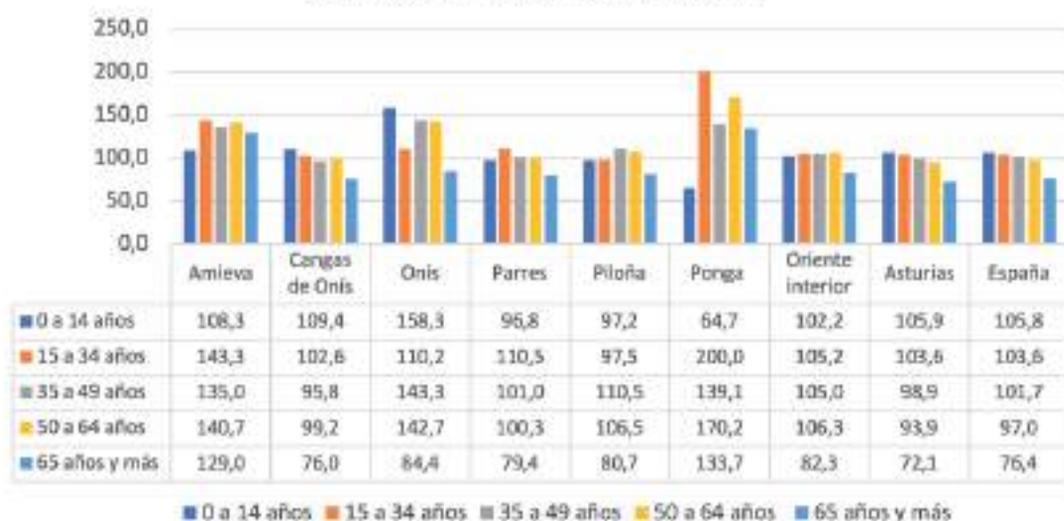
Fuente: Padrón Municipal de Habitantes, SADEI, INE.



Generalmente, en una población que no haya sido desequilibrada por los movimientos migratorios, la Ratio de Masculinidad supera el umbral de 100 en las tres primeras cohortes de edad debido a que la probabilidad de nacer varón es algo mayor que la de nacer mujer. Pero a partir de los 50 años se advierte una notable reducción de la cantidad de varones motivada por el fenómeno de la sobremortalidad masculina, pauta demográfica que se hace más evidente en la cohorte de 65 y más años. Observando las ratios de masculinidad de 2021 en los concejos, ninguno de ellos refleja con claridad ese modelo general en la estructura por sexo y edad, ya que

Gráfico 1.14. Ratios de Masculinidad entre la población empadronada según cohortes de Edades 2021: nº de varones por cada 100 mujeres.

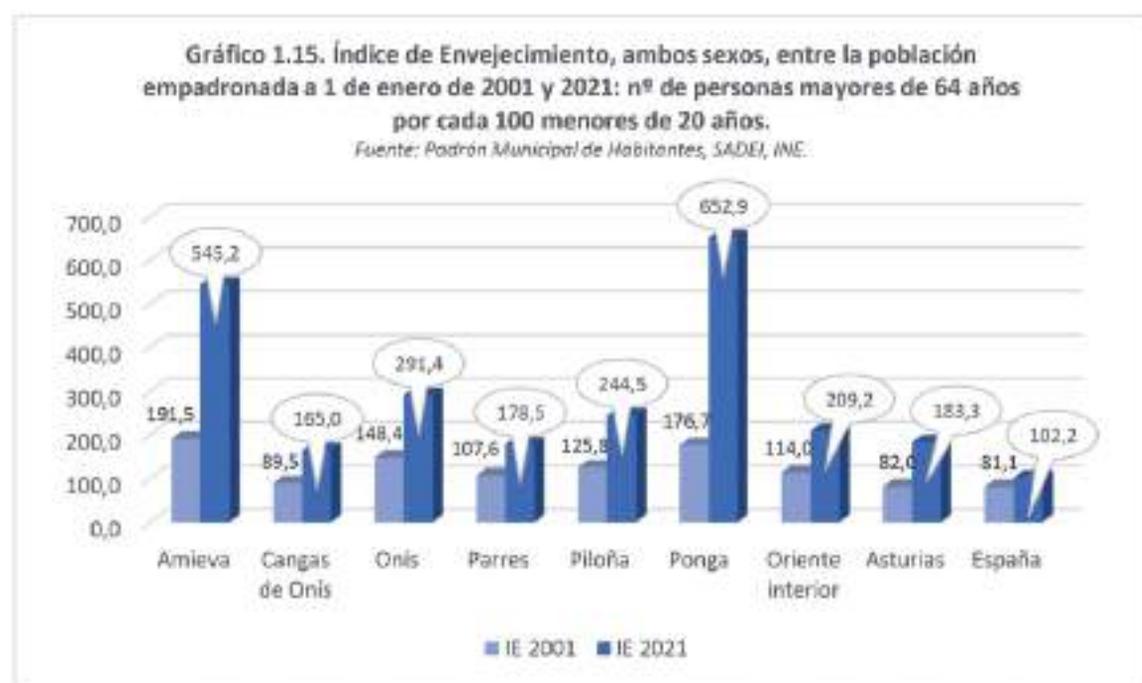
Fuente: Padrón Municipal de Habitantes, SADEI, INE.



han sufrido importantes flujos migratorios. Canga de Onís es el municipio que menos difiere, si bien en 35 a 49 años ya muestra feminización, como consecuencia de recibir flujos de mujeres inmigrantes, seguramente de nacionalidad extranjera. Amieva se distingue por la estructura por sexo más masculinizada, ya que hay más varones que mujeres en todas las cohortes de edad. Si centramos nuestra observación en la cohorte de la madurez de 50 a 64 años, su grado de masculinización es elevado no solo en Amieva, también en Onís y Ponga, así como incipiente en Parres; en líneas generales, una consecuencia de la mayor emigración de mujeres y/o inmigración de varones. La mayor longevidad de las mujeres se muestra en la cohorte de 65 y más años, con RM por debajo de 100 (menos varones que mujeres), aunque sucede lo contrario en Amieva y Ponga, precisamente por una emigración más numerosa de mujeres.

1.1.5. Envejecimiento y SobreEnvejecimiento

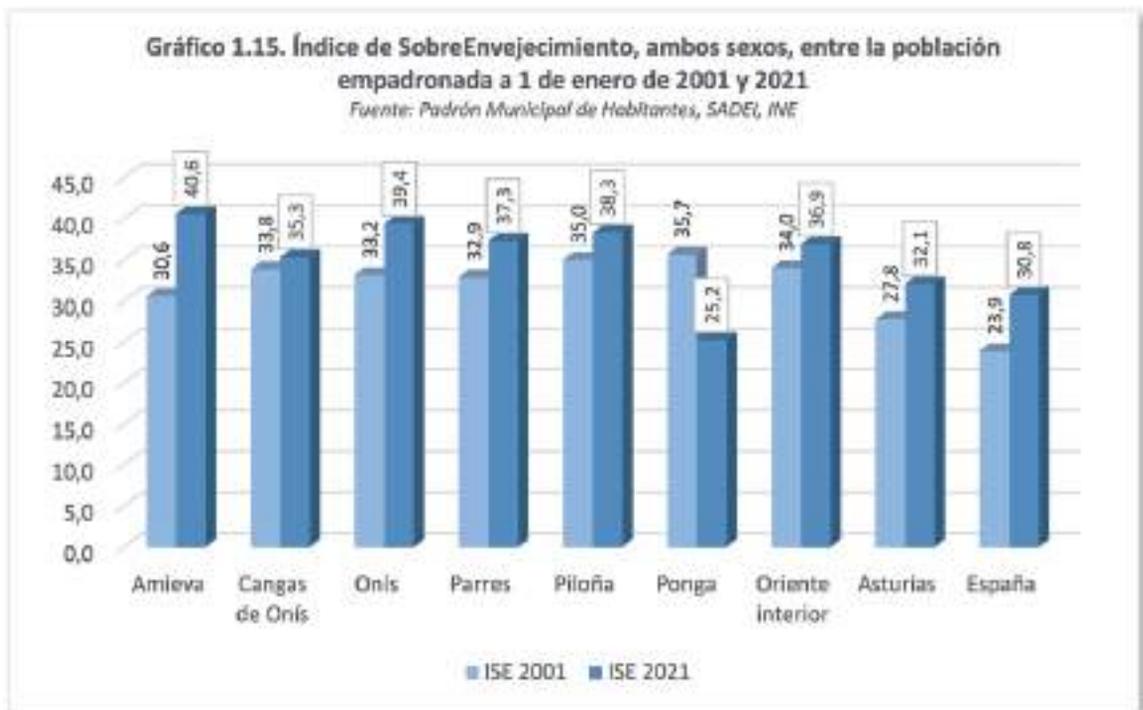
Con relación al Índice de Envejecimiento (nº de mayores de 65 años con respecto a 100 menores de 20 años), de ambos sexos, entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2021: los datos de Oriente interior nos indican que durante ese periodo de estudio ha avanzado el proceso de envejecimiento en +95,2 puntos que es casi duplicarse. Los datos del Principado de Asturias aún han evolucionado a un mayor envejecimiento poblacional, con un incremento en el periodo de +101,3 puntos. Sin embargo, en España no se observa el mismo comportamiento, con un incremento de +21,1 puntos entre 2001 y 2021. España envejece, pero lo hace aún más Asturias, mientras la zona de estudio refleja una estructura por edad aún más envejecida: en 2021, nada menos que 209,2 personas mayores de 64 años por cada 100 de menores de 20 años con respecto a 183,3 en el Principado, contrastando claramente ambos territorios con el IE español (102,2).



Adentrándonos en los seis concejos y viendo la diferencia entre 2001-2021, todos ellos aumentan sus índices de envejecimiento, con diferencias internas importantes: Ponga (+476,2 puntos) y Amieva (+353,7 puntos) revelan la evolución extrema del proceso de envejecimiento, recordemos que se trata de los dos concejos de menor población de la zona. En el otro extremo, está Parres (+70,9) y Cangas de Onís (+75,5) que aún con índices de envejecimiento altos no se incrementan en la misma medida que los demás, fruto de ser poblaciones mayores en tamaño y con más posibilidades económicas, de salud y educativas para las familias. En 2021, los IE conforman un intervalo con su cota inferior en Cangas de Onís (165) y superior en Ponga (652,9 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años).

Por último, en el siguiente gráfico 1.15. se representa el Índice de SobreEnvejecimiento (ISE), para ambos sexos, entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2021. Entendemos por ISE la proporción de los mayores de 80 años entre los de 65 años y más. El índice de la zona de Oriente interior de 2021 (36,9) sube +2,9 puntos con respecto al de 2001 (34), mientras en el Principado de Asturias aumentó +4,3 puntos en 2021 (32,1), así como el índice de España creció +6,9 puntos en 2021 (30,7). En todo caso, de los tres ámbitos, la zona resaltó en 2001 y 2021 por el mayor Índice de SobreEnvejecimiento, una muestra clara de acoger una población más afectada por el proceso de envejecimiento.

Entre los seis concejos de Oriente interior, solo en Ponga disminuyó el valor del ISE (de 35,7 a 25,2: -10,5 puntos); dato curioso siendo el concejo de menor población de la zona, mientras en Amieva, que es el otro concejo de baja población, es en donde más subió el Índice de SobreEnvejecimiento (de 30,6 a 40,6: +10 puntos). Precisamente, en 2021, esos dos concejos delimitan los valores mínimo y máximo del ISE.



1.2. ANÁLISIS DEL EMPLEO

En el segundo apartado se recogen los resultados del análisis secundario cuantitativo del empleo de Oriente interior y sus seis municipios o concejos, comparando con el conjunto del Principado de Asturias, a través de los siguientes indicadores cuantitativos:

- Evolución del Empleo entre 2014 y 2021 (media anual): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) (Tabla 2.1. del Anexo).
- Evolución del Empleo por sectores de actividad (CNAE-2009) entre 2014 y 2021 (media anual): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) (Tabla 2.2. del Anexo).
- Distribución del Empleo por sectores de actividad (CNAE-2009) entre 2014 y 2021 (media anual): % respecto del total (Tabla 2.3. del Anexo).
- Evolución del Empleo por condición laboral entre 2014 y 2021 (media anual): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) (Tabla 2.4. del Anexo).
- Distribución (%) del Empleo por condición laboral entre 2014 y 2021 (media anual): % respecto del total (Tabla 2.5. del Anexo).
- Tasas de autónomos por sector de actividad (CNAE-2009) entre 2014 y 2021 (media anual): % de autónomos respecto del total (Tabla 2.6. del Anexo).
- Evolución del Empleo por rama de actividad (CNAE-2009) entre 2014 y 2021 (media anual): absolutos y tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) (Tabla 2.7. del Anexo).
- Distribución del Empleo por rama de actividad (CNAE-2009) entre 2014 y 2021 (media anual): % respecto del total (Tabla 2.8. del Anexo).

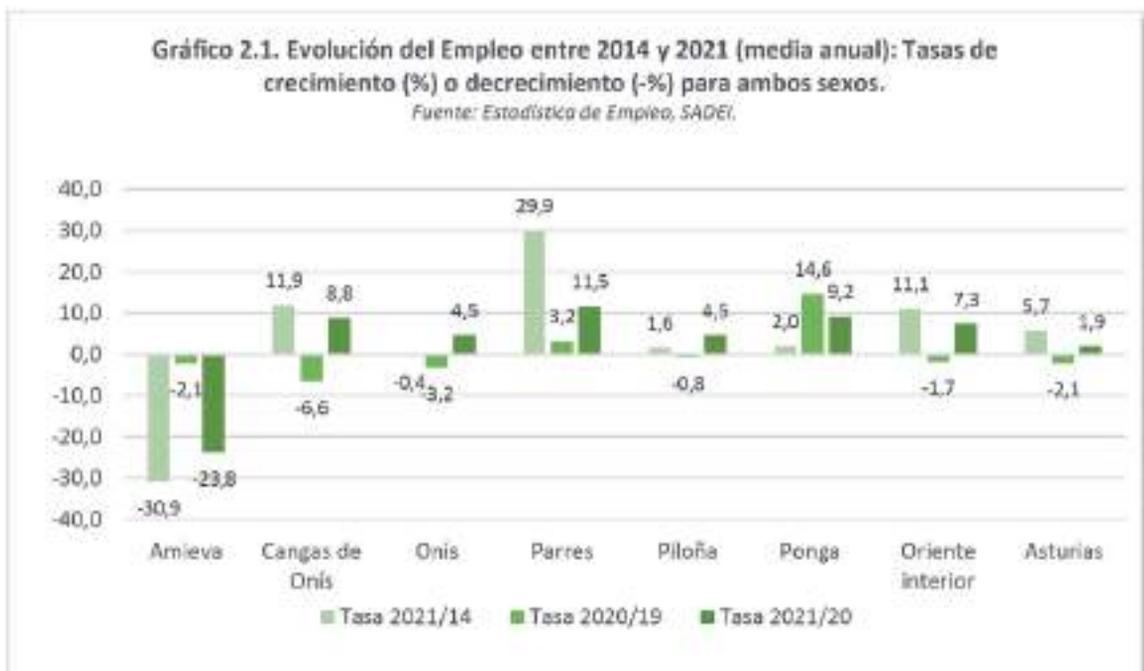
La información estadística procede del apartado de Empleo – Mercado Laboral de Sadei (Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales): <https://www.sadei.es/inicio>

1.2.1. Evolución del empleo

Comenzamos el apartado comentando la evolución de empleo entre 2014 y 2021 (medias anuales) de la zona de Oriente interior y del Principado de Asturias según la Estadística de Empleo del Sadei. En el gráfico 2.1. vemos cómo en ese periodo, la tasa de crecimiento del empleo en Oriente interior alcanzó una cifra significativa (11,1%), mientras que en el periodo interanual de 2019 a 2020 obtuvo un valor negativo (-1,7%), sin duda por el fuerte impacto del confinamiento y crisis motivada por la pandemia de la Covid-19 en el territorio. De 2020 a 2021 percibimos cómo la evolución del empleo en el ámbito de la zona vuelve a tener valores positivos, recuperándose puestos de trabajo hasta alcanzar una tasa relevante del 7,3%. Comparando

las tasas de empleo de la zona de Oriente interior con las del Principado de Asturias vemos cómo en el periodo comprendido entre 2014 y 2021, la Comunidad Autónoma tiene una tasa de crecimiento del 5,7%, que son 5,4 puntos menos que en la zona ; en la evolución de 2019 a 2020 la tasa autonómica desciende al -2,1%, cuatro décimas por debajo de la tasa zonal, de forma que podemos percibir que el impacto económico por el confinamiento fue similar. En el último año de 2020 a 2021, la evolución del empleo en el Principado de Asturias vuelve a mostrar una tasa positiva con un 1,9%, bastante por debajo de la tasa zonal (-5,4 puntos). De algún modo, se puede observar que la evolución de empleo en el Principado sufre unas oscilaciones menos pronunciadas que las de la zona, por disponer de unas estructuras de empleo más estable y, a su vez, que la zona tiene una capacidad propia de generar empleo con relativa autonomía a la evolución en el conjunto autonómico.

En cuanto a la evolución del empleo en los concejos, vemos cómo sólo Amieva tiene tasas negativas en los tres periodos de estudio; curiosamente durante la evolución de 2019 a 2020 la tasa, aún siendo negativa (-2,1%), está muy lejos de las tasas correspondientes a los otros dos periodos. Parres, Piloña y Ponga son los tres concejos cuyas tasas alcanzaron valores positivos en los tres periodos de estudio; llama la atención el caso de Ponga, porque siendo el concejo de menor población no solo no sufrió declive de empleo durante el periodo más duro de la epidemia del Covid-19, sino que su tasa alcanzó un crecimiento del 14,6%. También resalta la distinta evolución del empleo de los dos concejos de mayor población, Piloña y Cangas de Onís; el impacto de la Covid-19 de 2020 en Cangas de Onís (-6,6%) fue el más importante de la zona, mientras que en Piloña sólo supuso un decremento del -0,8%. Por otro lado, en la última evolución de 2020 a 2021, la tasa de crecimiento del empleo en Cangas de Onís alcanzó un 8,8%, mientras la de Piloña se reduce al 4,5%. Por todo ello, vemos claramente cómo las tasas de crecimiento del empleo municipales no guardan tanto una relación directa con el tamaño poblacional de cada concejo.



1.2.2. Sectores de actividad

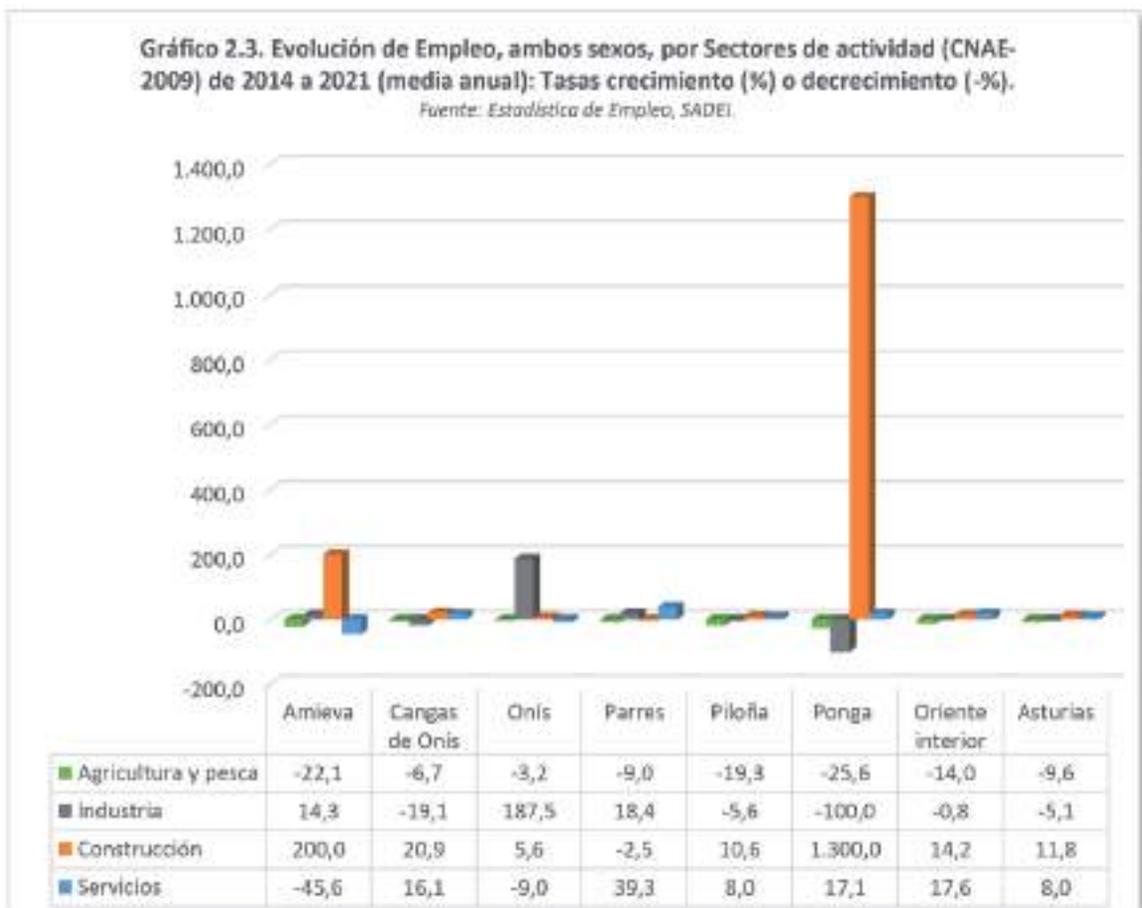
En el siguiente gráfico 2.2. se muestra la evolución del empleo, de ambos sexos, por sectores de actividad entre 2020 y 2021 (medias anuales) en Oriente interior del Principado de Asturias. El único sector con valores negativos es Agricultura con una tasa negativa del -0,4%, mientras los otros tres sectores reflejan un crecimiento con tasas muy similares: Construcción (8,5%), Servicios (8,3%) e Industria (8,1%). Esas tasas de crecimiento nos están indicando que la zona está sufriendo la regresión del empleo en el sector primario, mientras se desarrolla en los demás sectores. La comparativa con las tasas de crecimiento el empleo en el Principado de Asturias, nos indica que no solo Agricultura y pesca decrece (-0,3%), sino que también lo hace Industria (-0,2%), aunque en ambos casos disminuye con ligereza, mientras las tasas de crecimiento del empleo se muestran en los sectores de Servicios (2,1%) y sobre todo de la Construcción (5,9%).



Consideremos la evolución del empleo por sectores económicos y para los seis concejos entre 2020 y 2021, en la que sobresalen varias cuestiones. Por un lado, Parres y Ponga tienen tasas de crecimiento en los cuatro sectores de actividad: Parres, que es el 2º concejo en tamaño poblacional de la zona con 5.292 habitantes, sigue apostando por la Agricultura (6%), pero sobre todo por el sector Servicios (12,6%). Ponga, que es el municipio menos poblado con 574 habitantes, el crecimiento del empleo se concentra en la Construcción (180%), muy por

encima de los Servicios (3,8%), posiblemente por estar ofertando segundas viviendas o casas rurales a residentes de otros territorios que buscan en dicho concejo la proximidad al entorno natural de los Picos de Europa. Por otro lado, Amieva con sus 616 habitantes sólo logra una tasa de crecimiento en el empleo del sector Industrial (14,3%), mientras los otros tres sectores sufren decrecimiento en el periodo de estudio. Destacamos también el caso de Piloña, que es el municipio más poblado con 6.921 habitantes en 2021 y donde únicamente la Agricultura tiene una evolución negativa del -1,7%, mientras la Industria se alza con la tasa de crecimiento mayor con un 11,1%.

Ahora, comparemos las tasas de evolución del empleo entre el periodo más extenso de 2014 a 2021, como se recoge en el gráfico 2.2., pero contrastando con la evolución de 2020 a 2021. La zona de Oriente interior entre 2014 y 2021 sufrió un importante retroceso en el sector Agricultura (-14%), declive amortiguado en el último año con un decrecimiento ligero del -0,4%. Si el sector Industria supone una tasa negativa en el periodo de 2014 a 2021 del -0,8%, en el último año mostró un giro en positivo hasta el 8,1%, mientras los otros dos sectores, Construcción y Servicios disfrutaron del aumento del empleo, tanto en el período extenso (14,2% y 17,6%), como en el más reciente (8,1% y 8,5%). Las tasas de crecimiento del empleo en el Principado de Asturias nos indican que los dos motores de actividad de empleo siguen siendo la Construcción y los Servicios, incluso con relevancia en la última evolución de 2020 a 2021.

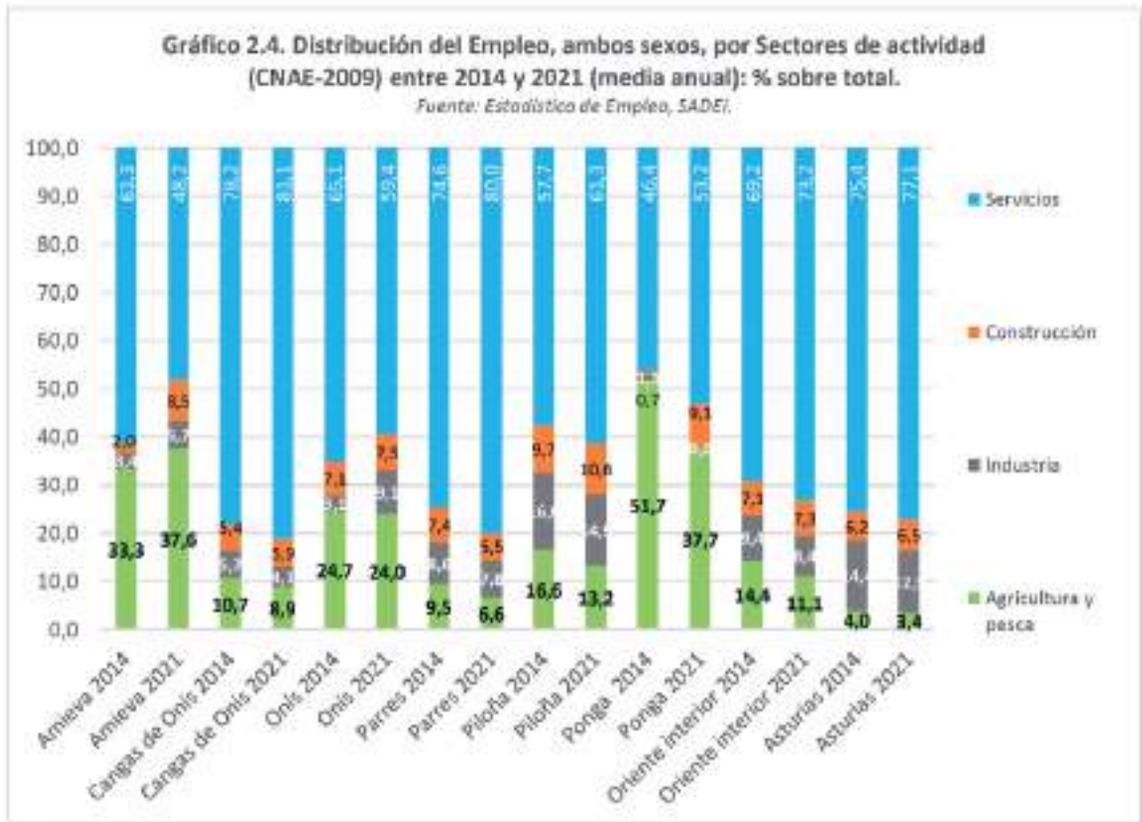


En cuanto a los sectores de actividad en los seis concejos de la zona, las tasas de crecimiento del empleo en el sector Agricultura fueron negativas en el periodo 2014 a 2021, mientras de 2020 a 2021, Parres y Ponga, arrojan tasas positivas: de algún modo el sector Primario vuelve a revitalizarse en dichos concejos. El sector Industrial positiviza sus tasas de crecimiento de 2014 a 2021 en los concejos de Amieva, Onís y Parres, mientras de 2020 a 2021 creció el empleo en casi todos los concejos, excepto en Cangas de Onís. De 2014 a 2021 solo Parres muestra una tasa negativa en el sector Construcción (-2,5%), mientras que en la reciente evolución de 2020 a 2021 son dos los concejos con tasas negativas: Amieva (-33,3%) y Onís (-5%). Por último, en el periodo extenso de 2014 a 2021, Amieva (-45,6%) y Onís (-9%) definen tasas negativas en el empleo en el sector Servicios, cuando en los años 2020 a 2021 sólo Amieva tiene una tasa negativa (-35,8%); un declive preocupante si tenemos en cuenta que el sector terciario es la locomotora del empleo en las sociedades posindustriales. En definitiva, los territorios se van asentando en la evolución del empleo fuera ya del impacto económico que supusieron las secuelas ocasionadas por la crisis de la pandemia del Covid-19.

A continuación, vamos a analizar la distribución del empleo por sectores de actividad entre el periodo 2014 y 2021 (gráfico 2.4.). Lo primero que destacamos en los datos de la zona de Oriente interior es que el empleo en el sector Servicios se impone con contundencia frente a los otros tres sectores con un 69,2% en 2014 y 4 puntos aún más en 2021 con el 73,3% del total. Agricultura es el 2º sector de actividad que más empleo representa, pero con un decrecimiento en 2021 (11,1%) de 3,3 puntos respecto a 2014 (14,4%), que nos informa de que prosigue el proceso de desagrarización. La Industria decreció de un 9,4% en 2014 al 8,4% en 2021 y el sector de la Construcción, que era el que menos peso tenía en 2014, con 7,1%, se incrementó apenas 2 décimas en 2021, a pesar del aumento general de la actividad económica en la construcción y rehabilitación. La distribución de empleo de la zona tiene un paralelismo con la del Principado de Asturias, donde aún el peso porcentual del sector Servicios es más incontestable, del 75,4% en 2014 al 77,1% en 2021: el Principado presenta una acusada terciarización del empleo, frente a los otros tres sectores de calado más tradicional y con más dificultades de desarrollo en los últimos años, que pierden peso porcentual en 2021 frente a 2014.

Respecto a los seis concejos integrantes de Oriente interior podemos destacar diferentes aspectos. En primer lugar, en 2014 solo en Ponga el sector Servicios (46,4%) no representaba el peso principal de la distribución de empleo, puesto que ocupaba la Agricultura (51,7%) al mantener aún explotaciones agrarias en su territorio. Ahora bien, ya en 2021 Ponga sí ofrece la misma dinámica del resto de los otros cinco concejos, la zona y el Principado, posicionando al sector Servicios (53,2%) con la mayor distribución de empleo y pasando el sector Agricultura (37,7%) a perder 14 puntos respecto a 2014. Otro dato interesante lo ofrece el concejo de Cangas de Onís que es donde el sector Servicios más peso porcentual de empleo comprendió en 2014 (78,2%) pero también en 2021 (81,1%); entendemos que este concejo, uno de los dos más grandes de la zona, es el que más ha apostado por el desarrollo de la hostelería y otros servicios enfocada al turismo rural del territorio. Parres ofrece unas tasas similares al concejo de Cangas de Onís en la proporción sectores Servicios/Agricultura, donde el peso de empleo en el sector Primario va cayendo frente a los Servicios. Un nuevo aspecto que nos parece interesante reflejar es el siguiente: aún teniendo el sector Servicios un peso indiscutible en

la distribución de empleo, hay dos concejos, Amieva y Onís donde desciende la tasa en 2021 respecto a 2014: de 61,3% a 48,2% en el primero y de 65,1% a 59,4% en el segundo. En el caso de Amieva el sector Agricultura aumentó +4,3 puntos en 2021 respecto a 2014 y en Onís es el aumento del peso del sector Industria con +6 puntos más en 2021. En definitiva, cada uno de los seis municipios va dibujando su propia distribución de empleo, pero el sector Servicios es el “rey” en todos ellos, si bien se sigue generando empleo en el resto de los sectores.



1.2.3. Condición laboral

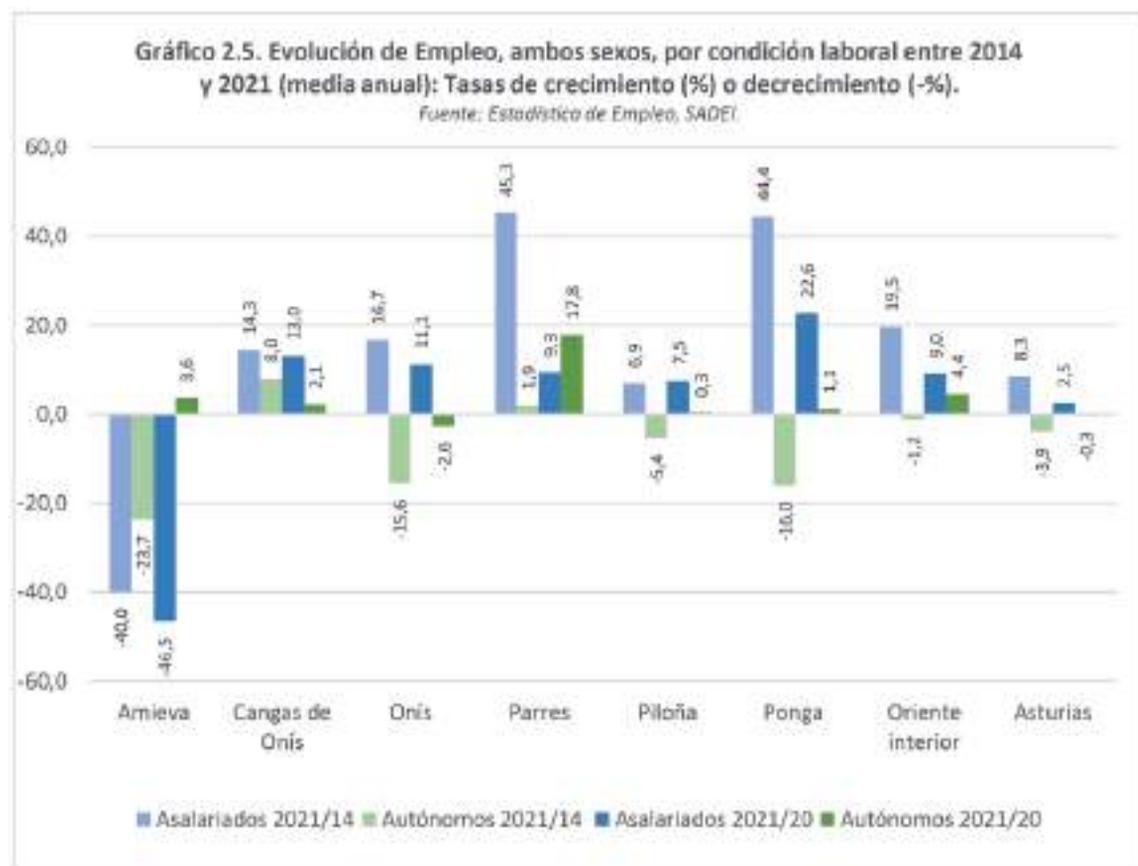
El gráfico 2.5. representa la evolución del empleo por condición laboral entre 2014 y 2021, según la Estadística de Empleo de Sadei, que nos permite analizar la comparativa entre Autónomos y Asalariados. En primer lugar, y en relación con los datos aportados para la zona del Oriente interior en el periodo entre 2020 y 2021, tanto el número de Autónomos como de Asalariados ha aumentado, sobre todo los primeros (9%). Esa condición no se corresponde con la del Principado de Asturias que si bien en el caso de Autónomos sí se ha incrementado en 2021 (2,5%), no sucede lo mismo con la condición de Asalariados que ha sufrido un decremento leve (-0,3%) respecto a 2020. Tanto la zona como el Principado de Asturias han experimentado el crecimiento del empleo entre 2020 y 2021, y la condición laboral que destaca es claramente la del Autónomo.

Durante el periodo extenso de 2014 a 2021, las tasas de crecimiento de Oriente interior y del Principado de Asturias son positivas en la condición de Autónomos, pero negativas en la condición

de Asalariados; destacamos los dos porcentajes más extremos, la condición de Asalariados de la zona (19,5%) y la de Autónomos en el Principado (-3,9%). La tendencia nos indica que la condición de Autónomos se afianza tanto en la zona como en Asturias, territorios que apuestan por el autoempleo, posiblemente por la menor capacidad de crear empleo asalariado.

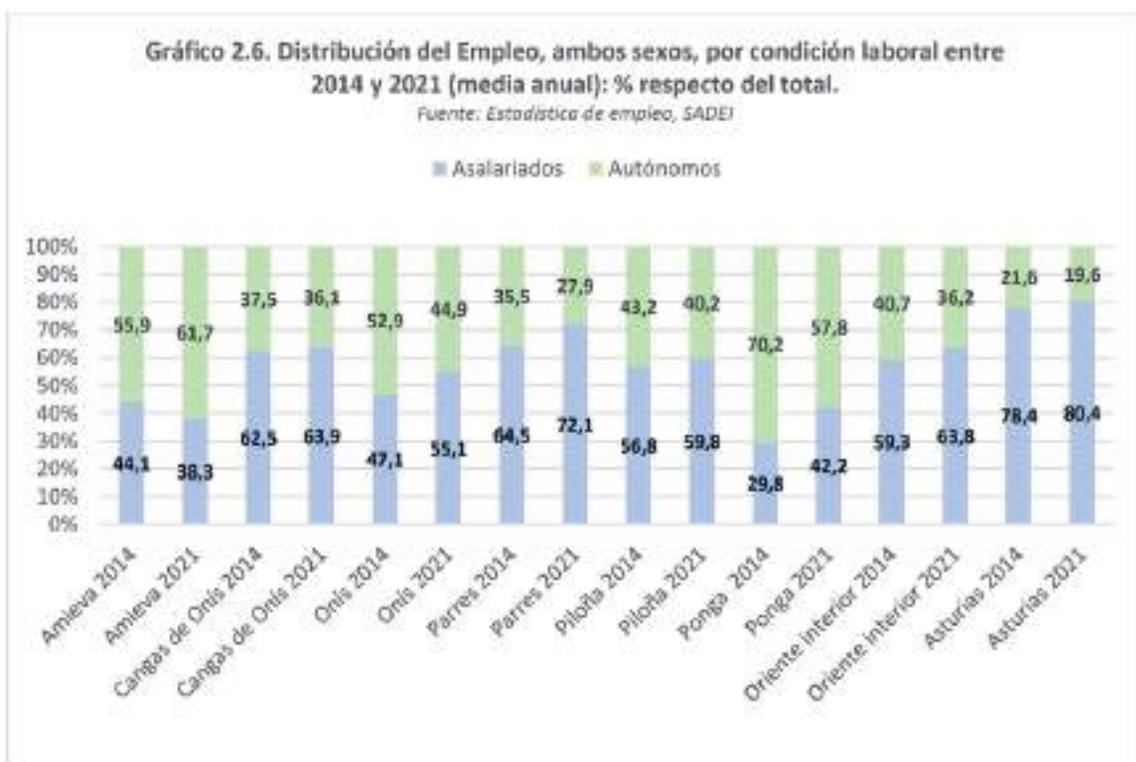
Entre los seis concejos que conforman la zona de Oriente interior, lo que más nos llama la atención es que hay dos concejos (Cangas de Onís y Parres, dos de los más poblados) cuyas tasas crecen en ambas condiciones, Autónomos y Asalariados, mientras en otros tres concejos (Onís, Piloña y Ponga) hay distintas evoluciones y en el concejo de Amieva todas las tasas sufren decrecimiento, excepto la tasa correspondiente a la condición de Autónomos en el periodo 2020 a 2021 que crece (3,6%). La condición de Autónomos en el periodo 2020 a 2021 refleja un claro crecimiento casi generalizado, a excepción del concejo de Onís (-2,6%) que sufre un retroceso, pero en el resto de los concejos la apuesta hacia el crecimiento de la condición de Autónomos es rotunda, llegando a alcanzar en Parres (17,8%) el mayor incremento; posiblemente por la recuperación de los pequeños negocios en la postpandemia. Poniendo el foco en la condición de Asalariados, vemos cómo en el concejo de Amieva (-46,5%) el decrecimiento es muy elevado; mientras tanto, Ponga (22,6%) ofrece un claro crecimiento de su colectivo de Asalariados.

Es interesante hacer una mínima comparativa con el periodo más largo de estudio de 2014 a 2021 para comprobar que el crecimiento de la condición de Autónomos sólo afecta a Cangas de Onís (8%) y Parres (1,9%); mientras en el resto de los concejos el crecimiento del empleo se



concentra en la condición de Asalariados, a excepción de Amieva con un fuerte decrecimiento (-40,0%). Parres (45,3%) y Ponga (44,4%) son los dos concejos donde es mayor la evolución positiva de la condición de Asalariados en dicho periodo.

Pasemos a conocer la distribución del Empleo por condición laboral en 2014 y 2021, es decir, que representan las personas Asalariadas y Autónomas con respecto al total de empleos, según recogemos en el gráfico 2.6. En la zona de Oriente interior domina la condición de Asalariadas en 2021 (63,8%) frente a Autónomas (36,2%), lo que supone que más de 6 de cada 10 personas ocupadas lo son en la relación salarial. Los porcentajes del Principado de Asturias marcan un peso aún mayor de la condición de Asalariadas (80,4%) frente a Autónomas (19,6%). Comparando estos porcentajes de 2021 con los de 2014, vemos cómo va aumentando el porcentaje de Asalariadas con el paso de los años en ambos territorios; en la zona de Oriente interior la condición de Asalariadas creció +4,5 puntos entre 2014 y 2021; y en el Principado ese crecimiento a favor de la condición de Asalariadas supone +2 puntos. Al contrario de la condición de personas Autónomas, con decrecimiento en su representación durante el mismo período: en la zona se pierden (-4,9 puntos) entre 2014 y 2021 y casi 2 puntos en el Principado de Asturias.



Los seis concejos integrantes de la zona de Oriente interior en 2021 tienen distintas proporciones entre las condiciones de Asalariados y Autónomos. Lo primero que observamos es un fuerte predominio de la condición de Autónomos en los dos concejos menos poblados, Ponga (57,8%) y sobre todo Amieva (61,7%), mientras en los otros cuatro concejos se invierte la tendencia hasta el caso extremo de Parres con la proporción más baja de Autónomos (27,9%). La

comparativa con el año 2014 de los concejos nos está indicando que eran tres los concejos con mayor proporción de Autónomos que de Asalariados: Amieva (55,9%), Onís (52,9%) y Ponga (70,2%), curiosamente los tres concejos con menor población de la zona y los de mayor tradición agrícola, informándonos de la fuerte asociación entre la agricultura y ganadería familiar con la condición de autónomos. Y también nos está mostrando que, en la comparativa entre 2014 y 2021, excepto el caso del concejo de Amieva, donde se sigue apostando por el autoempleo, en el resto de los concejos hay una clara orientación al empleo Asalariado. Aún están lejos del porcentaje del Principado de Asturias (80,4%), pero la distribución evolutiva por condición laboral tiende a seguir ese modelo de mucho mayor peso de la condición de Asalariado vs Autónomo. Los concejos de la zona tienen pirámides poblacionales envejecidas y ahí cuesta más la generación del autoempleo, a pesar de que se esté optando por iniciativas de desarrollo del turismo rural y servicios afines en el territorio, pero con el trasfondo de la crisis de la agricultura y ganadería familiar, anteriormente la fuente principal del empleo autónomo.

El siguiente gráfico 2.7. nos permite observar las Tasas de Autónomos por Sectores de actividad en 2021 (Agricultura y pesca, Industria, Construcción y Servicios) respecto del total, según la Estadística de empleo del Sadei. La tasa total de la zona de Oriente interior de Autónomos expresa que el 36,2% tienen esa condición, mientras que en el Principado de Asturias la tasa total desciende al 19,6%. La condición laboral, como venimos viendo en gráficas anteriores, está sustentada sobre todo en la figura del Asalariado frente a la del Autónomo. Por sectores de actividad en Oriente interior vemos claras diferencias; mientras Agricultura (87,8%) y la Construcción (72,1%) están claramente orientadas a la condición de Autónomos, los otros dos sectores lo están a la de Asalariados, Servicios con 26,8% de Autónomos y sobre todo Industria cuya tasa de Autónomos se limita al 18,4%. Las tasas de Asturias tienen un comportamiento similar, Agricultura y pesca (76,5%) y Construcción (34%) es donde mayor es el peso de la condición de Autónomos frente a los sectores de Industria y Servicios totalmente orientados al predominio de la condición de Asalariado. Llama la atención que, en la zona, las tasas de Industria sean más altas que las del conjunto territorial asturiano (+11 puntos), posiblemente de talleres y pequeñas industrias.

Entre los seis concejos de la zona y dentro del sector Agricultura, destacan Amieva y Ponga con 100% de Autónomos, recordemos que la situación demográfica de ambos concejos es calificada de “muy grave” por el Mapa 174 de la SSPA (2020); mientras tanto, las tasas de Autónomos van descendiendo en el resto de los concejos conforme aumenta su tamaño poblacional. El sector Industria, salvo en el caso de Amieva (62,5%) con una significativa tasa de la condición de Autónomos, en el resto de los concejos se va desplomando esa tasa. El sector de Construcción está prácticamente copado por la condición de Autónomo en cinco de los seis concejos zonales, con la excepción de Ponga (0%) que no tiene ni un alta de Autónomo. Y finalmente nos queda comentar el sector Servicios donde la condición de Autónomos no adquiere notoriedad y donde las tasas de los seis concejos oscilan entre la más baja de Parres (20,7%) y la más alta de Ponga (37,8%). En líneas generales, las tasas de autónomos de los concejos por sectores de actividad tienen un comportamiento en consonancia con las tasas de la zona de Oriente interior; en los sectores de Agricultura y Pesca y Construcción sigue primando el autoempleo, mientras que en los sectores de Industria y Servicios prima la condición de Asalariado.



1.2.4. Ramas de actividad

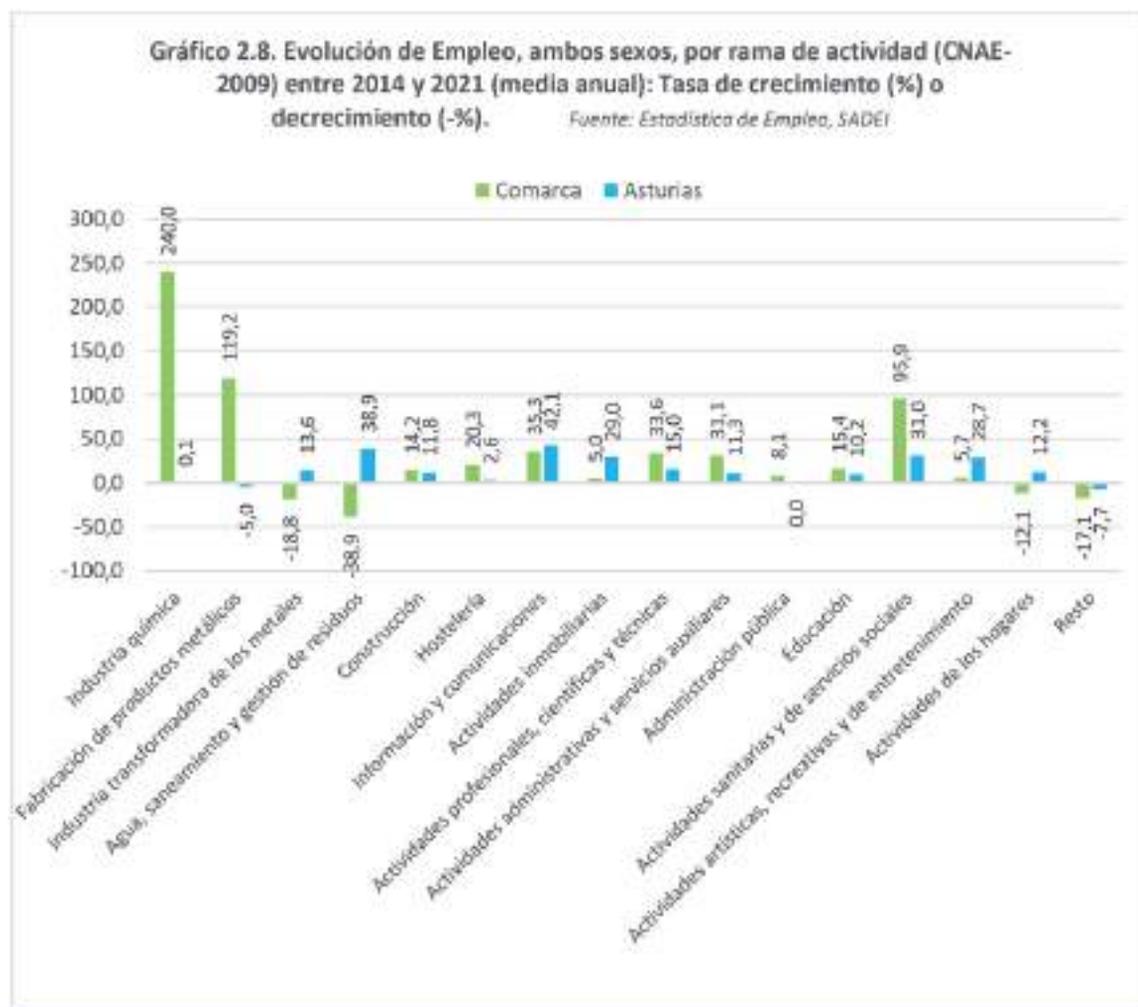
En el siguiente gráfico 2.8. se ofrece información sobre la evolución del empleo por rama de Actividad entre 2014 y 2021, según las tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%). Al ser 28 las ramas de Actividad y en muchos epígrafes con una significancia estadística poco relevante, se ha optado por mostrar únicamente aquellas ramas que al menos en la zona de Oriente interior o en el Principado de Asturias alcanzan un 5%, y las demás ramas de actividad que no cumplen dicha premisa se han aglutinado bajo el concepto de “Resto”.

Adentrándonos en la zona de Oriente interior descubrimos que la evolución más positiva de la evolución de empleo de las diferentes ramas de Actividad, la alcanza la Industria química (240%) en el periodo entre 2014 y 2021, que se ubica prácticamente en el concejo de Piloña (el más poblado de los seis concejos). El crecimiento del empleo en la Industria química del Principado de Asturias apenas ha sufrido variación, manifestándose como un sector estable (0,1%). Las siguientes tasas de crecimiento destacables corresponden al empleo en la rama de Fabricación de Productos Metálicos que en la zona arroja el 119,2% frente a una tasa negativa del Principado de Asturias (-5,5%); en esta actividad, también el concejo de Piloña, el más grande de la zona, concentra el mayor número de empresas. La tercera tasa más alta para Oriente interior se refiere al crecimiento del empleo en la rama de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (95,9%) frente a la evolución presentada por dicha rama en Asturias (31%); estas Actividades se aglutinan sobre todo en el concejo de Parres.

Siguiendo con la evolución de las diferentes ramas de actividad en la zona, Información y comunicaciones tiene una tasa positiva del 35,3%, mientras en el conjunto del territorio autonómico asciende al 42,1%. Otra rama que nos parece significativo destacar, corresponde al empleo en Actividades profesionales, científicas y técnicas que en la zona tiene una evolución positiva

entre 2014 y 2021 del 33,6% y en el Principado de Asturias del 15%. Destacamos también la evolución positiva en la zona del empleo en las ramas de Hostelería (20,3%), Construcción (14,2%) y Educación (15,4%). De algún modo, la zona de Oriente interior está apostando por el desarrollo de la actividad industrial en la fabricación de adhesivos, colas y pegamentos, de productos metálicos y de la construcción; el incremento del empleo en las Actividades sanitarias y servicios sociales muestra el desarrollo del Estado del Bienestar; y el crecimiento del empleo en la Hostelería marcan una orientación al turismo como uno de los pilares del desarrollo de la zona.

La evolución de empleo en las ramas de Actividad con una evolución negativa en la zona de Oriente interior se concentra en Agua, saneamiento y gestión de residuos (-38,9%), Industria transformadora de los metales (-18,8%) y Actividades de los hogares (-12,1%); sin embargo, el empleo en esas tres ramas de actividad tiene una evolución positiva durante el periodo 2014 a 2021 en el Principado de Asturias con tasas del 38,9%, 13,6% y 12,2% respectivamente. Del conjunto de la evolución de empleo en las ramas de actividad que hemos aglutinado en “Resto” y que representan a 13 epígrafes, vemos que tanto en la zona (-17,1%) como en el Principado de Asturias (-7,7%), ofrecen una evolución negativa durante el periodo de estudio, en el sentido de que son ramas de actividad que, en general, pierden empleo.

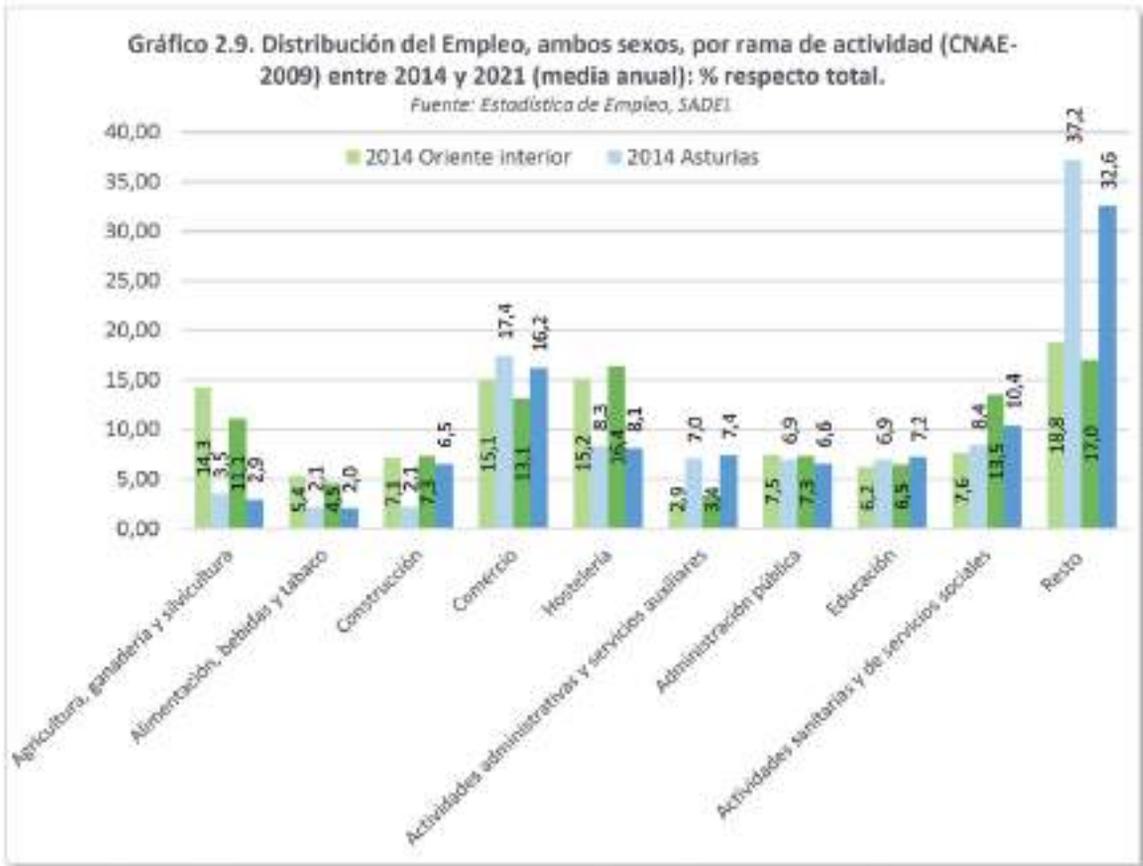


Pasemos a analizar la Distribución del Empleo por rama de actividad entre 2014 y 2021, según la Estadística de Empleo del Sadei. De 20 epígrafes que corresponden a esta distribución, se han reflejado aquellos porcentajes superiores al 5%, bien en la zona o en el Principado de Asturias, por ser los más significativos; en este caso se reflejan 10 ramas de actividad y las otras 10 ramas se aglutinan bajo el epígrafe de “Resto”.

En el año 2021, Oriente interior alcanzó sus seis porcentajes más altos en la distribución de empleo en Hostelería (16,4%), Actividades sanitarias y de servicios sociales (13,5%), Comercio (13,1%), Agricultura, ganadería y silvicultura (11,1%), Construcción y Administración Pública (7,3%). Paralelamente, podemos comprobar que en el Principado de Asturias las seis proporciones más altas de empleo por rama de actividad corresponden a: Comercio (16,2%), Actividades sanitarias y de servicios sociales (10,4%), Hostelería (8,1%), Actividades administrativas y de servicios auxiliares (7,4%), Educación (7,2%), Administración Pública (6,6%) y Construcción (6,5%). En el Principado de Asturias cae el empleo de la rama Agricultura hasta el 2,9%, mientras tienen más peso el empleo en Educación y Actividades Administrativas respecto a la zona. Vemos que son tres ramas de actividad, Hostelería, Actividades sanitarias y de servicios sociales y Comercio donde se aglutina el mayor porcentaje de empleo tanto en la zona como en el Principado, si bien el peso porcentual de cada rama tiene valores distintos en ambos territorios; Hostelería (16,4%) aglutina el mayor porcentaje de empleo en la zona y en el Principado ese porcentaje le corresponde a la rama de Comercio (16,2%). Y el epígrafe de “Resto” en 2021 alcanza unos porcentajes destacables, tanto en la zona de Oriente interior con 17% como sobre todo en el Principado de Asturias (32,6%), pero recordamos que es un sumatorio de epígrafes que no superan en cada rama el 5%.

Si comparamos los datos de 2021 con los de 2014 respecto a Oriente interior nos parece relevante destacar que los porcentajes de empleo que ofrece 2014 tienen una distribución distinta; la representación del empleo de 2021 crece en Hostelería (+1,2 puntos), Actividades administrativas y servicios auxiliares (+5 décimas), y, sobre todo, en Actividades sanitarias y de servicios sociales (+5,9 puntos). Mientras, en las ramas de Agricultura, Alimentación, Comercio y Administración Pública decrece el empleo. Vemos cómo una zona de pasado agrícola tiende a enfocar el empleo en nuevas ramas productivas, sobre todo Actividades sanitarias y de servicios sociales, claramente relacionadas con las Administraciones públicas.

La evolución del Principado de Asturias en la distribución del empleo según rama de actividad nos indica también un comportamiento diferente entre 2014 y 2021; las ramas de Agricultura, ganadería y silvicultura, Alimentación, bebidas y tabaco, Comercio (-1,2 puntos), Hostelería y Administración Pública decrecen en empleo, mientras Construcción (+4,4 puntos), Actividades administrativas y servicios auxiliares, Educación y Actividades sanitarias y de servicios sociales (+2 puntos) crecen. Un territorio enfocado a crear más empleo en el sector público y en la Construcción en 2021, mientras en 2014 había un enfoque con mayor peso del empleo en el sector privado basado en el Comercio y la Hostelería principalmente.



Finalmente, comentar que el epígrafe “Resto” en 2014 tiene un peso más significativo del que recogíamos en 2021; en Oriente interior supone 18,8% y en el Principado de Asturias (37,2%) porcentajes ligeramente superiores a los de 2021, que podemos interpretar cómo el empleo en el resto de ramas de actividad va tendiendo en el tiempo a ser menos representativo frente a las ramas con más peso en el Empleo o lo que es lo mismo, se van perdiendo ramas de actividad, diversidad de empleo conforme pasan los años.

1.3. ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO

En el tercer apartado vamos a estudiar el paro registrado en Oriente interior de Asturias y sus seis concejos, procediendo a desarrollar una comparativa con el Principado de Asturias y el total de España. Los datos estadísticos e indicadores cuantitativos que vamos a analizar los recogemos en diez Tablas del Anexo Excel y son los siguientes:

- Evolución del número de personas en el paro registrado entre octubre de 2014 y 2022: términos absolutos y tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos (Tabla 3.1. del Anexo).
- Evolución del número de personas en el paro registrado entre octubre de 2014 y 2022: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) por sexo (Tabla 3.2. del Anexo).

- Ratios de masculinidad del paro registrado entre octubre de 2014 y 2022: número de hombres por cada 100 mujeres en el paro registrado (Tabla 3.3. del Anexo).
- Evolución por cohortes de edad del paro registrado entre octubre de 2019 y 2022: términos absolutos y tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y cohortes de edad (Tabla 3.4. del Anexo).
- Distribución (%) por sexo según cohortes de edad del paro registrado entre octubre de 2019 y 2022: porcentaje respecto del total de cada sexo (Tabla 3.5. del Anexo).
- Evolución del paro registrado entre octubre de 2019 y 2022 según sector de actividad (CNAE-2009): términos absolutos y tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y sector (Tabla 3.6. del Anexo).
- Distribución (%) del paro registrado entre octubre de 2019 y 2022 según sector de actividad (CNAE-2009): porcentaje de cada sector respecto del total (Tabla 3.7. del Anexo).
- Distribución (%) del paro registrado por sexo en octubre de 2019 y 2022 según sector de actividad (CNAE-2009): porcentaje de cada sector respecto del total de cada sexo (Tabla 3.8. del Anexo).
- Distribución (%) del Paro Registrado a 31 de diciembre de 2021 según Nivel de Estudios: % de cada Nivel de Estudios respecto del Total de cada sexo (Tabla 3.9. del Anexo).
- Distribución (%) del Paro Registrado a 31 de diciembre de 2021 según Profesión: % de cada tipo Profesión con respecto del Total de cada sexo (Tabla 3.10. del Anexo).

La información estadística procede del apartado de Paro registrado – Mercado Laboral de Sadei (Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales: <https://www.sadei.es/inicio>) y del Resumen de estadística mensual del Paro Registrado del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance.html>).

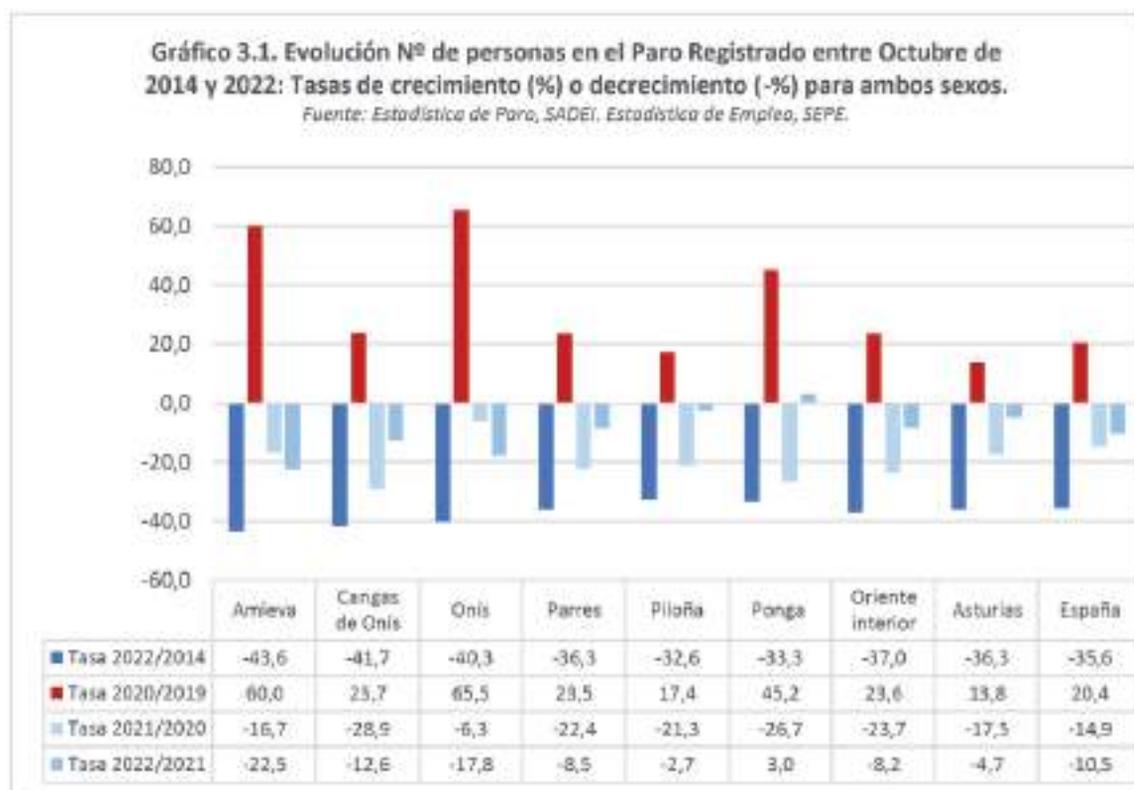
1.3.1. Evolución del paro registrado por sexo

Comenzamos el tercer apartado con la evolución del paro registrado en la zona de Oriente interior, según la Estadística de Paro del Sadei, entre octubre de 2014 y 2022 para ambos sexos. En el gráfico 3.1., se observa que la zona arroja una tasa de decrecimiento del -37% entre octubre de 2014 y 2022. Sin embargo, de octubre de 2019 a 2020 el paro registrado creció (23,6%), condicionado por el efecto socioeconómico de la pandemia del Covid-19, a diferencia de las reducciones interanuales registradas entre octubre de 2020 y 2021 y octubre de 2022 (-23,6% y -8,2%, respectivamente), gracias a la recuperación de las actividades económicas y del empleo tras la finalización de la crisis provocada por la pandemia y el levantamiento de las medidas públicas restrictivas reguladas por los Estados de Alarma. El Principado de Asturias expresa una evolución temporal similar a la zonal; el periodo de octubre de 2014 a 2022 muestra un claro decrecimiento del paro registrado (-36,3%), si bien creció de octubre de 2019 a 2020 (13,8%), pero en las siguientes variaciones interanuales decreció: -17,5% de octubre de 2020 a 2021 y -4,7% de octubre de 2021 a 2022. Los datos del paro registrado para España

también muestran una evolución del paro registrado semejante a la descrita anteriormente: en general, el fenómeno del paro registrado disminuyó con relevancia de octubre de 2014 a 2022 (-35,6%), manifestando una evolución crecentista entre octubre de 2019 y 2020 (20,4%), si bien regresó a la dinámica del decrecimiento en octubre de 2021 (-14,9%) y 2022 (-10,5%).

Según la OIT “las condiciones del mercado de trabajo tienden a verse influenciadas por las fluctuaciones de la coyuntura económica con un retraso considerable. A diferencia de la pandemia del Covid-19, en la que las restricciones de salud pública afectaron a la actividad laboral con una rapidez sin precedentes” (Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. 10ª edición, 2022, p.13). Añadiremos que la recuperación del empleo también se ha producido con bastante rapidez con relación a lo que suele suceder tras superarse una crisis económica, una vez agotada la fase de crisis de la pandemia del Covid-19, ya que el paro registrado en octubre de 2022 es claramente inferior al contabilizado en octubre de 2019 en los tres ámbitos territoriales. Por consiguiente, la creación de empleo postpandemia ha conseguido reducir sustancialmente los datos de prepandemia del paro registrado.

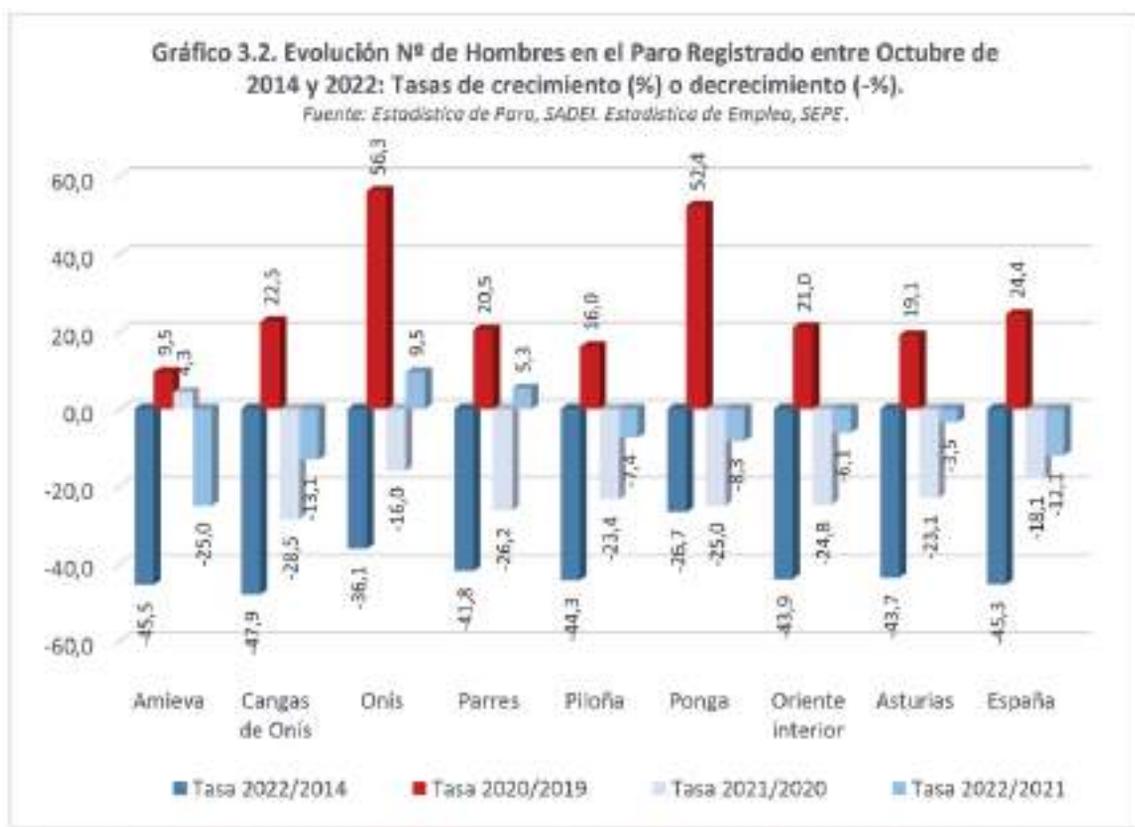
En el contexto de los seis concejos de Oriente interior, la evolución del número de personas en el Paro Registrado nos indica, en primer lugar, que en todos los concejos se redujo este colectivo entre octubre de 2014 y 2022: así, los decrementos comprendieron entre -32,6% en Piloña y -43,6% en Amieva. En todo caso, la dinámica de declive se vio alterada entre octubre de 2019 y 2020 por la crisis de la pandemia del Covid-19, reflejando una tendencia coyuntural al alza del paro registrado, con incrementos del 17,4% en Piloña al 65% en Onís. No obstante,



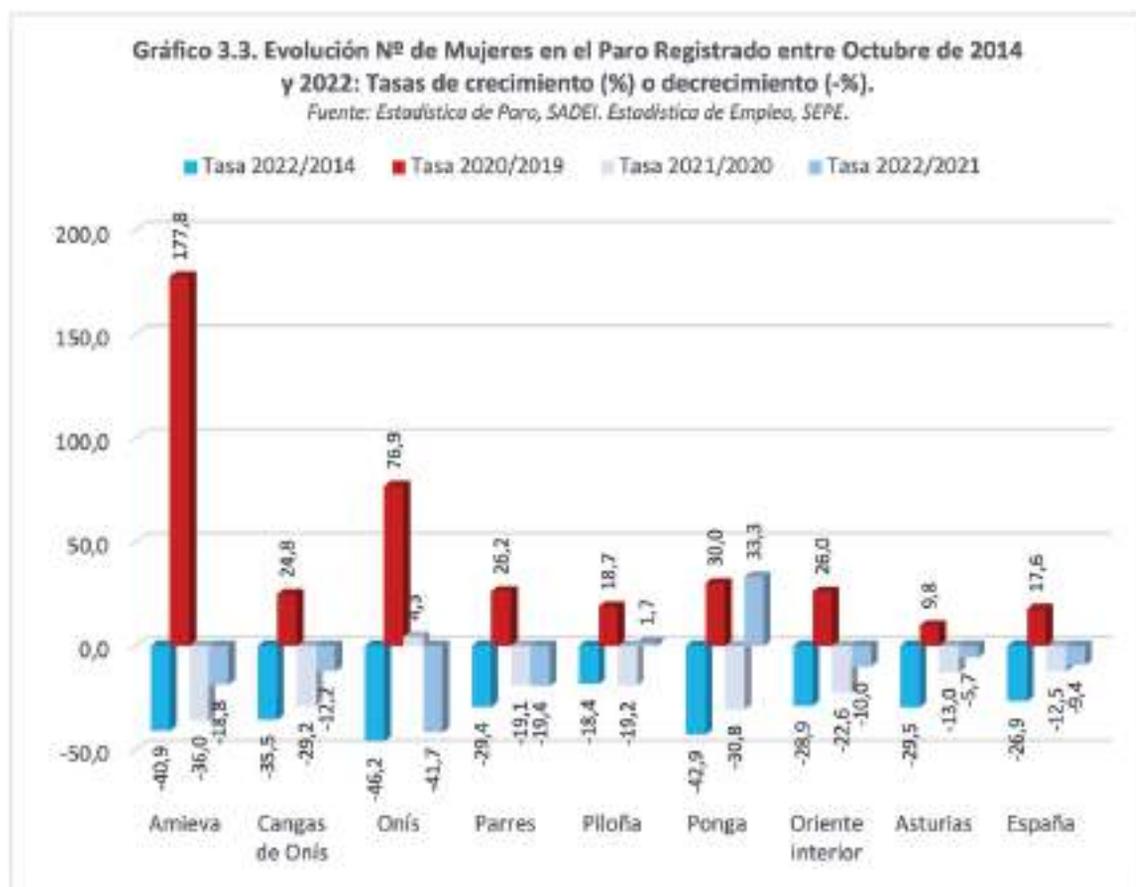
de octubre de 2020 a 2021 volvió a manifestarse la corriente de declive, afianzándose en la siguiente evolución interanual de octubre de 2021 a 2022, con la única excepción de Ponga (3%).

El siguiente gráfico 3.2., recogemos la evolución del paro registrado de hombres entre octubre de 2014 y 2022, constatando que su número decreció durante el período (-43,9%) en la zona de Oriente interior, exceptuando entre octubre de 2019 y 2020 (21%). El Principado de Asturias muestra una evolución similar (-43,7% y 19,1%), así como el conjunto de España (-45,3% y 24,4%). Resaltar que, en octubre de 2022, el número de varones en el paro registrado es significativamente menor con relación al contabilizado en octubre de 2019: -14,5% en la zona, -11,6% en el Principado de Asturias y -10,4% en España.

Con respecto a los seis concejos de Oriente interior, la evolución de la cantidad de hombres en el paro registrado fue parecida: decrementos generalizados entre octubre de 2014 y 2022, desde el -26,7% en Ponga al -47,9% en Cangas de Onís. También, un aumento extensivo entre octubre de 2019 y 2020, con incrementos que comprenden desde 9,5% en Amieva a 56,3% en Onís. Y, nuevamente, regreso a la dinámica del declive en el paro registrado de hombres entre octubre de 2020 y 2022, reflejando tasas de decrecimiento desde -8,7% en Onís a -61% en Cangas de Onís. En suma, la recuperación del empleo postpandemia ha sido intensa, pues el número de parados registrados en octubre de 2022 es visiblemente inferior con relación a octubre de 2019 en cuatro de los concejos: Amieva (-14,3%), Cangas de Onís (-23,9%), Parres (-6,4%) y Piloña (-17,7%); no obstante, en Ponga (4,8%) y, sobre todo, en Onís (43,8%) hay más desempleados al final del período de estudio.



Pasemos a considerar la evolución del número de mujeres en el paro registrado entre octubre de 2014 y 2022: en el gráfico 3.3., observamos que la Zona de Oriente interior, el Principado de Asturias y España presentan las mismas tendencias en la evolución que conocimos anteriormente al analizar el paro registrado de hombres: decrecimiento del paro entre octubre de 2014 y 2022 (-28,9% en la zona, -29,6% en Asturias y -26,9% en España), crecimiento de octubre de 2019 a 2020 (26% en la zona, 9,8% en el Principado y 17,6% en el Estado) y regreso al decrecimiento entre octubre de 2020 y 2022 (-30,4% en la zona, -17,9% en Asturias y -20,7% en España). Asimismo, en octubre de 2022 se contabilizan menos paradas registradas que en el mismo mes de 2019 (-12,3% en la zona, -9,9% en el Principado de Asturias y -6,8% en España).



En cuanto a la evolución del paro registrado de mujeres en los seis concejos de Oriente interior, de octubre de 2014 a 2022 se redujo en todos los términos municipales, con decrementos que comprenden desde -18,4% en Piloña hasta -46,1% en Onís. En la crisis de la pandemia del Covid-19, el desempleo registrado creció entre las mujeres de octubre de 2019 a 2020, mostrando el incremento más elevado en Amieva (177,8%), mientras el más bajo en Piloña (18,7%). También coinciden con los varones en el decrecimiento general del paro registrado entre octubre de 2020 y 2022, aunque al finalizar el período de estudio, en tres concejos el número de paradas registradas en octubre de 2022 superó al del mismo mes de 2019: Amieva (44,4%), Ponga (29%) y Onís (7,7%). Advertimos que, en los dos últimos concejos, también

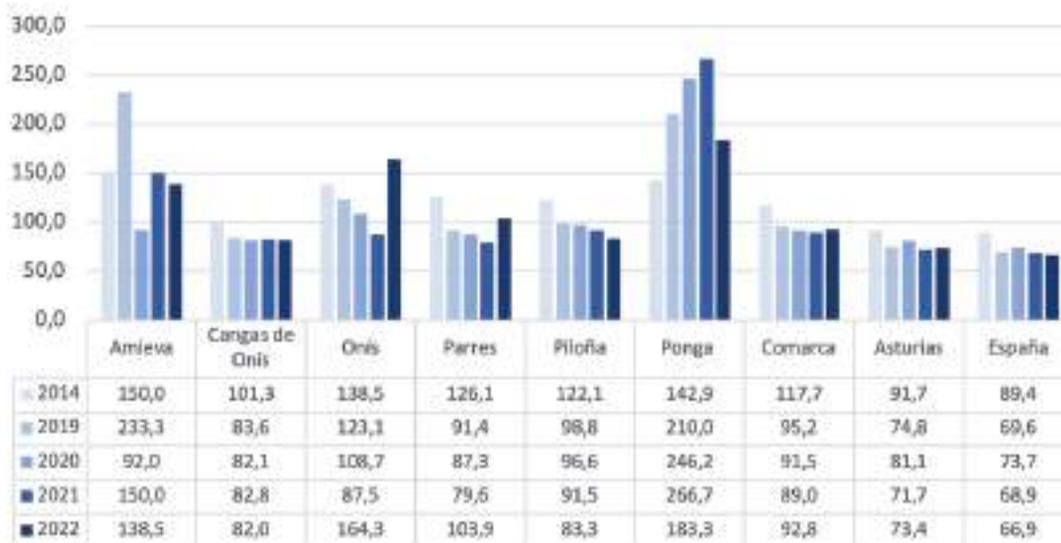
sucedió entre los varones del paro registrado, pero en Amieva la evolución fue diferente por sexo (declive en hombres y aumento en mujeres).

El siguiente gráfico 3.4. recogemos las Ratios de Masculinidad entre las personas en el paro registrado, esto es, el nº de hombres por cada 100 mujeres. En octubre de 2022, se percibe un predominio de mujeres sobre los hombres en el paro registrado, ya que las ratios de la zona (92,8), el Principado de Asturias (73,4) y España (66,9 varones por cada 100 mujeres) son inferiores a 100. Con respecto a las ratios de 2014, se constata que la zona albergaba anteriormente más hombres que mujeres en el paro registrado, a diferencia de Asturias y el Estado donde han sido más frecuentes las mujeres que los hombres en el paro registrado. En líneas generales, las mujeres activas tienden a sufrir más dificultades objetivas que los varones activos para acceder al empleo, una consecuencia de las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo, de ahí que la ratio de masculinidad tienda a ser inferior a cien. Sin embargo, en las poblaciones rurales con mayor presencia de varones que mujeres, también es más probable que estos sean más frecuentes entre las personas inscriptas en el desempleo registrado. Por lo demás, octubre de 2014 aún refleja los efectos negativos de la Gran Recesión de 2008-2013, en la que la construcción e industrias relacionadas sufrieron una espectacular pérdida de empleos, entre los cuales se ocupaban principalmente hombres, ya que son actividades que se consideran de ‘hombres’ por la cultura tradicional de género.

En cuanto a los seis concejos de la zona de Oriente interior, las Ratios de Masculinidad de octubre de 2022 nos informan que el desempleo registrado tiene una mayor presencia de varones (ratios que superan el umbral de 100) en Ponga (183,3), Onís (164,3), Amieva (138,5) y Parres (103,9). Los tres primeros son los concejos menos poblados y que, a su vez, han sufrido una mayor emigración de mujeres activas, por consiguiente, muestran ratios de masculinidad elevadas en el paro registrado a lo largo del período de octubre de 2014 a 2022. Cangas de Onís (82) y Piloña (83,3) significan en octubre de 2022 ratios de masculinidad inferiores a cien, un rasgo que se repite desde octubre de 2019, por tanto, son más frecuentes las mujeres que los varones en el paro registrado. Hay que tener en cuenta que la construcción y ramas económicas afines se ha recuperado en los últimos años, incluso ha disfrutado de un reciente impulso tras el confinamiento de la pandemia del Covid-19, lo que ha favorecido el empleo entre los varones activos. Mientras las ramas de servicios a las que acceden las mujeres activas están más condicionadas por la temporalidad, la parcialidad y la economía sumergida (trabajo de cuidados, limpieza, hostelería, etc.), lo que se traduce en una mayor presencia de mujeres activas en el paro registrado.

Gráfico 3.4. Ratios de Masculinidad entre la población del Paro Registrado entre Octubre de 2014 y 2022: nº de hombres por cada 100 mujeres.

Fuente: Estadística de Paro, SADEI. Estadística de Empleo, SEPE.



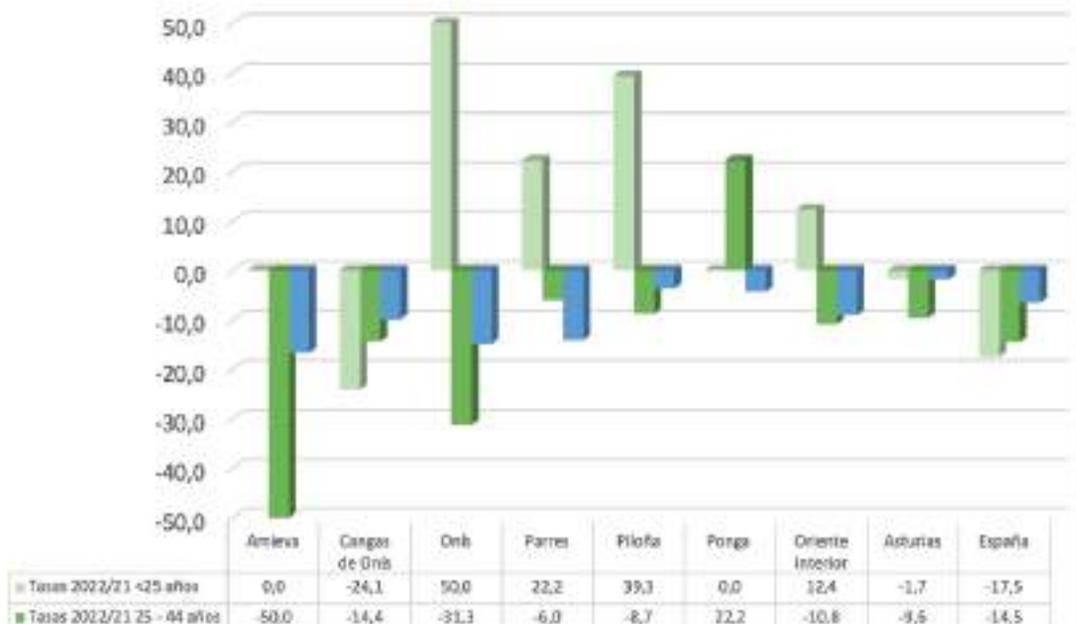
1.3.2. Evolución por cohortes de edad y sexo

A continuación, vamos a analizar la evolución por cohortes de edad del paro registrado entre octubre de 2019 y 2022 (ver gráfico 3.5.): en la zona de Oriente interior y entre octubre de 2021 y 2022 apreciamos que el paro registrado creció en la cohorte de menores de 25 años (12,4%), mientras en las demás cohortes va disminuyendo el nº de personas paradas en 2022 frente a 2021: 25-44 años (-10,8%) y 45 años y más años (-9%). Las tasas que ofrece el Principado de Asturias son negativas en las tres cohortes: <25 años (-1,7%), 25-44 años (-1,7%) y >44 años (-1,8%). Y, en España, la evolución fue similar, al retroceder el nº de parados en las tres cohortes de edad. Anteriormente, de octubre de 2019 a 2020, el paro registrado creció en las tres cohortes en los tres territorios, como consecuencia del impacto de la crisis sociosanitaria de la pandemia del Covid-19, sucediendo lo contrario de octubre de 2020 a 2021, gracias a la recuperación de la normalidad con la superación de la fase más grave de la pandemia.

Observando la evolución de octubre de 2021 a 2022 en los seis concejos de la zona de Oriente interior, en la mayoría de los casos decreció el nº de parados registrados en las tres cohortes, pero se manifestaron excepciones: básicamente la cohorte de <25 años en casi todos los concejos, excepto Cangas de Onís (-24,1%), presenta tasas de crecimiento, posiblemente un indicativo de las mayores dificultades que tiene la juventud para insertarse laboralmente y desarrollar una actividad profesional. En la cohorte de 25 a 44 años, el declive fue casi universal, salvo en Ponga (22,2%), mientras en la cohorte de 45 y más años el paro registrado disminuyó en todos los concejos. Por tanto, octubre de 2022 refleja una clara mejoría en el fenómeno del paro registrado respecto al mismo mes del año anterior.

Gráfico 3.5. Evolución por cohortes de Edad del Paro Registrado entre Octubre de 2019 y 2022: Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y cohortes de edad.

Fuente: Estadística de Paro, SADET. Estadística de Empleo, SEPE.

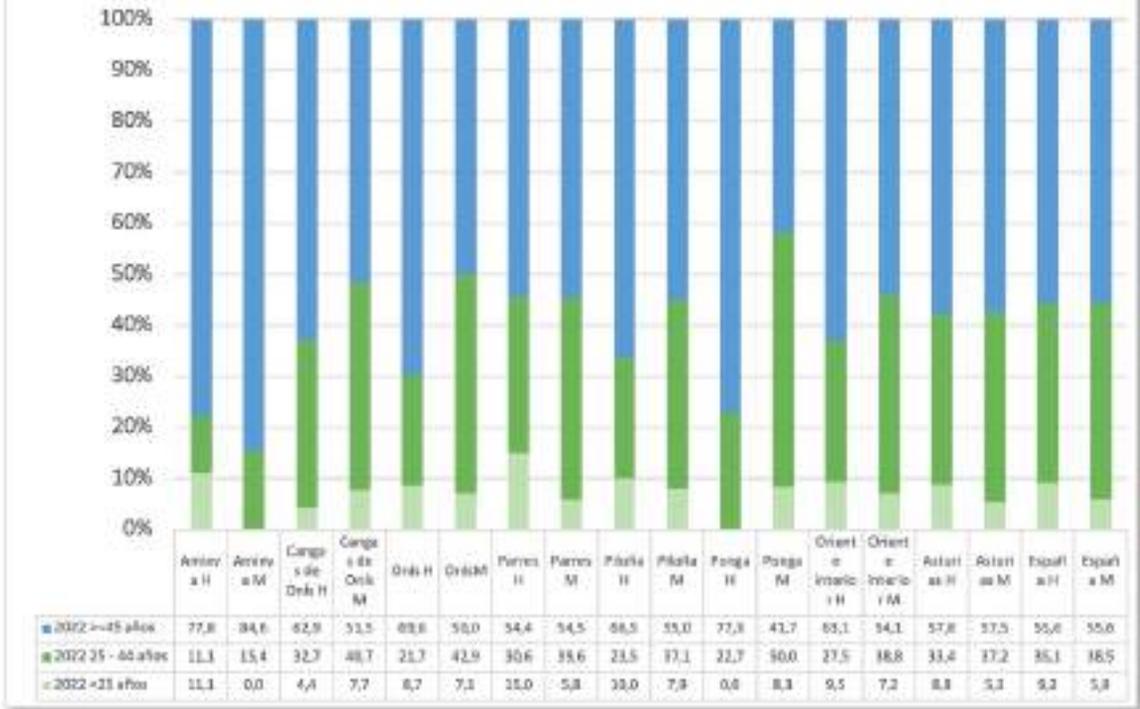


El gráfico 3.6. representamos la Distribución por Sexo según cohortes de Edad del Paro Registrado en octubre de 2022. Vemos que la cohorte de menores de 25 años significa una proporción mayor entre los varones que las mujeres, mientras en estas resaltan las de 25 a 44 años, especialmente en la zona de Oriente interior. En la cohorte de 45 y más años sucede al contrario en la zona, a diferencia del Principado de Asturias y España donde los porcentajes son similares entre los dos sexos. De algún modo, la diferencia entre los hombre y las mujeres de la zona en el registro del paro nos está recordando que las opciones laborales del hombre se van reduciendo más conforme tiene más edad.

Si nos referimos a los concejos para octubre de 2022, se observa nuevamente que el paro registrado alcanza una mayor relevancia relativa entre los varones jóvenes de menos de 25 años, así como entre los mayores de 44 años en comparación con las distribuciones por cohortes de edad de las mujeres, entre las cuales muestran una mayor representación porcentual las paradas registradas de 25 a 44 años.

Gráfico 3.6. Distribución (%) por Sexo según cohortes de Edad del Paro Registrado en Octubre de 2022: % respecto del total de cada sexo

Fuente: Estadística de Paro, SADEF. Estadística de Empleo, SEPE.

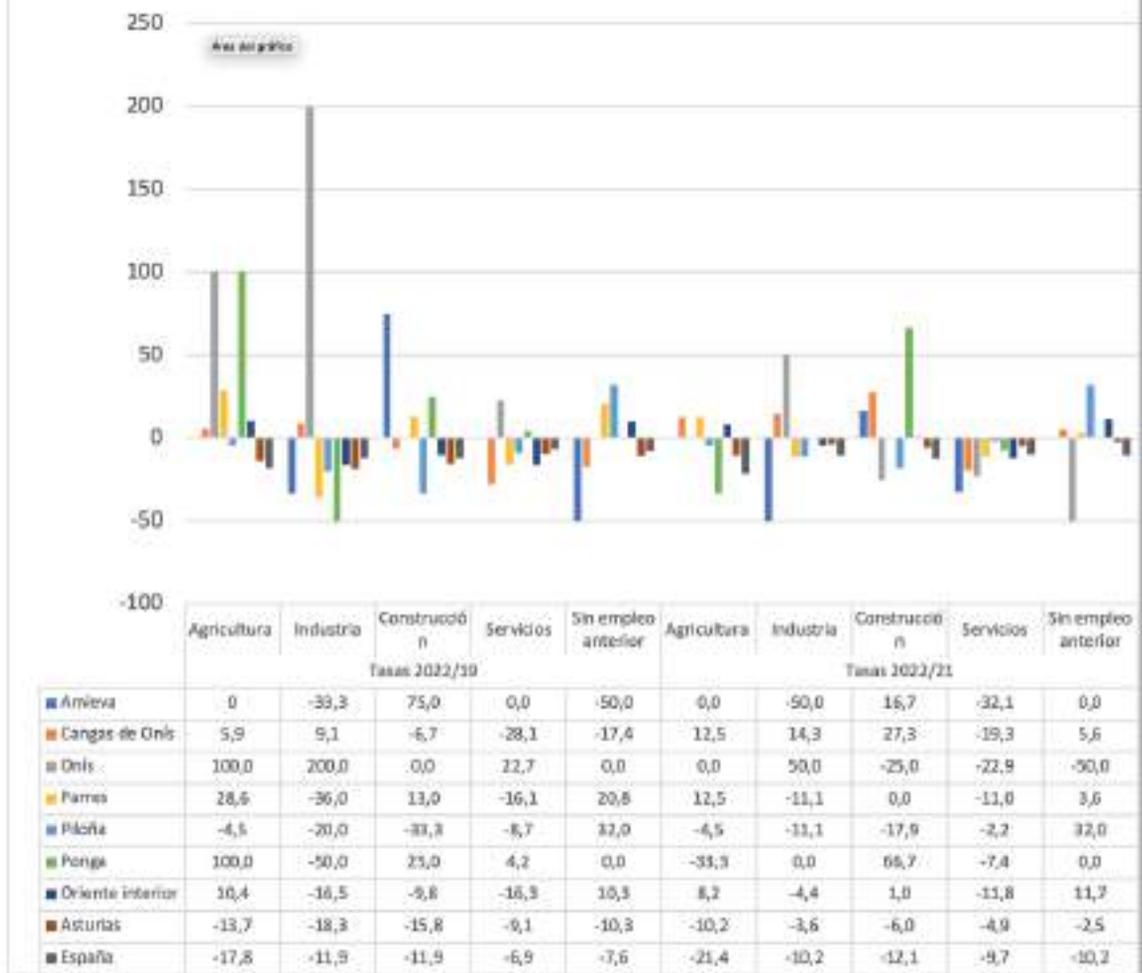


1.3.3. Evolución y distribución por sectores de actividad

En el gráfico 3.7. se recoge la evolución del paro registrado entre octubre de 2019 y 2022 y de octubre de 2021 a 2022, para ambos sexos, que nos permite conocer si el paro registrado correspondiente a cada sector de actividad creció o decreció; en ese sentido y respecto a la zona de Oriente interior, de octubre de 2021 a 2022 tres de las cinco tasas son positivas y solo dos negativas, Industria (-4,4%) y Servicios (-11,8%) lo que nos muestra que en dichos sectores el paro registrado disminuyó. Ahora bien, si comparamos esas tasas con las del periodo más amplio de octubre de 2019 a 2022 vemos un sector de actividad con tasa de crecimiento, Agricultura (10,3%), además de la categoría de Sin empleo anterior (10,3%), a diferencia de los demás tres sectores con tasas de decrecimiento. Las tasas correspondientes del Principado de Asturias nos están indicando dos cosas, por un lado, todas las tasas en ambos periodos de tiempo son negativas, es decir, la evolución temporal se corresponde con el aumento del empleo, coincidiendo con la evolución del paro registrado de España.

La información que nos proporciona la evolución del paro registrado de los seis concejos de Oriente interior es muy desigual entre los concejos y según periodos de estudio. En todo caso, resaltar que de octubre de 2021 a 2022 el desempleo registrado disminuyó en el sector servicios en todos los municipios, mientras en la agricultura se redujo en dos, en la industria en tres y en la construcción en otros dos concejos.

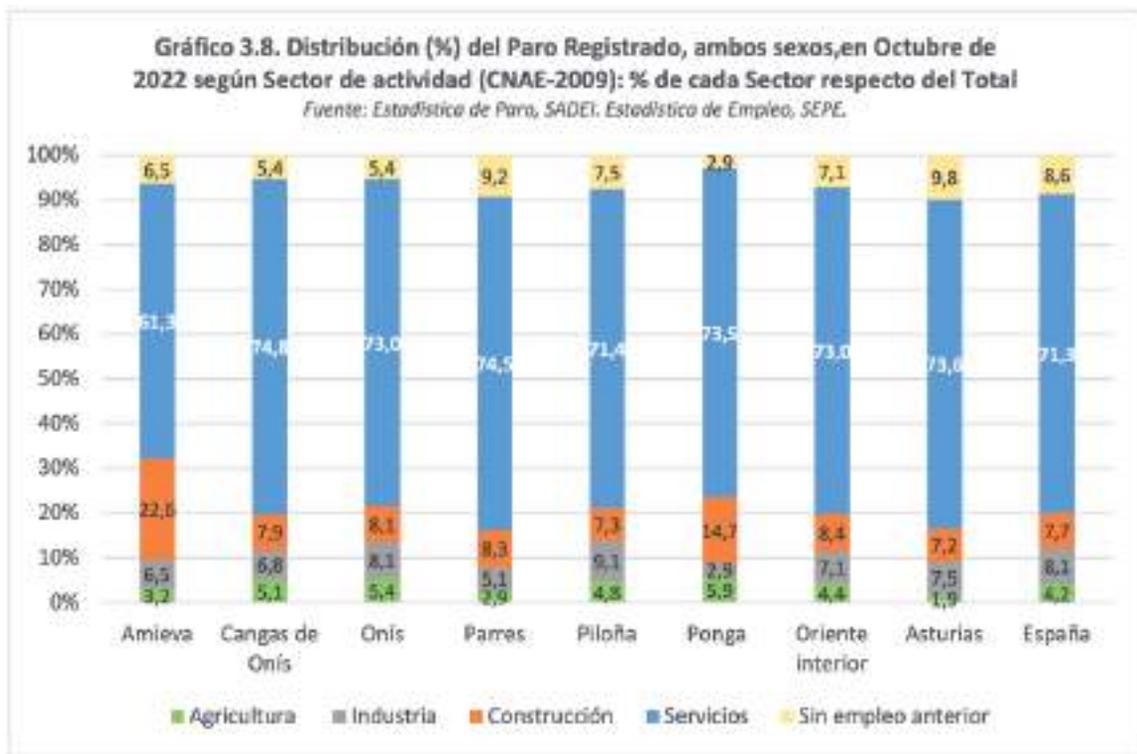
Gráfico 3.7. Evolución del Paro Registrado entre Octubre de 2019 y 2022 según Sector de actividad (CNAE-2009): Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y Sector. Fuente: Estadística de Paro, SADEI. Estadística de Empleo, SEPE.



Ahora, conozcamos la distribución del paro registrado en octubre de 2022 según sector de actividad y ambos sexos: en el gráfico 3.8., podemos ver que el sector Servicios es el que concentra la mayor proporción de parados registrados, significando el 73% del total en la zona, un porcentaje similar al asturiano (73,6%) y algo superior al español (71,3%). En segundo lugar, emerge la Construcción (8,3%) en la zona, al que sigue la Industria (7,1%) y, por último, la Agricultura (4,4%); por otro lado, la categoría de sin empleo anterior aglutinó el 7,1% de las personas del paro registrado.

Centrándonos en los datos estadísticos de los seis concejos en octubre de 2022, lo primero que se aprecia es que también el sector Servicios es el más frecuente en las distribuciones del paro registrado, pero con desigual alcance. Amieva es el concejo donde los parados de Servicios (61,3%) tienen la representación más baja entre los seis concejos, mientras en Cangas de Onís adquieren la más alta (74,8%). Los parados en la Construcción aparecen como el segundo colectivo

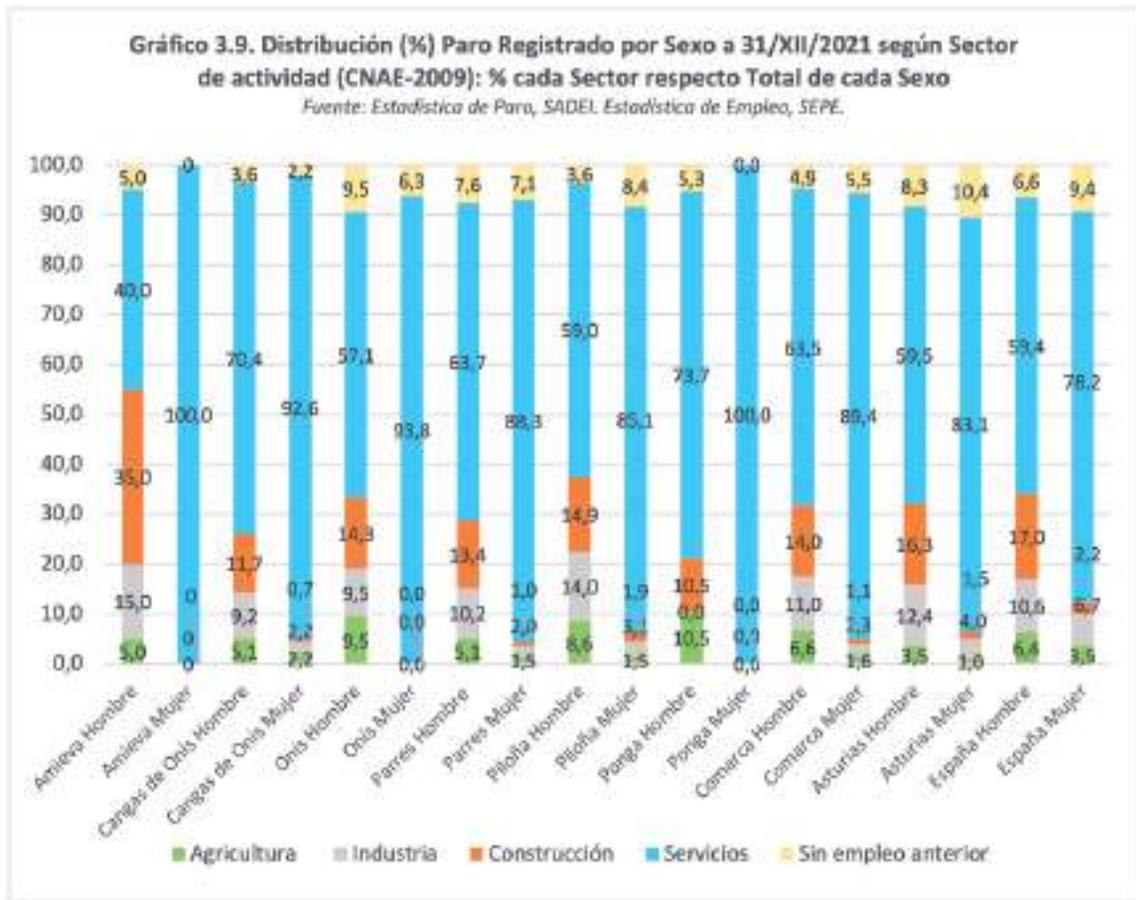
en importancia, sobre todo en Ponga (14,7%) y Amieva (22,6%). Por último, la Agricultura es el sector con menor significación relativa entre las personas en paro registrado, expresando en Ponga la más alta (5,9%).



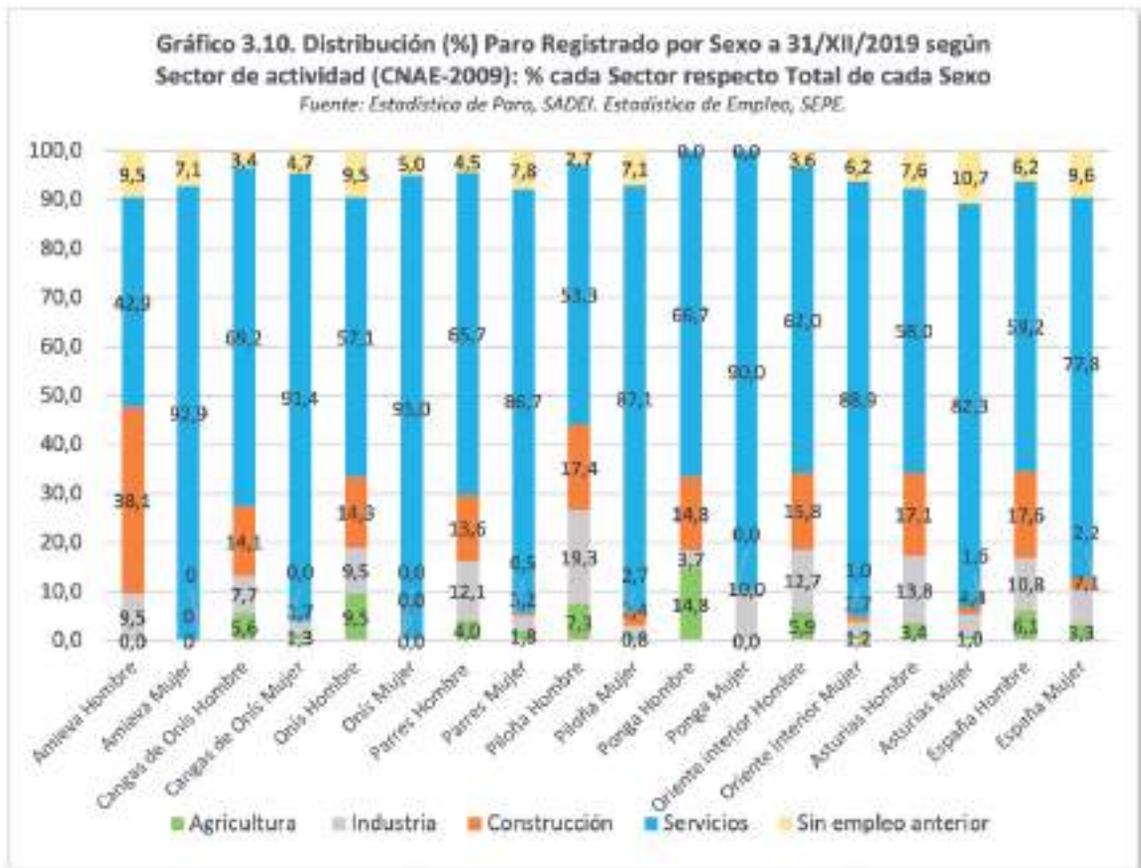
En cuanto a la variable sexo, la distribución del paro registrado al finalizar 2021 según sector de Actividad (ver gráfico 3.9.), nos informa que entre las mujeres paradas son más frecuentes las que tienen experiencia en el sector Servicios, mientras entre los hombres parados los que trabajaron en la Agricultura, Industria o Construcción. Estas diferencias por sexo se manifiestan en las distribuciones del paro registrado según sector de Actividad de Oriente interior, del Principado de Asturias y de España. Las mayores desigualdades entre sexos se muestran en el sector de Servicios (zona: 63,5% en hombres frente a 89,4% en mujeres) y en la Construcción (zona: 14% en hombres sobre 1,1% en mujeres). En suma, nos encontramos ante uno de los rasgos característicos de las desigualdades de género que operan en el mercado de trabajo: las mujeres están abocadas socioculturalmente a insertarse laboralmente en actividades de Servicios, mientras los hombres en actividades de la Agricultura, Industria y Construcción.

En cuanto a los concejos, las distribuciones del paro registrado según sexo y sector de Actividad de diciembre de 2021 también reflejan esa desigualdad de género en el mercado de trabajo, en el sentido de que las mujeres paradas despuntan en mayor proporción con experiencia laboral en el sector Servicios (desde el 85,1% de Piloña hasta el 100% en Amieva y Ponga) que los varones (desde el 40% de Amieva hasta el 73,7% en Ponga), mientras estos trabajaron anteriormente, en mayor proporción, en la Agricultura (del 5% en Amieva hasta el 10,5% en Ponga), la Industria (del 9,2% en Onís hasta 15% en Amieva) y la Construcción (del 10,5% en

Ponga hasta 35% en Amieva), contrastando con la escasa relevancia de esos sectores entre las mujeres paradas.



Y para concluir el análisis de la distribución del paro registrado por sexo y sector de Actividad vamos a considerar la referida al final de 2019, que recogemos en el gráfico 3.10: observamos que las distribuciones por sexo son muy parecidas a las de finales de 2021, mostrando los varones parados una mayor frecuencia de experiencia laboral en la Agricultura, la Industria y la Construcción, en tanto que entre las mujeres paradas domina, sin ambages, la experiencia laboral anterior en el sector Servicios. Por tanto, cabe deducir que la inserción laboral de las mujeres está bastante condicionada por la segregación horizontal, al verse limitada a actividades de Servicios. En suma, lo dicho nos lleva a coincidir con la profesora Pérez Quintana en que “esto dibuja un panorama de segregación ocupacional, la mayor parte de las mujeres trabajan en un menor porcentaje de ocupaciones, muy feminizadas y de evolución lenta”. (Pérez Quintana, The Conversation, 12 noviembre 2019).



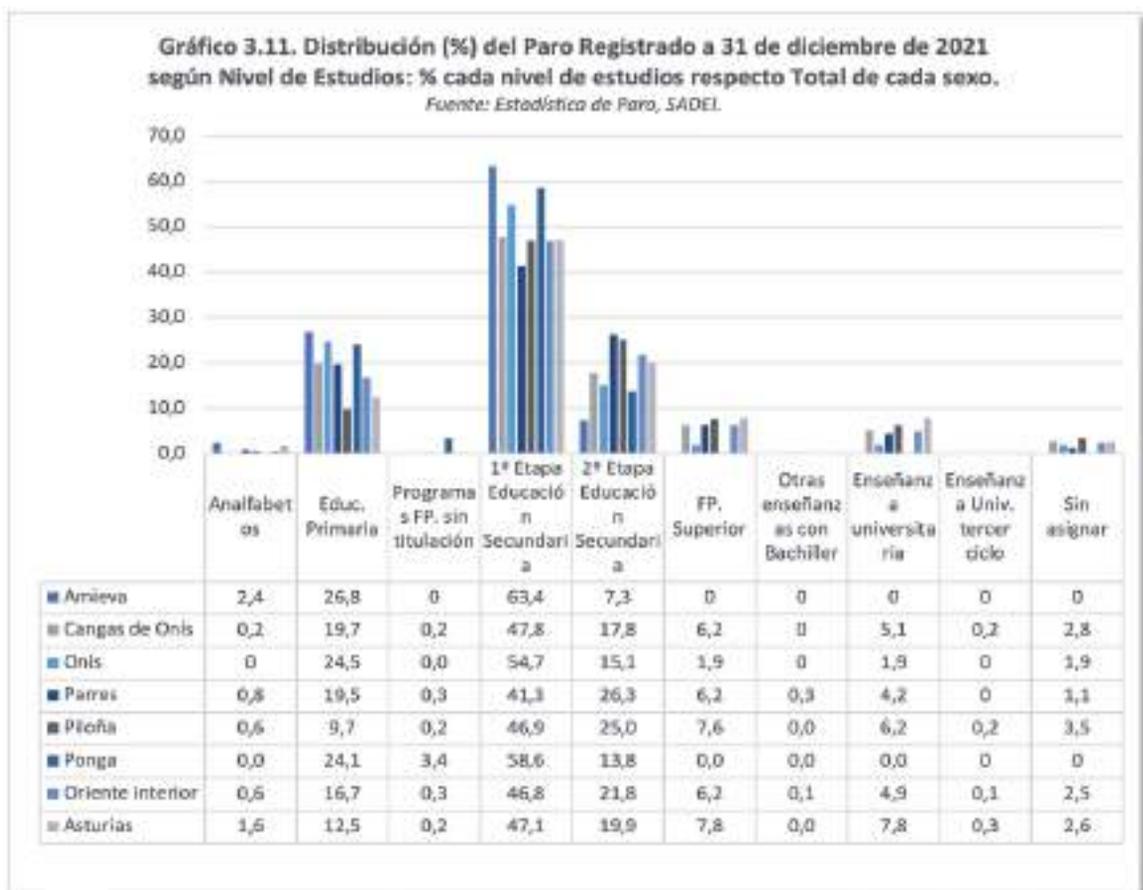
1.3.4. Distribución según nivel de estudios

Pasemos a analizar la distribución del paro registrado a 31 de diciembre de 2021 según Nivel de Estudios. La lectura del gráfico 3.11. es contundente: en la zona de Oriente interior prácticamente la mitad del Paro Registrado se concentra entre las personas paradas que han completado la 1ª etapa de la Educación Secundaria (46,8%) y a continuación estarían las personas paradas que han terminado la 2ª etapa de Educación Secundaria (21,8%); entre ambos nivel educativos (68,6%) representan algo más de dos tercios de la población en situación de paro registrado, mientras las personas paradas con otros niveles de estudios son menos significativas. Si a ese sumatorio del 68,6% le añadimos las personas paradas que han completado la Educación Primaria (16,7%), se alcanza la proporción del 85,3%; es decir, el resto del 14,7% de las personas paradas registradas en la zona han completado Formación Profesional (6,2%) o algún tipo de Enseñanza Universitaria (4,9%), mientras las Analfabetas tienen una presencia marginal (0,6%). En resumen, el paro registrado en la zona afecta sobre todo a las personas que han completado un nivel académico básico.

La distribución en el Principado de Asturias es muy similar, la mayor parte de personas paradas han completado la 1ª etapa de la Educación Secundaria (47,1%) y la 2ª etapa de Educación Secundaria (19,9%), lo que representa el 67% del total. Las personas paradas con FP Superior o con Estudios Universitarios solo significan el 7,8%, porcentaje ligeramente superior al zonal.

Ya indica el informe de Eurostat: “Los graduados de formación profesional (FP) en Asturias tienen la tasa de empleo más alta de España, un 88% de los que obtiene el título consiguen un trabajo en los dos años siguientes” (Eurostat, 2021).

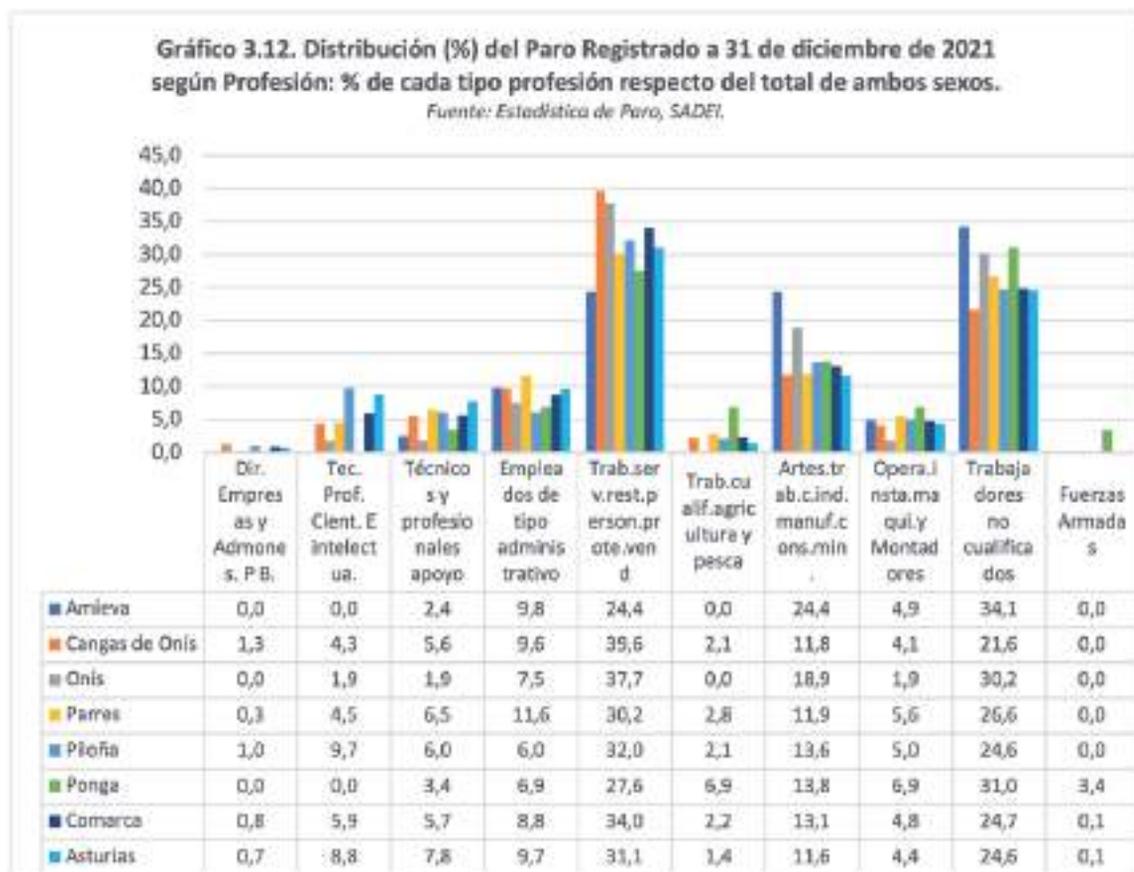
Los datos que nos ofrecen los seis concejos de la zona de Oriente interior para diciembre de 2021 sobre la distribución del paro registrado según nivel de estudios también se concentran entre los que han terminado la 1ª etapa de la Educación Secundaria, el principal colectivo de las personas paradas, entre Parres (41,3%) con el porcentaje más bajo y Amieva con el más elevado (64,8%). El resto de las distribuciones según nivel de estudios nos está indicando que los concejos de menor número de personas empadronadas tienen la mayor concentración de personas paradas entre los que han terminado la 1ª etapa de la Educación Secundaria: Ponga (58,6%), Amieva (64,8%) y Onís (54,7%), que a su vez el 2º grupo de personas paradas en dichos municipios son aquellos que han terminado la Educación Primaria: Ponga (24,1%), Amieva (26,8%) y Onís (24,5%). Y, sin embargo, entre los tres concejos que tienen mayor número de personas empadronadas tiene mayor peso en el 2º grupo de personas paradas aquellas que han terminado la 2ª Etapa de Educación Secundaria, como sucede en Oriente interior y en Asturias. Es decir, a medida que el tamaño poblacional de los concejos es mayor, hay más probabilidad de que las personas paradas tengan mayor nivel de estudios, porque han podido formarse más que en los concejos de menor población, mientras que en los concejos de menos población la presencia de personas paradas con mayor nivel de estudios es inexistente o insignificante porque no han cursado estudios de ese nivel o porque quienes los tienen están trabajando o emigraron.



1.3.5. Distribución según tipo de profesión

Vamos a finalizar el análisis del paro registrado con la distribución por sexo según tipo de Profesión a 31 de diciembre de 2021 que representamos en el gráfico 3.12. Los datos estadísticos para ambos sexos que nos ofrece la zona de Oriente interior concentran en profesiones del sector Servicios (Trab.Serv.Rest.Person.Prote.Vend) el 34% del total, seguido del 24,7% de los Trabajadores no cualificados (Ocupación elemental) y el tercer grupo en aglutinar mayor número de personas paradas sería Artes.Trab.C.Ind.Manuf.Cons.Min. (trab. Cualificados) con un 13,1%. Entre los tres grupos profesionales suman el 71,8%, de forma que más de 7 de cada 10 personas paradas registradas en la zona tiene ese tipo de profesiones, mientras las otras profesiones son escasamente representativas en la distribución del paro. Las cifras estadísticas del Principado de Asturias son prácticamente calçadas; entre el resto de las profesiones podemos destacar los Técnicos/Profes.Cientif.Intelec. en tanto las personas paradas en Asturias (8,8%) suponen 2,9 puntos más que en la zona (5,9%).

Adentrándonos en los porcentajes del paro entre los concejos integrantes de la zona de Oriente interior podemos apreciar que también las personas paradas se concentran más entre las personas profesionales de Trab.Serv.Rest.Person.Prote.Vend (sector servicios), y que el 2º grupo de más peso sigue siendo el de los Trabajadores no cualificados (Ocupación elemental). Pero, por otra parte, en el concejo de Amieva tiene el mismo peso el Paro Registrado entre Artes.



Trab.C.Ind.Manuf.Cons.Min. (trab. Cualificados) y Trab.Serv.Rest.Person.Prote.Vend (Servicios) con el 24,4%, respectivamente. También es destacable el porcentaje del grupo de Empleados de tipo administrativo (11,6%) de Parres que tienen una importancia significativa o reflejar que en los concejos de Amieva y en Ponga no hay personas paradas registradas en Directores de Empresa ni en Técnicos/Profes.Cientif.Intelec.

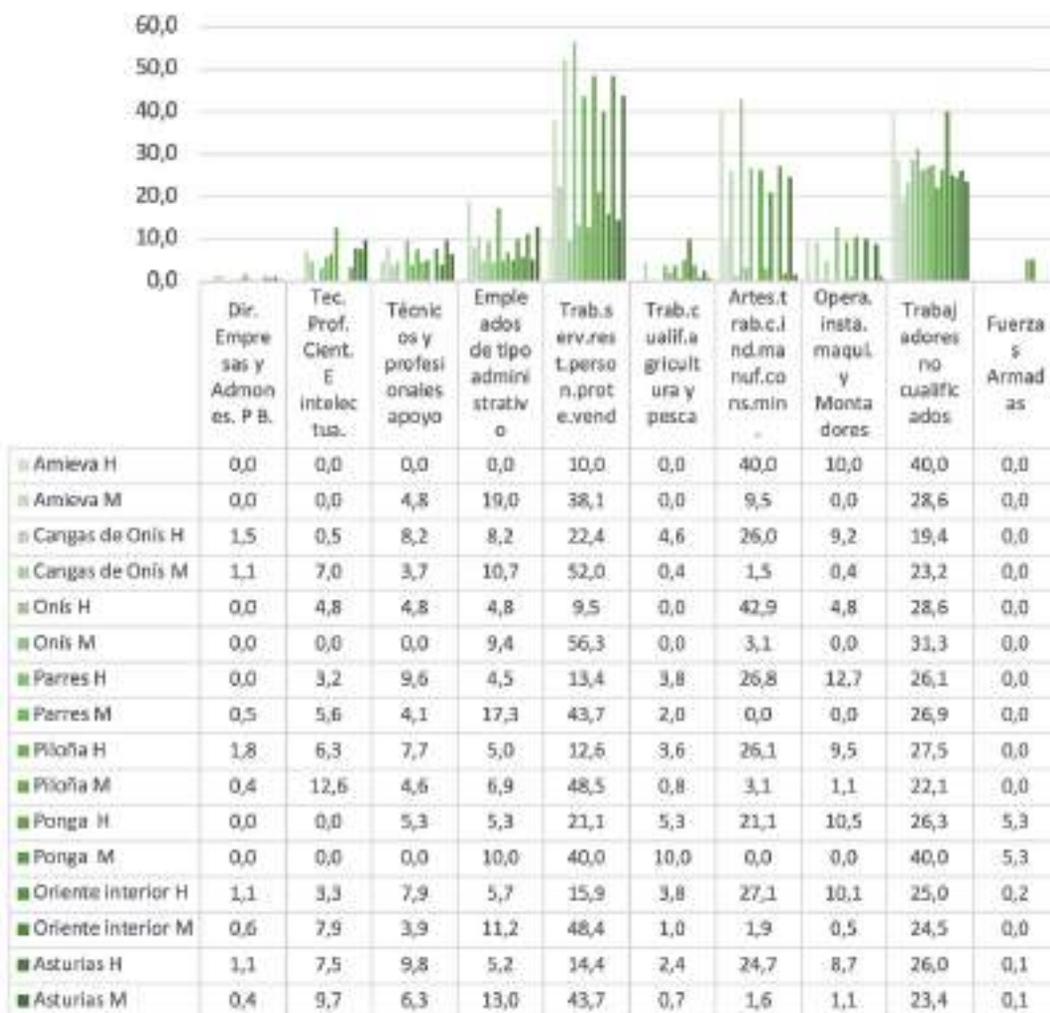
En el siguiente gráfico 3.13. se pueden ver las diferencias de la distribución del paro registrado según tipo Profesión entre Hombres y Mujeres en diciembre de 2021; si en Oriente interior el grupo profesional de ambos sexos tiene más porcentaje de personas en el paro - sector Servicios (Trab.Serv.Rest.Person.Prote.Vend)-, enfocándolo por sexos ofrece un panorama bien diferenciado. Dicho sector profesional es el principal nicho del desempleo de la Mujer (48,4%), mientras en el Hombre (15,9%) son 32,5 puntos menos; ya hemos dicho que en el sector Servicios se evidencia la brecha entre géneros de forma contundente. La distribución del paro entre el Hombre de la zona está más distribuida entre varias profesiones, siendo las dos más destacables: Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min. (27,1%) y Trabajadores no cualificados (25%), y en este caso los Trabajadores no cualificados en la Mujer de la zona (24,5%) se alcanzan como el 2º grupo en aglutinar el paro femenino, pero el paro de la Mujer en Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min solo representa el 1,9%. El sector Servicios zonal no ofrece puestos de trabajo para la mujer en la medida en que se precisa, ahí vemos un claro rasgo de vulnerabilidad y precarización. El paro de la mujer de Oriente interior se concentra básicamente en tres profesiones: servicios (48,4%), trabajo no cualificado (24,5%) y trabajo administrativo (11,2%). Es decir, el paro de la Mujer solo entre esas tres profesiones alcanza un sumatorio de 84,1%. Ese sería un rasgo de vulnerabilidad y precarización en perjuicio de la mujer, la escasez de nichos profesionales. Centrándonos en los porcentajes que ofrece el paro por profesiones en el Principado de Asturias, observamos que sucede algo similar en cuanto a sector Servicios (Trab.Serv.Rest.Person.Prote.Vend); Mujer (43,7%) y Hombre (14,4%), cifras en consonancia con las que percibimos en la zona, pero con menor incidencia en los dos sexos, sobre todo en la Mujer; los hombres parados del Principado lo están en la misma proporción que los de la zona y en las mismas profesiones. Las mujeres paradas del Principado también tienen similares porcentajes de paradas en los mismos nichos profesionales de las de la zona, únicamente podríamos destacar que el paro de la mujer en Asturias es algo superior en Técnicos y profesionales de apoyo (6,3%), mientras en la zona (3,9%) son 2,4 puntos menos.

El análisis de la evolución del paro registrado según tipo profesión y sexo entre los seis concejos integrantes de la zona de Oriente interior difiere según concejo. Por ejemplo, en los seis concejos entre los Empleados de tipo administrativo es muy superior los porcentajes de mujeres paradas frente al de hombres parados, siendo el caso más extremo Amieva, Hombre (9,5%) / Mujer (56,3%). También la significación de Trab.serv.rest.person.prote.vend es muy desventajosa para la Mujer, véase el concejo con mayor desigualdad: Onís, Hombre (0%) / Mujer (19%). Y, por otro lado, hay otras dos profesiones donde el hombre supone un mayor porcentaje que en la mujer: Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min. (trabajo cualificado), donde Onís es el concejo con más diferencia porcentual entre sexos, Hombre (42,9%) / Mujer (3,1%) y en Opera.insta.maqui.y Montadores donde Ponga registra la mayor diferencia entre sexos, Hombre (10,5%) / Mujer (0%). De algún modo, lo que se aprecia es que las profesiones desempeñadas tradicionalmente

por mujeres y las desempeñadas por hombres, al margen del tamaño poblacional del territorio, se siguen reproduciendo según los roles de género. El mercado laboral incluye en ciertas profesiones más hombres que mujeres y a la inversa, y los hombres y mujeres en paro registrado se concentran en las profesiones de baja cualificación.

Gráfico 3.13. Distribución (%) Paro Registrado por Sexo a 31 de diciembre de 2021 según Profesión: % cada tipo profesión con respecto total cada sexo.

Fuente: Estadística de Paro, SADEL



1.4. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS

A continuación, vamos a analizar los contratos registrados en la zona de Oriente interior de Asturias y sus seis concejos, realizando una comparación con los totales del Principado de Asturias y España. Los indicadores cuantitativos que vamos a analizar son los siguientes:

- Evolución del N° Contratos registrados para ambos sexos entre 2018 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) de ambos sexos (Tabla 4.1. del Anexo).
- Evolución del N° Contratos registrados según sexo entre 2018 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) por sexo (Tabla 4.2. del Anexo).
- Distribución (%) del N° Contratos registrados según Sexo entre 2018 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses): % respecto del total de ambos sexos (Tabla 4.3. del Anexo).
- Evolución del N° Contratos registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) entre 2019, 2020 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) de ambos sexos (Tabla 4.4. del Anexo).
- Distribución (%) del N° Contratos registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) entre 2019 y 2021 (anuales) y enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses): porcentaje respecto total de ambos sexos (Tabla 4.5. del Anexo).
- Evolución del N° Contratos registrados según Tipo de Duración entre 2019 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos (Tabla 4.6. del Anexo).
- Tasas de Temporalidad según Sexo entre los Contratos registrados entre 2019 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 (diez meses): porcentaje de contratos temporales respecto del total de contratos según sexo (Tabla 4.7. del Anexo).

La información estadística de los concejos y Asturias procede del apartado de Contratos – Mercado Laboral de Sadei (Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales: <https://www.sadei.es/inicio>) y la de España del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos.html>).

1.4.1. Evolución y distribución de los contratos por sexo

En este apartado vamos a analizar los contratos laborales acumulados anualmente, inicialmente atendiendo a la evolución del número de contratos registrados para ambos sexos entre 2018 y 2021 (anuales), así como los acumulados entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses). En el gráfico 4.1. nos centramos inicialmente en las tasas de crecimiento entre los diez primeros meses de 2022 con relación a los mismos meses de 2021 (enero - octubre): la zona de Oriente interior arroja un incremento del 16,4%, que nos indica que el nº de contratos registrados en la zona en el acumulado de enero-octubre 2022 ha sido superior a los del acumulado de enero-octubre 2021, mientras que en el Principado de Asturias dicha tasa es ligeramente negativa (-0,7%), la tasa de España (0,1%) es prácticamente de *crecimiento cero*. Si nos adentramos en años previos, vemos cómo la zona parte de una tasa anual de crecimiento baja en el acumulado de 2019 (1,6%), para decrecer bruscamente con el acumulado de 2020 (-49,9%), recordemos una vez más que por el fuerte impacto en la economía y el empleo que tuvo la pandemia del Covid-19 y las medidas públicas restrictivas aprobadas con los dos Estados de Alarma. Sin embargo, el acumulado de 2021 marca una tendencia alcista muy acusada (34,4%). Esa tendencia alcista prosigue, como veíamos, con el acumulado de En-Oc de 2022 (16,4%). La evolución del nº de Contratos registrados en el Principado de Asturias en estos años tiene gran similitud con la de España: tasas positivas bajas en el acumulado de 2019 (1,4% y 1%), fuerte caída del nº de contratos acumulados en 2020 (-34,9 y -29,2%), importante recuperación en el acumulado de 2021 (22,9% y 21,6%); no obstante, en el acumulado de los diez meses de 2022 se muestra la única diferencia (caída ligera -0,7% en Asturias y crecimiento leve 0,1% en España).

Veamos, ahora, cómo ha sido la evolución del nº de contratos entre los seis concejos de Oriente interior y así conocer en cuál o en cuáles de ellos se está impulsando una dinámica positiva en la contratación laboral. La evolución entre enero-octubre de 2021 y 2022 es desigual; el concejo con menor población empadronada, Ponga (-51,3%) marca la tasa negativa más alta, mientras Parres (42%), que es uno de los concejos con mayor población ofrece la tasa positiva más alta (42%); entendemos que, el impacto en el nº de contratos de la zona lo establece más, por tanto, Parres. Piloña (-0,5%) y Amieva (-14,3%) son los otros concejos con tasa de decrecimiento, mientras los otros tres concejos de la zona tienen valores positivos. En el acumulado de 2021 los seis concejos tienen tasas positivas entre la horquilla del mínimo de Amieva (19,2%) y el máximo de Onís (65,3%), lo que nos indica que, satisfactoriamente, han superado el duro impacto del retroceso económico y del empleo asociado a la crisis sociosanitaria del Covid-19, generando un buen nº de contratos en 2021. Como cabía esperar, el acumulado de 2020 es el más castigado, los seis concejos tienen porcentajes negativos en el nº de contratos registrados, todos pierden contratos conforme la pandemia del Covid-19 y las medidas públicas para proteger a la población reguladas por los dos Estados de Alarma impactaron en el tejido socioeconómico; el más afectado fue Onís (-52,5%) y el menos Ponga (-7,3%). En cuanto al acumulado de 2019 se observa una dinámica desigual, en cualquier caso, aún refleja en tres concejos el crecimiento de la contratación que actúa desde el inicio del ciclo de crecimiento económico en 2014: Ponga (21,5%) y Onís (30,2%) resaltan como motores de la contratación laboral en la zona, mientras Amieva (-32,1%) anticipa el declive general del siguiente año.

Gráfico 4.1. Evolución del Nº Contratos registrados para ambos sexos entre 2018 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses): Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) de ambos sexos.

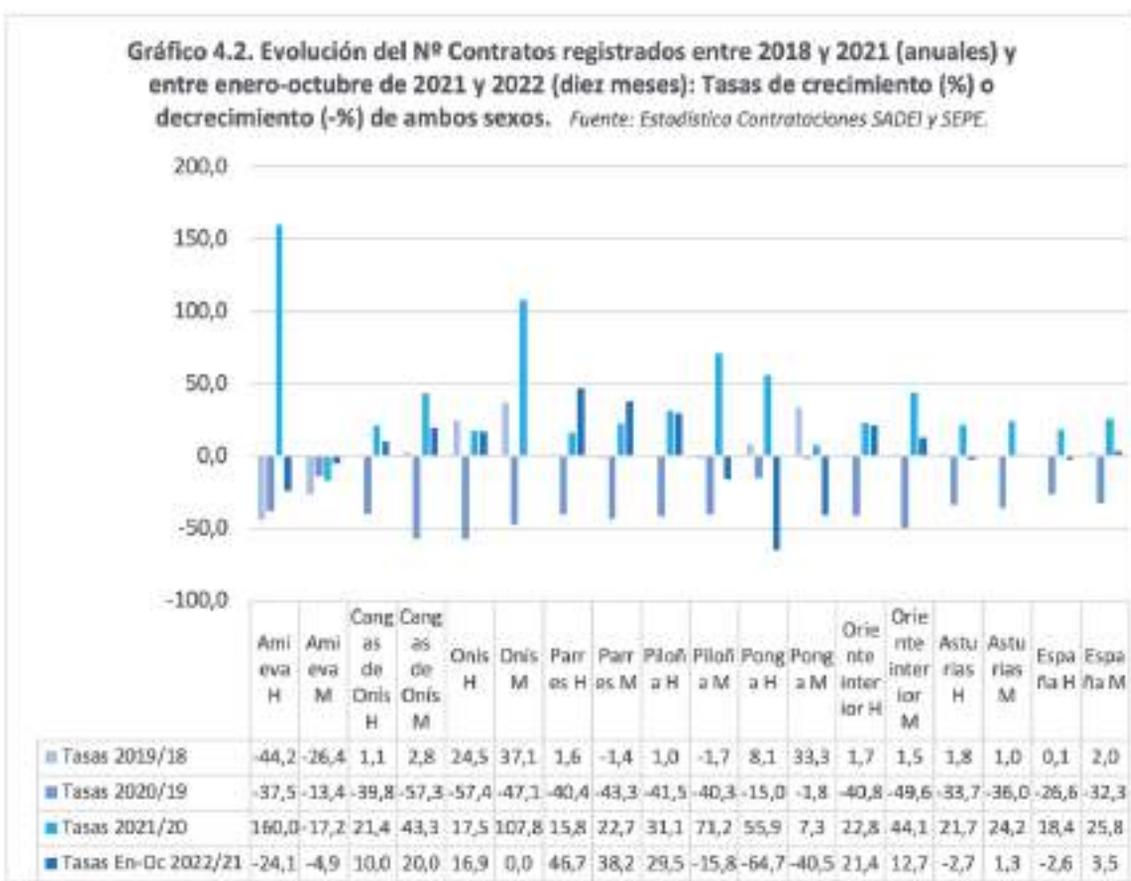
Fuente: Estadística de Contrataciones SADEI y



A continuación, vamos a analizar la evolución del nº de contratos registrados entre 2018 y 2021 (acumulados anuales) a través de la comparativa de las tasas de Hombres y Mujeres. En primer lugar, al observar el gráfico 4.2. nos centramos en Oriente interior y vemos cómo esa evolución en el acumulado de 2019 tiene valores positivos y muy similares en los dos sexos, lo que nos indica que se registraron un mayor número de contratos que en el año previo de 2018 (H 1,7% y M 1,5%). Ahora bien, el acumulado de 2020 marca un punto de inflexión porque está afectado por las consecuencias socioeconómicas de la pandemia del Covid-19 y ahí vemos cómo en los dos sexos cae el nº de contratos, con más rotundidad entre las Mujeres (-49,6%) que en los Hombres (-40,8%). El siguiente acumulado de 2021 fue de crecimiento en los dos sexos, pero de forma desigual, ya que los contratos para Mujeres (44,1%) se incrementaron en mayor proporción que para los Hombres (22,8%). En los diez meses de Enero-Octubre de 2022 prosiguió el aumento en el nº de contratos registrados en los dos sexos, nuevamente con más intensidad en los realizados a Mujeres (44,1%) que en Hombres (22,8%).

La evolución del Principado de Asturias es bastante semejante, suave crecimiento en el acumulado de 2019, fuerte caída en el acumulado de 2020, ligeramente más acusada en las Mujeres, crecimiento en el acumulado de 2021, con mayor nº de Contratos entre las Mujeres, mientras en los diez meses de 2022 se percibe una evolución desigual por sexo con respecto al mismo período de 2021: decremento en contratos a Hombres (-2,7%) e incremento en los contratos a Mujeres (1,3%). La variación del nº de contratos en España es muy parecida, incluso en el acumulado de En-Oc 2022, pues también refleja decrecimiento en el nº de contratos a Hombres (-2,6%), así como aumento en los efectuados a Mujeres (3,5%).

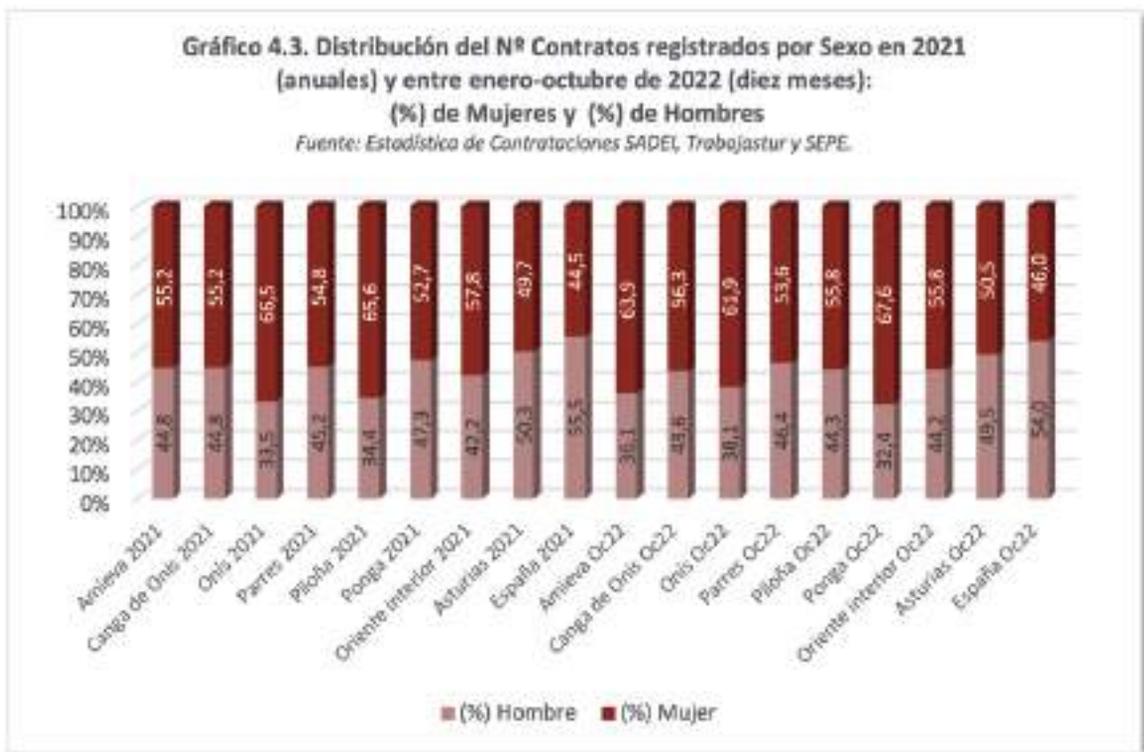
Continuemos analizando la evolución del nº de contratos registrados por sexo en los seis concejos de la zona de Oriente interior; en primer lugar, queda reflejado que en el acumulado de 2019 hay fuertes diferencias entre los concejos, Amieva tiene las tasas de nº de contratos negativas (Hombre -44,2% y Mujer -26,4%), Parres y Piloña también en la tasa de la Mujer (-1,4% y -1,7%), y el resto de las tasas de evolución son positivas. Las tasas de evolución del acumulado de 2020 son negativas en los seis concejos y en los dos sexos, marcando los puntos más extremos del declive el nº de contratos a Mujeres en Cangas de Onís (-57,3%) y en los efectuados a Hombres en Onís (-57,4%). Para el acumulado de 2021 vuelve la tendencia del crecimiento en el nº de contratos, exceptuando el caso de las Mujeres en Amieva (-17,2%), mientras la tasa de la evolución de contratos de los Hombres alcanzó los 160% en el mismo concejo. Y, por último, las tasas de la evolución de enero-octubre de 2022 con respecto al mismo período de 2021, vuelven a ser positivas en la mayoría de los concejos, salvo en Amieva y Ponga en los dos sexos, además de los contratos a Mujeres en Piloña.



En el gráfico 4.3. nos adentramos en la Distribución del nº de contratos laborales acumulados registrados para ambos sexos en el año 2021 (anual), así como los acumulados entre enero-octubre de 2022 (diez meses). En la zona de Oriente interior en toda la serie de años, tanto en el acumulado de En-Oc de 2022 como en el año 2021, la distribución es claramente a favor del nº de contratos de la Mujer frente al nº de contratos del Hombre, con porcentajes que superan el 50%: 2021 (Mj 57,8%) y En-Oc22 (Mj 55,8%). Apreciamos, por tanto, una estabilidad en

la distribución porcentual por sexo, a la par que sucede con el nº de contratos registrados en el Hombre con porcentajes entre 2021 (42,2%) al acumulado En-Oc de 2022 (44,2%). Si nos fijamos en los porcentajes del Principado de Asturias hay una diferencia con los de la zona , mientras En-Ocde 2022 (Mj 50,5%) la distribución es ligeramente mayor en nº de contratos de la Mujer, el porcentaje de nº de contratos del Hombre en 2021 (Hb 50,3%) es ligeramente más elevado que el de la Mujer. Y en España cambia completamente la dinámica, a favor de una distribución donde es mayor el nº de contratos del Hombre respecto al nº de contratos de la Mujer, con porcentajes que van desde el acumulado de los diez meses de octubre 2022 (Hb 54%) al porcentaje más alto marcado en 2021 (Hb 55,5%). De algún modo, conforme crece la dimensión del territorio estudiado, la distribución de nº de contratos acumulados favorece al Hombre respecto a la Mujer.

Veamos cómo se distribuye el nº de Contratos registrados en los concejos de Oriente interior y qué aspectos son más destacables. En En-Oc de 2022, en los seis concejos la distribución es netamente a favor del nº de contratos labores de la Mujer; el caso más extremo es en el concejo de Ponga con un porcentaje de nº de contratos de la Mujer del 67,6%; lo mismo sucedía en 2021 donde en los seis concejos la distribución de nº de contratos registrados favorecía a la Mujer, con el caso más diferencial de Piloña con el 65,6%. Comprobamos que las distribuciones de los municipios de pequeño tamaño no siempre siguen el mismo patrón de territorios mayores.



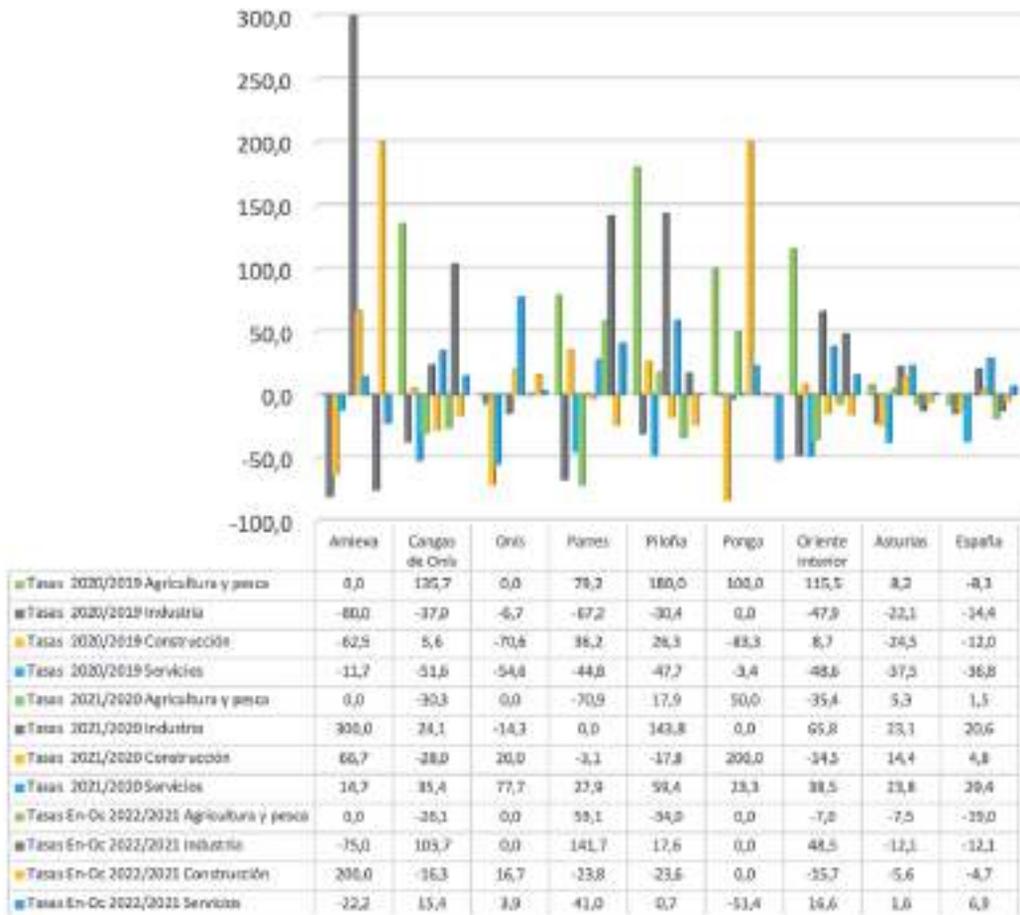
1.4.2. Evolución y distribución por sectores de actividad

A través del gráfico 4.4. vamos a analizar la evolución del número de contratos registrados según Sector de actividad económica entre 2019 y 2021 (anuales), así como los acumulados entre enero y octubre de 2021 y 2022 (diez meses) para ambos sexos. Las tasas de evolución de la zona de Oriente interior para el acumulado de los diez primeros meses de 2022 nos indican que dos de los cuatro Sectores de actividad económica han tenido una evolución positiva; sobre todo el sector Industrial (48,5%) se convierte en el motor de la actividad económica, seguido a distancia del sector Servicios (16,6%), en tanto han conseguido acumular mayor nº de Contratos. Mientras tanto, en los sectores de Agricultura (-7%) y Construcción (-15,7%) se ha sufrido un retroceso en el nº de contratos registrados. Si observamos el acumulado en 2021, son los mismos sectores de Industria (65,8%) y Servicios (38,5%) aunque con desigual peso, los que seguían impulsando la actividad económica de la zona, mientras las tasas de Agricultura (-35,4%) y Construcción (-14,5%) decrecían. Ahora bien, llaman la atención las tasas de evolución del acumulado de 2020, donde sobre todo Agricultura (115,5%) y en menor medida Construcción (8,7%) eran los dos sectores económicos con mayor empuje, frente a Servicios e Industria con tasas en decrecimiento. Todo indica que la pérdida de nº de contratos en los Sectores de la Construcción y de la Agricultura en el acumulado de 2021 han sido absorbidos por el Sector Servicios como refugio seguro donde acudir en las crisis: “Las ventas del sector Servicios crecen un 14,7% en Asturias y el Empleo un 1,5%” (Europa Press Asturias, 22/febrero/2022). La evolución del Principado de Asturias es también muy oscilante; las tasas de evolución en el acumulado de los diez primeros meses de 2022 son negativas en tres de los cuatro sectores, solo en el sector Servicios (1,6%) consigue tasas positivas en el nº de contratos, mientras que en el acumulado previo de 2021 los cuatro sectores crecían positivamente, partiendo de que en el acumulado de 2020 solo el sector Agricultura (8,2%) la tasa era positiva. En Asturias, el sector Agricultura partiendo de una tasa positiva (8,2%) en el acumulado de 2020, ofrece un fuerte crecimiento en el acumulado de 2021 (23,1%) para caer en el acumulado En-Oc de 2022 (-7%). Es un sector que sufre castigo en las contrataciones, pero no es el único; el sector Industria partiendo de una tasa negativa en el acumulado de 2020 (-22,1%), crece 45,2% puntos en el acumulado de 2021 para decrecer en el acumulado de En-Oc 2022 (-5,6%). El sector Construcción parte de una tasa negativa en el acumulado de 2020 (-24,5%) para crecer en el acumulado de 2021 (14,4%) y caer en el acumulado de En-Oc 2022 (-5,6%). Y finalmente está el sector Servicios que ofrece una línea de crecimiento desde una tasa negativa en el acumulado de 2020 (-37,5%) para alcanzar un incremento relevante en el acumulado del 2021 (23,8%) y crecer moderadamente en el acumulado de En-Oc 2022 (1,6%). En el caso de España la evolución del nº de Contratos tiene similitud con la que ofrece el Principado de Asturias en el acumulado de En-Oc 2022 en tanto en tres de los cuatro sectores de actividad las tasas de evolución son negativas, con la excepción del sector servicios (6,9%). En el acumulado de 2021 en los cuatro sectores son positivas las tasas de variación interanual, destacando Servicios (29,4%). Mientras que en el acumulado de 2020 los cuatro sectores ofrecían tasas de decrecimiento, siendo la del sector Servicios (-36,8%) la más acusada.

El panorama de la evolución del nº de contratos en la zona de Oriente interior tiene grandes diferencias internas por concejos. En el sector Agricultura, en el acumulado de En-Oc 2022 cinco de los seis concejos tienen tasas negativas, excepto Parres (59,1%) con una alta tasa de crecimiento. En el sector Industria es el concejo de Amieva (-75%) el único que ofrece una tasa negativa o de decrecimiento, mientras en el sector de la Construcción, tanto Amieva (200%) como Onís (16,7%) crecen y finalmente en el sector de Servicios, Amieva (-22,2%) y Ponga (-51,4%) arrojan tasas negativas. La evolución anual respecto al acumulado de 2021 nos indica que en el sector de Agricultura y Pesca, Parres (-70,9%) tenía una altísima tasa negativa, mientras Ponga (50%) alcanzaba la tasa positiva más alta entre los concejos. El sector Industria en el acumulado de 2021 también tiene grandes diferencias con el acumulado de En-Oc 2022, en tanto solo Onís (-14,3%) tenía una tasa negativa entre los concejos.

Gráfico 4.4. Evolución del N° Contratos registrados según Sector de Actividad entre 2019 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses): Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) de ambos sexos.

Fuente: Estadística de Contrataciones SADEI, Trabajastur y SEPE.

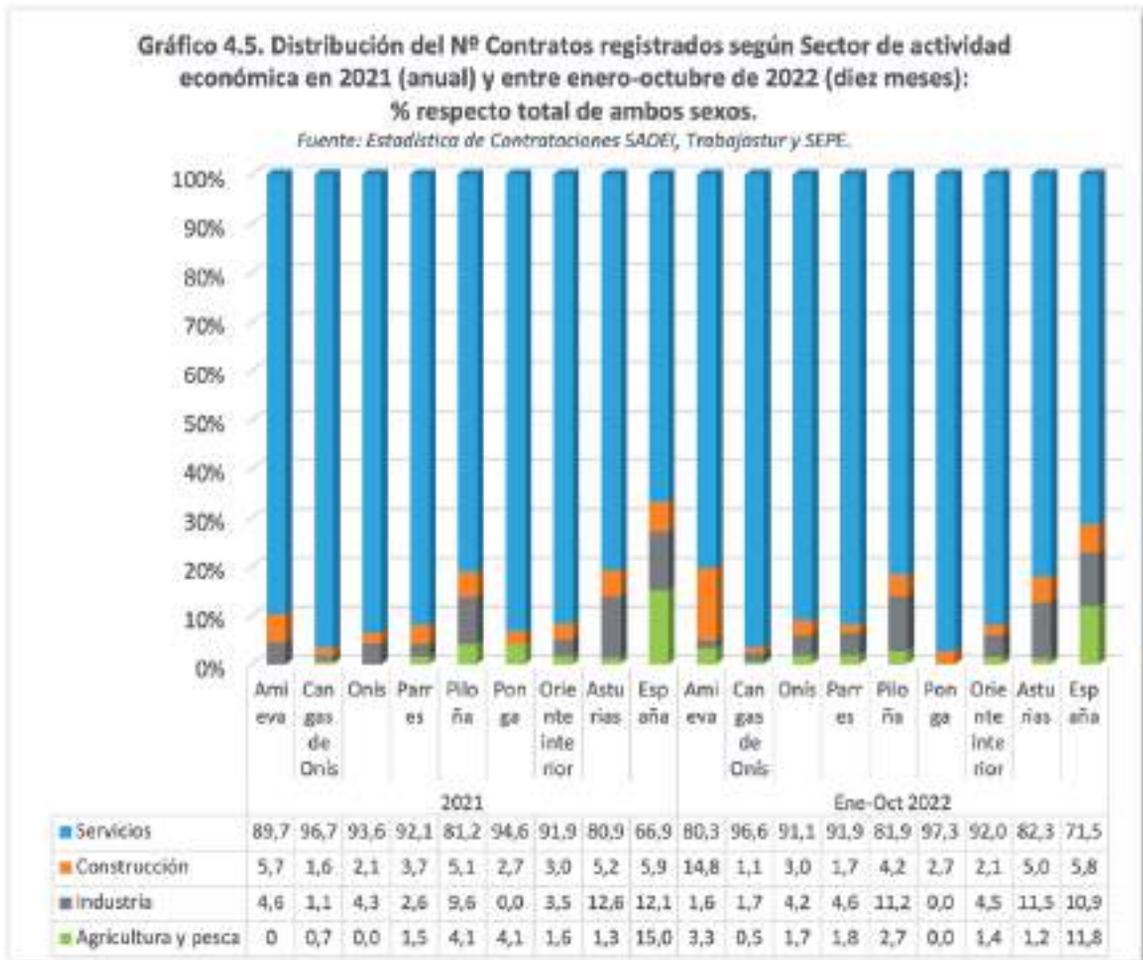


En el sector de la Construcción destacaba Ponga (200%) y en el sector Servicios todos los concejos ofrecen tasas positivas o de crecimiento. La comparativa con el acumulado de 2020 nos indica un panorama diferenciado: en Agricultura todos los concejos tienen tasas positivas, mientras en Construcción Amieva, Onís y Ponga tienen unas tasas en franco decrecimiento, al mismo tiempo que todas las tasas de los seis concejos son negativas tanto en Industria como en Servicios. Vistos ciertos aspectos de esta evolución del nº de Contratos, observamos que, a lo largo de los años, el sector Servicios es el nicho donde se siguen creando más puestos de trabajo, aunque también esté expuesto a fluctuaciones.

Con el gráfico 4.5. nos detenemos a analizar sobre cómo se distribuye el nº de Contratos registrados según Sector de Actividad económica en el año 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2022 (diez meses). En primer lugar, las tasas marcan un hecho incuestionable: el sector Servicios concentra de forma abrumadora la mayor parte del nº de contratos en cada uno de los territorios del estudio. En segundo lugar, analizando la evolución de la zona de Oriente interior vemos cómo en el acumulado de enero-octubre de 2022 los porcentajes son prácticamente similares a las de enero-octubre de 2021, con un ligero repunte en el sector Industria (4,5%). En el acumulado anual de 2021, en el sector Servicios se aglutinaba el 91,9% del nº de contratos frente al mínimo de nº de contratos registrados en el sector Agricultura (1,6%). El sector Servicios se consolida como el sector por excelencia en donde se concentra la gran mayoría de contratos laborales. El panorama que ofrece el Principado de Asturias con pocas variaciones que apuntar respecto a la zona: en el sector Servicios se registran el mayor nº de contratos; en el acumulado de 2022 (82,3%), son 10 puntos menos que en la zona, mientras el sector Industria (11,5%) ocupa el 2º lugar en nº de contratos registrados. En la Agricultura y en la Construcción los porcentajes son muy similares a los de la zona. Lo que sucede en España con la distribución del nº de Contratos registrados para ambos sexos ofrece claras diferencias; en los diez meses del acumulado de 2022, si bien en el Sector Servicios (71,5%) se siguen concentrando los porcentajes más elevados e indiscutibles entre los cuatro sectores de actividad, es una proporción más baja que el Principado de Asturias y de la zona, y además el porcentaje del sector de Agricultura (11,8%) emerge como el 2º con más peso proporcional. En el año 2021, ambos porcentajes también eran los dos con más peso entre los sectores de actividad económica, pero la Agricultura con +3 puntos más, que son los que básicamente perdía el sector Servicios (66,9%).

Veamos qué panorama nos ofrece la distribución de nº de Contratos registrados en los seis concejos de la zona de Oriente interior. Una vez más, en el sector Servicios se concentra el mayor volumen de Contratos registrados en todos y cada uno de los concejos y años de la serie de estudio. En el acumulado de enero-octubre de 2022, Ponga (97,3%) es el concejo donde el sector Servicios tiene la proporción más elevada, mientras Amieva (80,3%) ofrece la más baja de la zona. Destacamos otras dos proporciones por ser diferenciales: por un lado, la de la Construcción en Amieva (14,8%), y, por otro lado, la proporción de la Industria de Piloña (11,3%) que son las únicas que rompen la dinámica en la que se mueven el resto de nº de contratos entre los concejos. El panorama que ofrecían en 2021 es de fuerte concentración del nº de contratos en Servicios, mientras en el resto de los sectores de actividad de los seis concejos los porcentajes son muy bajos y similares. Estos pequeños municipios se dirigen de forma clara

y contundente a generar Contratos en el sector Servicios (no tenemos datos sobre la diferencia entre lo privado y lo público) en un cambio de dinámica desde la tradicional Agricultura y hacia un enfoque de volcar la contratación en actividades de servicios administrativas y sociales, hostelería, comercio, ocio y turismo.



1.4.3. Evolución por duración del contrato y Tasas de Temporalidad

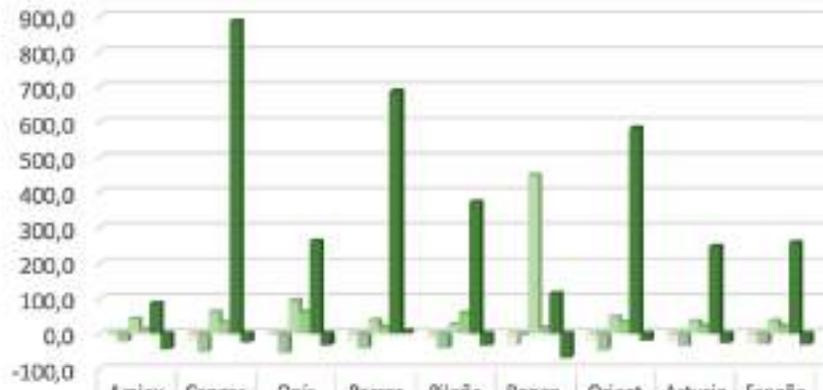
El gráfico 4.6. nos permite analizar la Evolución del nº de Contratos registrados según tipo de duración (Indefinidos/Temporales) para ambos sexos entre 2019 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses); en el caso de la zona de Oriente interior es un interesante indicador que nos va a permitir comprender la duración predominante en el nº Contratos registrados. En la zona y en el acumulado de En-Oc 2022, los contratos Indefinidos (582,6%) presentan una tasa de crecimiento muy elevada, mientras la tasa de evolución del nº de contratos Temporales (-19,2%) es negativa, lo cual refleja el impacto de la entrada en vigor el 30 de marzo de la reforma regulada por 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, consiguiéndose así el objetivo de reducir la elevada temporalidad previa en el mercado de trabajo español. En este sentido, en el acumulado de 2021 teníamos unas tasas de crecimiento del nº de contratos Indefinidos (48,4%) y de Temporales (33,3%), lejos ambas de las tasas de evolución mencionadas para enero-octubre de 2022. También es interesante recoger las tasas de decrecimiento del acumulado de 2020, nº contratos Indefinidos (-19,3%) y de Temporales (-47%), en un año difícil para la economía y el empleo por las consecuencias de la pandemia del Covid-19. Mientras tanto, la evolución del nº de contratos registrados en el Principado de Asturias en el acumulado de En-Oc 2022 siguen el mismo patrón de la zona con una alta tasa de crecimiento en el nº de contratos Indefinidos (248,8%), mientras una tasa negativa en los Temporales (-25,9%). El acumulado de 2021 es de bonanza en tanto se han superado los efectos sobre el empleo de la pandemia y el nº de ambos tipos de contrato crecen, sobre todo el de Indefinidos (35,3%) frente a los Temporales (21,7%), lejos en cualquier caso de las tasas de evolución que van a alcanzar en el acumulado de los diez meses de 2022. Y finalmente en el acumulado de 2020, Asturias ofrecía como era previsible, un nº de contratos con ambas tasas de evolución con valores negativos, en Indefinidos (-23,1%) y Temporales (-35,8%), por corresponder al periodo de la crisis de la pandemia sociosanitaria y sus consecuencias en el empleo.

Vayamos a la Evolución del nº de contratos registrados según tipo de duración (Indefinidos/Temporales) en los seis concejos integrantes de Oriente interior. Como sucede en el conjunto de la zona, las tasas de evolución del nº de contratos del acumulado de los diez meses de 2022 nos indican que todas las correspondientes a contratos Indefinidos están en positivo en los seis concejos, entre el incremento más bajo de Amieva (87,5%) y el más alto de Cangas de Onís (887,1%); ahí ya es claro y contundente el efecto de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021. Por otro lado, las tasas de evolución correspondientes al nº de contratos Temporales son negativas con la excepción de la de Parres (8,1%). En el acumulado de 2021, las tasas de evolución de los seis concejos son positivas, tanto en nº de contratos Indefinidos como nº de contratos Temporales, destacándose el incremento de Indefinidos de Ponga (450%). Finalmente, las tasas de evolución del acumulado de 2020 nos llevan a un escenario bien diferenciado, todas las tasas de los seis concejos tanto en nº de contratos Indefinidos como Temporales son negativas, y siendo aún más bajas las tasas del nº de contratos Temporales. En definitiva, las tasas de los seis concejos en nº de contratos Indefinidos marcan una trayectoria de crecimiento desde el acumulado de 2020, incluso con valores muy elevados, mientras las tasas de nº de contratos Temporales de los seis concejos de la zona parten de valores negativos en el acumulado de 2020 para crecer en el acumulado de 2021 y decrecer en el acumulado de En-Oc 2022, todo ello fruto del rotundo impacto del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, a favor de la contratación indefinida, (excepto, como decíamos, del caso de Parres donde el nº de contratos Temporales crece).

Gráfico 4.6. Evolución del Nº Contratos registrados según tipo de Duración para ambos sexos entre 2019 y 2021 (anuales) y entre enero-octubre de 2021 y 2022 (diez meses): Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) de ambos sexos.

Fuente: Estadística de Contrataciones SADEI, Trabajo.stur y SEPE.

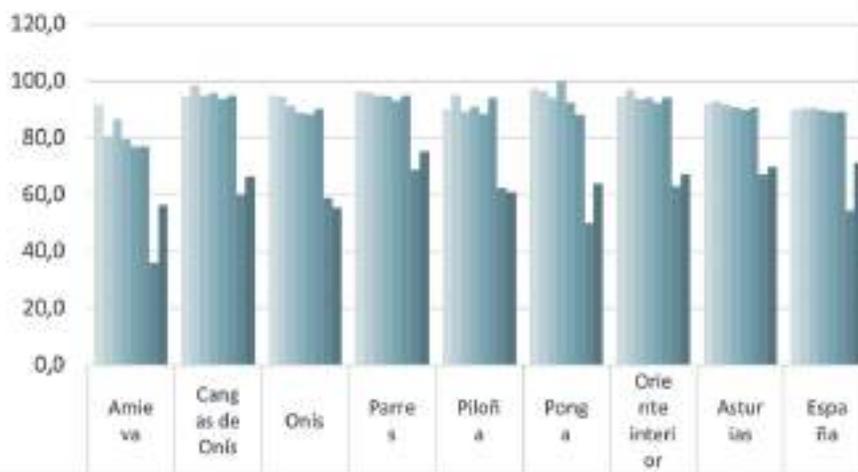


	Amieva	Cangas de Onís	Onís	Parres	Piloña	Ponga	Oriente Interior	Asturias	España
Tasas 2020/2019 Indefinidos	-6,7	-22,3	-5,6	-22,2	-16,7	-33,3	-19,3	-23,1	-28,4
Tasas 2020/2019 Temporales	-22,4	-51,0	-55,0	-42,8	-42,6	-6,5	-47,0	-35,8	-29,3
Tasas 2021/2020 Indefinidos	42,9	60,9	94,1	38,6	26,0	450,0	48,4	35,3	36,7
Tasas 2021/2020 Temporales	13,6	31,3	60,1	18,3	57,9	16,1	33,3	21,7	20,0
Tasas En-Oc 2022/2021 Indefinidos	87,5	887,1	264,3	688,1	372,6	114,3	582,6	248,8	259,0
Tasas En-Oc 2022/2021 Temporales	-44,4	-23,3	-32,7	8,1	-33,2	-68,1	-19,2	-25,9	-30,5

Y, por último, observemos el gráfico 4.7., el último del apartado 4 sobre Contratos registrados, que nos ofrece conocer la Tasa de Temporalidad según sexo entre los contratos entre 2019 y 2021 (anuales) y en enero-octubre de 2022 (diez meses). En los diez meses acumulados de 2022 de la zona de Oriente interior el porcentaje de contratos temporales respecto del total de contratos nos indica una cierta diferencia entre sexos; la TT del Hombre (63%) es menor con relación a la TT de la Mujer (67,2%) lo que supone una desigualdad de género por la mayor temporalidad de la mujer. Esa diferencia de tasas de temporalidad de la zona entre los dos sexos se va repitiendo en el resto de los años, tanto en 2021, como 2020 y 2019; siempre con una TT más alta en la Mujer, si bien las diferencias son poco significativas. Adentrándonos en el Principado de Asturias el panorama se repite bastante: TT de la Mujer más alta que la TT del Hombre en todos los años del estudio, excepto en 2022 donde la TT Mujer es medio punto inferior a la TT Hombre. Y en el acumulado de En-Oc 2022 unas Tasas ligeramente superiores a las de la zona. Según el informe de UGT Asturias: “este empleo cada vez más precario, unido a los bajos salarios y pérdida importante de poder adquisitivo ante la escalada de los precios de bienes de primera necesidad, está provocando que la pobreza se extienda entre la población” (UGT Asturias, 26 octubre 2021, p. 9).

Gráfico 4.7. Tasas de Temporalidad según Sexo entre los Contratos registrados entre 2019 y 2021 (anuales) y en enero-octubre de 2022 (diez meses): TT (%) de Hombres y Mujeres.

Fuente: Estadística de Contrataciones SADEI, TrabajoJatur y SEPE.



Las Tasas que ofrece el conjunto de España repiten el mismo patrón, incluso con la incidencia de 2020, pero la gran diferencia es respecto al año en curso, el acumulado de En-Oc 2022 tiene una gran brecha entre sexos; la TT Mujer (71,2%) y la TT Hombre (54,4%) nos indica que los efectos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, están siendo desiguales en el territorio nacional entre el Hombre y la Mujer. En definitiva, desde 2019 tanto en la zona, como en Asturias y en España la realidad de la contratación era de prevalencia en nº de Contratos de la modalidad temporal, lo que nos lleva a pensar en el nexo entre contratos Temporales de poca duración como herramienta de las empresas para su propio beneficio, generando precariedad en las personas contratadas; tengamos en cuenta que en 2021 la Tasa de Temporalidad en nuestro país destacaba como la segunda más elevada de toda la Unión Europea, por detrás de los Países Bajos, según Eurostat, pero eso se ha trastocado desde 2022, aunque siga siendo mayor el nº de contratos temporales que el de indefinidos.

Finalizamos analizando la evolución de las Tasas de Temporalidad en los seis concejos de la zona de Oriente interior; en el acumulado de En-Oc 2022 en cuatro de los seis concejos las TT son mayores las de la Mujer, con la excepción de Onís (TT Hb 58,9% - TT Mj 55,5%) y Piloña (TT Hb 62,3% - TT Mj 61%). Y la diferencia mayor la encontramos en el concejo de Amieva (TT Hb 36,4% - TT Mj 56,4%), lejos a las del resto de concejos. El año 2021, solo en Ponga hay una

TT superior en el Hombre (TT Hb 92,5% - TT Mj 88,1%), mientras en el resto de los concejos la diferencia entre sexos en detrimento de la Mujer es clara. En el año 2020, en tres concejos la TT es superior en el Hombre (Amieva, Onís y Parres) y en los otros tres es superior la TT de la Mujer, pero sin grandes diferencias. Y finalmente, en el año de inicio de la serie, año 2019, solo en dos concejos, Piloña y Cangas de Onís (los de mayor nº de población de la zona) la TT de la Mujer es superior a la TT del Hombre, repitiendo el modelo de territorios más grandes. En el acumulado de En-Oc 2022 es donde se constata el efecto del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, con el impulso de la contratación indefinida. Es muy posible que en ejercicios venideros se siga reduciendo la temporalidad de la contratación y reservar solo los contratos temporales a circunstancias objetivas de la actividad económica; de esa manera la población podrá contar con una seguridad laboral que le permita afrontar su apuesta por seguir viviendo, en el caso que nos ocupa, en el medio rural.

1.5. CONCLUSIONES CUANTITATIVAS

Para finalizar el análisis secundario cuantitativo de carácter sociolaboral sobre la zona de Oriente interior de Asturias y sus seis concejos, en comparación con los conjuntos del Principado de Asturias y de España, vamos a analizar los siguientes indicadores a modo de conclusiones:

- Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad según Sexo entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2021: nº de personas de 54 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años (Tabla 5.1. del Anexo).
- Tasas de Actividad de ambos sexos entre 2019 y 2021 (media anual): porcentajes que significan la población activa con respecto del total de 16 a 64 años para ambos sexos (Tabla 5.2. del Anexo).
- Tasas de Empleo para ambos sexos entre 2019 y 2021 (media anual): porcentajes de población ocupada con respecto del total de población empadronada de 16 a 64 años para ambos sexos (Tabla 5.3. del Anexo).
- Tasas de Paro registrado para ambos sexos de 2019 a 2021 (media anual): porcentajes de personas paradas registradas con relación a la población activa para ambos sexos (Tabla 5.4. del Anexo).
- Porcentajes de Paro registrado según sexo de 2019 a 2021 (media anual): porcentajes de personas paradas registradas con relación a la población de 16 a 64 años por sexo (Tabla 5.5. del Anexo).
- Tasas de Temporalidad según sexo de 2019 a 2021 (media anual): porcentajes de personas asalariadas con contrato temporal con relación a la población asalariada para ambos sexos y por sexo (Tabla 5.6. del Anexo).

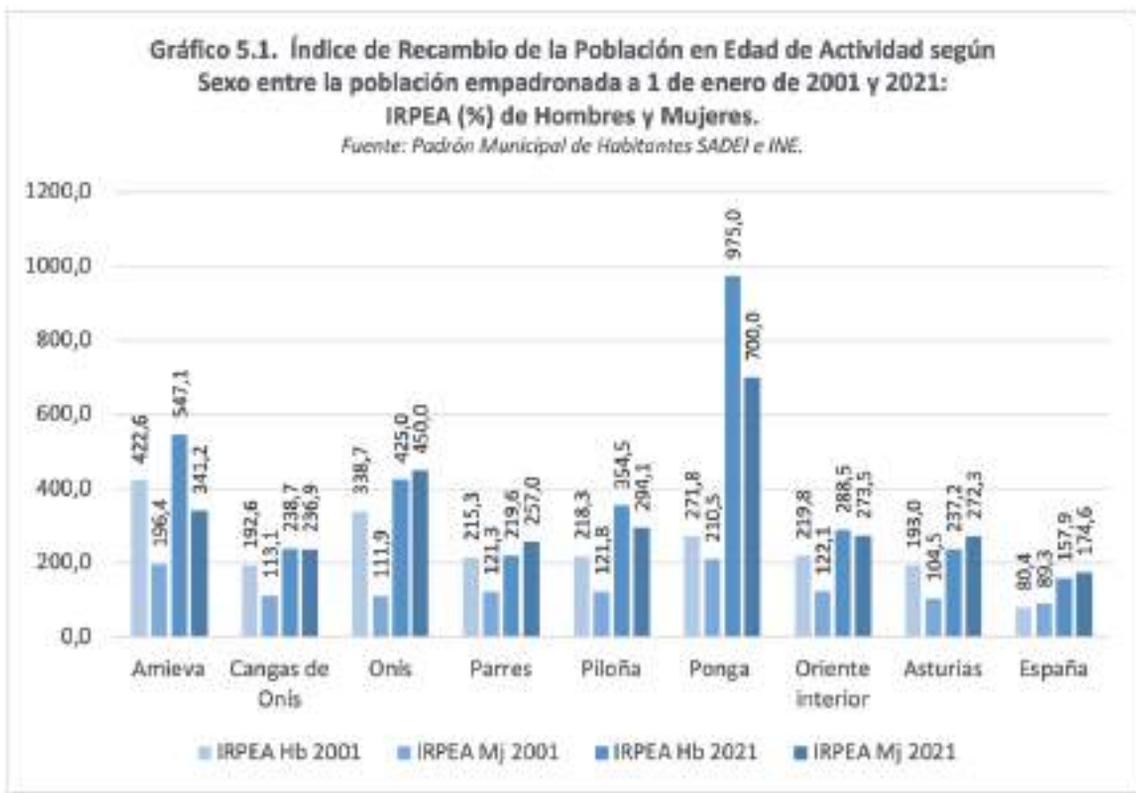
La información estadística que hemos utilizado para la elaboración de los indicadores de conclusiones procede del Sadei (Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales: <https://www.sadei.es/inicio>), de la Tesorería General de la Seguridad Social (<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>), del SEPE (<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance.html>) y del INE (<https://ine.es/>).

1.5.1. Recambio de la población en edad activa

En este apartado de Conclusiones nos vamos a permitir incidir en algunos de los conceptos que hemos ido recogiendo en apartados anteriores, en esta ocasión con diferentes cruces estadísticos, más algunos nuevos indicadores diferenciándolos entre hombres y mujeres de ser posible gracias a la explotación estadística del Sadei, para así poder conocer la magnitud del precariado laboral en la zona de Oriente interior del Principado de Asturias.

En primer lugar, nos detenemos en el Índice de Recambio de la Población en Edad Activa en 2021 (nº de personas de 54 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años). Según vemos en el gráfico 5.1., el IRPEA de Oriente interior en la Mujer alcanza la tasa de 273,5 por 100 y 288 por 100 el IRPEA del Hombre, lo que supone una diferencia de 15 puntos a favor de la Mujer. Aún siendo unos datos elevados en ambos casos, reflejamos que en la zona es más favorable a la Mujer que al Hombre, bien sea porque el grupo más joven edad (16-24 años) sea superior en la Mujer o porque el grupo de mayor edad (55-64 años) sea mayor en el Hombre. El IRPEA del Principado de Asturias tiene un comportamiento distinto, también con índices altos, pero invirtiéndose el peso de los sexos; el IRPEA de Asturias es más alto entre la Mujer (272,3) que entre el Hombre (237,2). Lo mismo que sucede en el IRPEA de España, donde el índice de la Mujer (174,6) es 16,7 puntos superior al del Hombre (157,9). Viendo ahora los IRPEA de España notamos que los de la zona se posicionan 100 o más puntos por encima, lo cual contextualiza un difícil recambio demográfico de la población activa, en ambos sexos, en estos concejos rurales.

En el año 2001, veinte años atrás, la situación de la zona era radicalmente diferente, índices mucho más bajos en los dos sexos; Hombre (219,8) y Mujer (122,1), lo que marca una diferencia con los índices de 2021 de 68,7 y 151,4 puntos respectivamente. Esa diferencia nos indica que el IRPEA de la zona ha perdido gran capacidad de reemplazo, sobre todo en la Mujer. Las tasas del Principado de Asturias en 2001 marcan una diferencia de 44,2 puntos para el Hombre y de 167,8 puntos para la Mujer con relación a 2021, lo que establece una gran pérdida de reemplazo generacional, pero menos que lo que viene sucediendo en la zona. Y en España vemos que los IRPEA de 2001 a 2021 arrojan una diferencia de 77,5 y 85,3 puntos para el Hombre y la Mujer, lo que nos está diciendo que también sufre una pérdida capacidad de reemplazo, pero muy lejos de Asturias y, sobre todo, de la zona de Oriente interior; y, además, la pérdida de IRPEA de la Mujer es bastante equiparable a la del Hombre, lo que no sucede en modo alguno en los otros dos territorios.



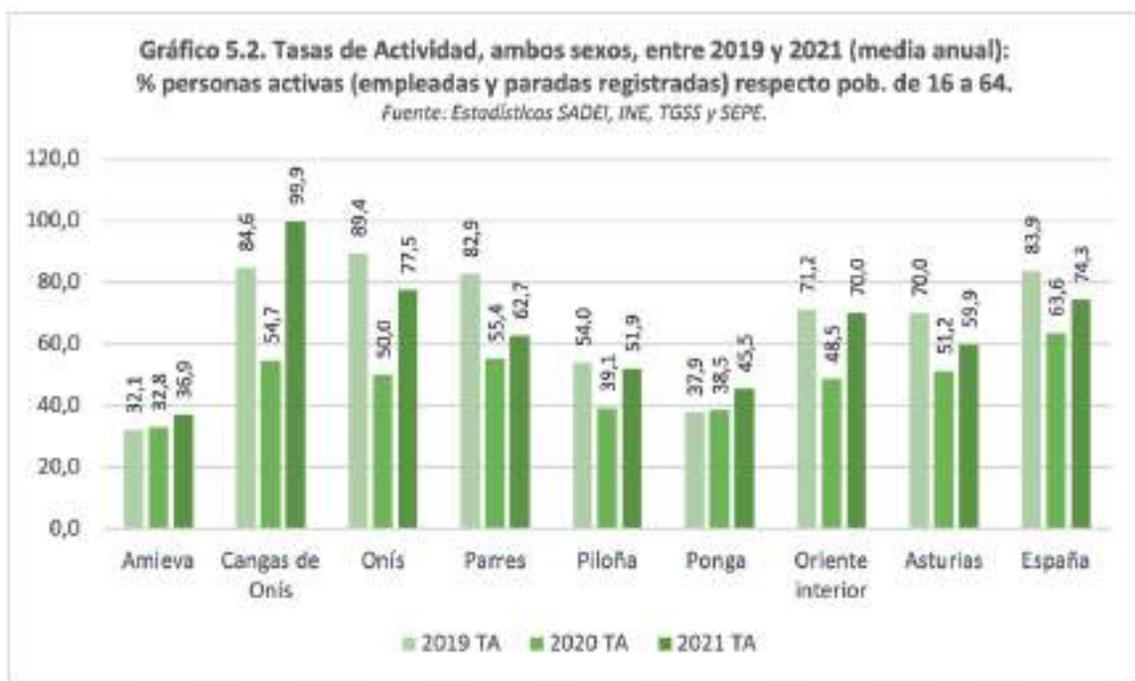
Los IRPEA de 2021 de los seis concejos de Oriente interior son mayores que los de 2001, tanto entre el Hombre como en la Mujer. Mientras los IRPEA de Piloña y Cangas de Onís son bastante similares a los de la zona, vemos algún concejo con unos índices disparados en 2021, como es sobre todo el caso de Ponga (IRPEA Hb 975) / IRPEA Mj 700). En este concejo el crecimiento del IRPEA en el periodo 2001-21 en el caso del Hombre es de 756,2 puntos, cifra realmente dramática para un territorio que quiere seguir subsistiendo; y en el caso de la Mujer ese crecimiento se sitúa en los 489,5 puntos, también un dato muy preocupante. Otro pequeño municipio como Amieva, que partía del IRPEA más alto en 2001 entre los seis concejos para el Hombre (422,6), en 2021 crece en 124,5 puntos y el IRPEA de la Mujer 2001 (196,3) crece en 144,8 puntos, situándose ambos IRPEAs incluso en tasas inferiores a las de algunos municipios, caso de Onís y Ponga en la Mujer y del Hombre en Ponga. Cangas de Onís es el concejo donde se parte en 2001 de IRPEA más bajo de la zona y donde en 2021, aunque los índices han crecido mucho, quedan lejos del resto de los concejos y se sitúan en el caso de la Mujer mejor incluso que en la zona (9 puntos menos en Cangas de Onís).

1.5.2. Tasas de Actividad

En el siguiente gráfico 5.2. podemos ver la comparativa de la evolución de la Tasa de Actividad entre 2019, 2020 y 2021 para ambos sexos. En Oriente interior se percibe cómo la TA desde 2019 (71,2%) se hunde en 2020 (48,5%) para crecer en 2021 (70%), aunque sin llegar a la tasa de 2019 por solo 1,2 puntos; una vez más comprobamos la negativa repercusión económica de

la pandemia sanitaria del Covid-19 y la capacidad posterior de recuperación. Evolución muy similar es la marcada por el Principado de Asturias, donde la diferencia entre 2019-21 es mayor (10,1 puntos). Mientras, las TA de España dibujan el mismo punto de inflexión en 2020 con una caída de 20,3 puntos respecto a 2019 (83,0%), para en 2021 volver a incrementarse a los 74,3%, aún lejos de 2019. En cualquier caso, podemos apreciar que esta Tasa de Actividad, donde se aglutina la población activa con la población parada respecto a la población empadronada de 16-64 años, tiene en los tres ámbitos territoriales las mismas oscilaciones en 2020 y la aún incompleta recuperación en 2021 respecto a 2019, lo que da idea de lo expuestos que están los territorios a los cambios radicales en la circunstancias externas.

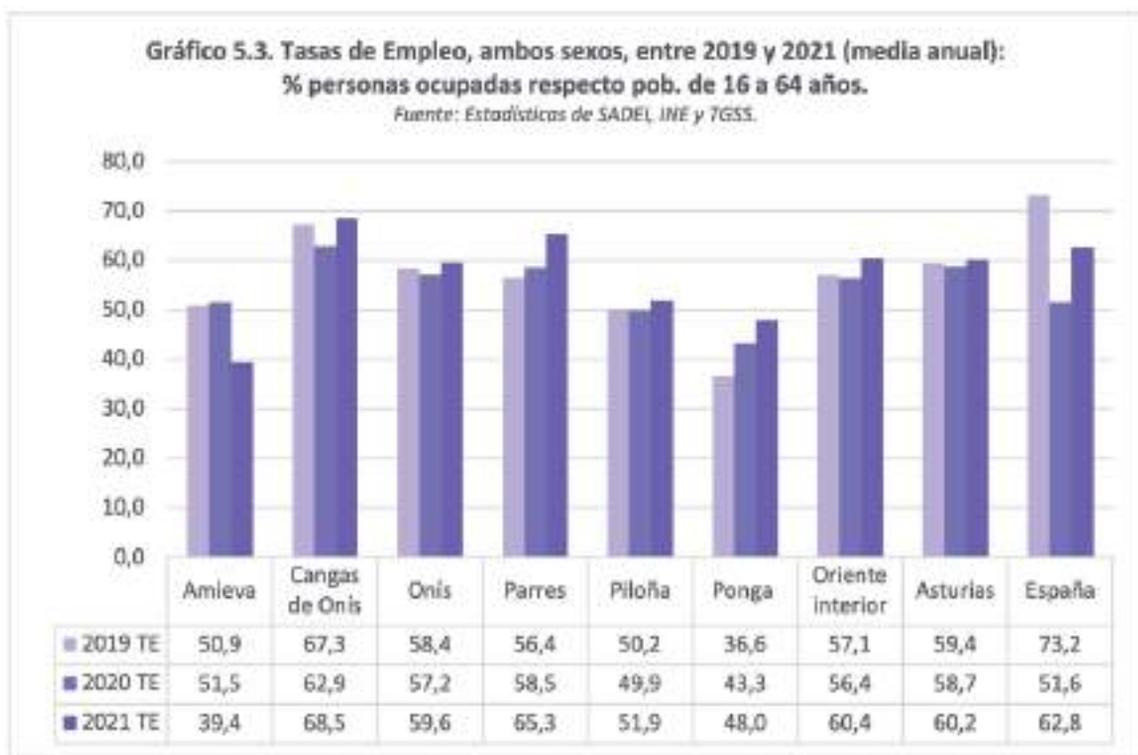
De los seis concejos integrantes de la zona , solo Amieva y Ponga no siguen el patrón del punto de inflexión en 2020; en dichos concejos en el ejercicio 2020 hay un ligero repunte de la TA en Amieva y en Ponga. En Cangas de Onís el retroceso de la TA en 2020 es de 29,9 puntos respecto a 2019, pero a su vez la recuperación en 2021 es de 45,2 puntos, convirtiéndose en el concejo con la Tasa más elevada en 2021. Onís tiene Tasas similares a las de Cangas de Onís, y las de Parres y Piloña marcan menos picos tanto en la pérdida de TA en 2020 como el crecimiento en 2021. En definitiva, en mayor o menor medida, el año 2020 está marcado por los efectos de la pandemia del Covid-19, y en 2021 incluso se consigue que las Tasas de Actividad en Amieva, Cangas de Onís y Ponga seas más altas que las de 2019, lo que nos lleva a concluir que son tasas muy expuestas a la variabilidad.



1.5.3. Tasas de Empleo

El siguiente gráfico 5.3. nos ofrece la posibilidad de contrastar la evolución de la Tasa de Empleo en los años 2019, 2020 y 2021. La Tasa de Empleo de la zona de Oriente interior parte en 2019 de 57,1%, para descender ligeramente en 2020 y volver a crecer en 2021 a 60,4%, que representan 3,3 puntos más con relación a 2019. En el Principado de Asturias la evolución es idéntica, una ligera caída de la TE en 2020 (58,7%) respecto a 2019 y una remontada en 2021 (60,2%), 6 décimas más que en 2019. Las Tasas de Empleo de España comparten la misma línea evolutiva, pero de forma más contrastada; la TE 2019 (73,2%) es la más elevada de los tres territorios para dicho año, y la TE de 2020 (51,6%) la más baja, mientras que en 2021 se produce de nuevo un incremento para alcanzar el 62,8%. La incidencia de las consecuencias económicas de la pandemia del Covid-19 se hace presente en los tres ámbitos y donde más ha calado ha sido en España, mientras que la zona la estabilidad del empleo ha sido mayor.

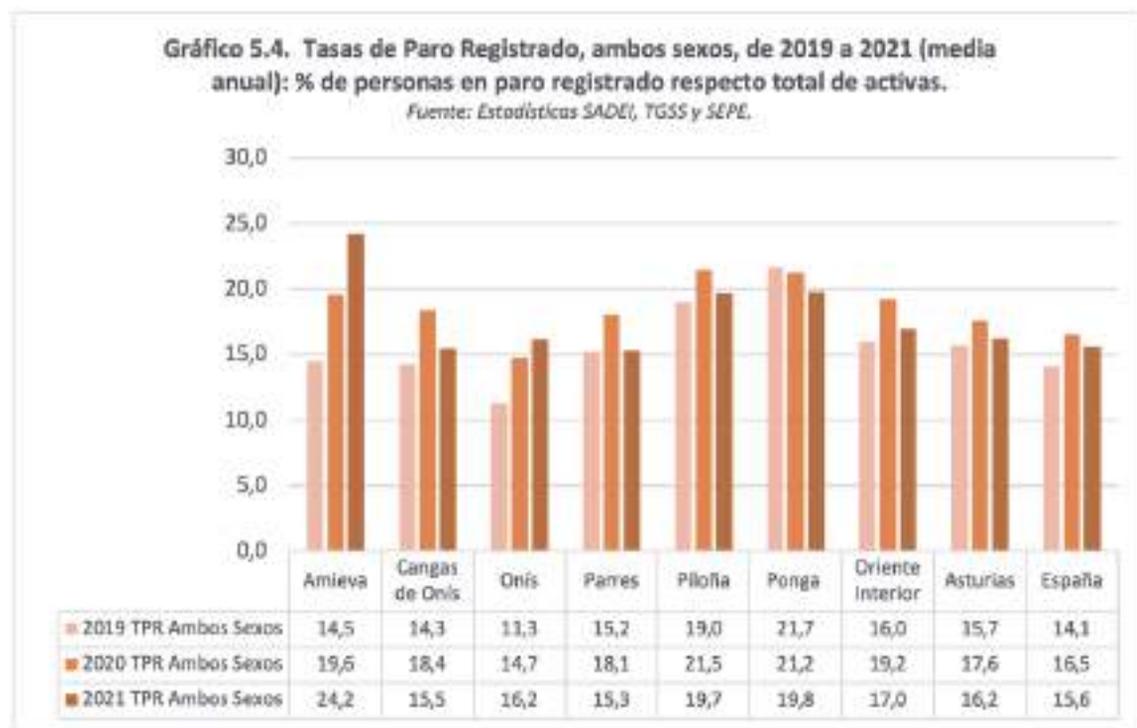
Solo en algunos de los concejos se repite la dinámica evolutiva quebrada de la zona entre las Tasas de Empleo de 2019, la caída de 2020 y la recuperación de 2021, en concreto en Cangas de Onís, Onís y Piloña. Mientras tanto, en Amieva y Ponga la TE del año 2020 tiene un incremento respecto a 2019 (entre 6 décimas y 6,9 puntos). Y en el caso de Parres la TE sube progresivamente desde 2019 (56,4%), a 2020 (58,5%) y a 2021 (65,3%). Otra excepcionalidad la ofrece el concejo de Amieva que en 2021 pierde 13,1 puntos respecto a 2020. En definitiva, como ya hemos comentado, estos concejos viven la estabilidad o inestabilidad de la TE sujetos tanto a las vicisitudes generales, como a sus propias posibilidades internas de generación de empleo.



1.5.4. Tasas de Paro registrado

El gráfico 5.4. que veremos a continuación, nos permite adentrarnos en ver la incidencia de la Tasa de Paro registrado durante el periodo 2019, 2020 y 2021. En la zona de Oriente interior vemos que en 2019 hay una tasa relativamente baja (16%) y que en 2020 el incremento del paro registrado supone 3,2 puntos sobre la población activa; de sobra hemos podido ir viendo en estas páginas cómo las consecuencias económicas derivadas de la pandemia del Covid-19 han tenido una incidencia muy fuerte en el empleo generando más paro. Y ya en 2021 (17%), la TPR de la zona decrece respecto a 2020, llegando a cifras muy similares a las de 2019, aunque aún con 1 punto por encima, en ambos sexos. La TPR de Asturias en 2019 (15,7%) partía de unas cifras similares a las de la zona, 2020 supone un alza de 1,9 puntos y el año 2021 (16,2%) un descenso, solo 5 décimas por encima de 2019. Y en España sucede como en Oriente interior y Asturias que, en estas Tasas de Paro registrado, la incidencia de las consecuencias socioeconómicas de la pandemia del Covid-19 han sido nefastas en todos los territorios. La TPR en España se incrementa en 2,4 puntos entre 2020-19 para decrecer en 2021 (15,6%), en una disminución más moderada que la de los otros dos territorios.

Cinco de los seis concejos (excepto Ponga) de la zona ofrecen la misma línea evolutiva que la del conjunto de la zona en 2019 y 2020: la Tasa de Paro registrado más baja para todos ellos en 2019, incremento fuerte en 2020; pero en 2021 no todos esos concejos mantienen la recuperación de la TPR, porque en el caso de Amieva se incrementa en 4,6 puntos en 2021 (24,2%) respecto a 2020 (19,6%). Solo Cangas de Onís y Parres tienen unas TPR similares a las de la zona. Desde luego, el año 2020 castiga duramente a estos concejos con unos incrementos importantes de la Tasa de Paro registrado respecto a 2019, salvo en el caso de Ponga que en 2020 pierde 5



décimas respecto a 2019. Vemos cómo los concejos no siguen un único patrón en la Tasa de Paro registrado entre la población activa, porque como sucedía con la Tasa de Empleo cada municipio está expuesto a unos recursos mayores o menores para hacer frente a esa situación.

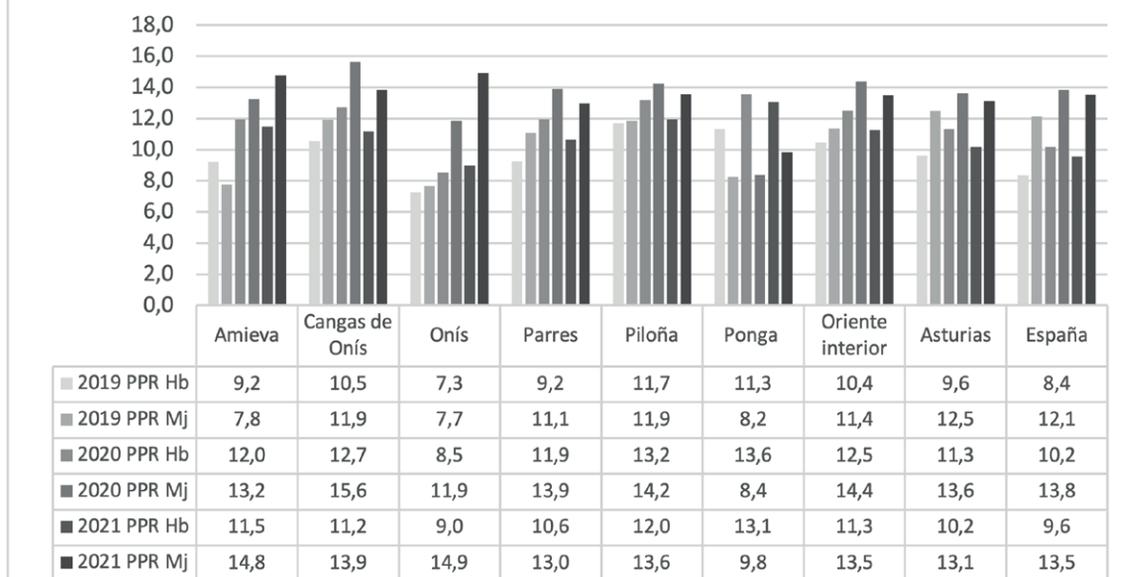
1.5.5. Porcentajes de Paro registrado por sexo

Al no poder calcular las Tasas de Paro Registrado por sexo debido a que Sadei no publica datos de empleo y sexo por municipios, se ha decidido calcular el Porcentaje de Paro Registrado con respecto a la población de 16 a 64 años según sexo, para así conocer la posible incidencia del paro registrado en uno u otro sexo. En el gráfico 5.5 vamos a ver cómo se comporta el Paro Registrado respecto a la población de 16 a 64 años y diferenciando entre Hombre y Mujer, a lo largo de los años 2019, 2020 y 2021. En la zona de Oriente interior el PPR del Hombre y de la Mujer tiene diferencias internas en los tres años, y siempre es más elevado en la Mujer. Crecen ambos porcentajes en 2020 y decrecen en 2021 en similar proporción, pero siempre con diferencia negativa respecto al Paro Registrado en la Mujer; 2019-2021 supone un crecimiento de 9 décimas en el Hombre y 2,1 puntos en la Mujer. En el Principado de Asturias se repite la dinámica, más alto el PPR en la Mujer en los tres años y la recuperación de 2021 mejor en el Hombre que respecto a 2020 desciende 9 décimas, mientras que el PPR en la Mujer sólo consigue descender 5 décimas. Y en el caso de España un panorama similar al de los otros dos territorios; en 2019 el PPR Hombres (8,4%) es 3,7 puntos inferior al PPR Mujeres (12,1%); en 2020 sube en los dos sexos, con una diferencia de 3,6 puntos de mayor PPR en la Mujer y en 2021 comprobamos que el PPR Hombre (9,6%) ha mejorado en 6 décimas, mientras el de la Mujer sólo lo ha hecho en 3 décimas. En definitiva, la evolución del PPR en los tres ámbitos territoriales es similar, con un incremento en 2020 y una ligera recuperación en 2021, pero con un PPR de la Mujer siempre más acusado que el del Hombre.

Adentrándonos en los PPR de los seis concejos de Oriente interior se puede observar que dos términos, Amieva y Ponga, no siguen la misma línea evolutiva desde 2019 que el resto de los concejos y como sucedía en la zona. En Amieva en el año 2019 el PPR es menor en la Mujer (7,8%) que en el Hombre (9,2%) y en Ponga se repite esa dinámica de PPR Mj > PPR Hb en los tres ejercicios. Por otra parte, podemos comentar que los seis concejos tienen un incremento del PPR tanto para Hombre como para Mujer en 2020 (las consecuencias económicas de la crisis de la pandemia del Covid-19). Y que, en 2021, en el caso de Ponga, el PPR de la Mujer sigue creciendo (1,4 puntos más que en 2020), en Amieva también crece el PPR de la Mujer (1,6 puntos), como lo hace en Onís donde el PPR de la Mujer crece 3 puntos y también en Piloña se registran 4 décimas más en 2021; solo en los otros dos concejos (Cangas de Onís y Parres) los PPR de Hombre y Mujer son más bajos que en 2020. Diferencias entre los dos sexos en este Porcentaje de Paro registrado casi siempre en contra de la Mujer y con una dinámica que se va agravando con el paso de los años en varios de los concejos.

Gráfico 5.5. Porcentajes de Paro registrado según sexo de 2019 a 2021 (media anual): % de paro registrado entre la pob. de 16 a 64 años según sexo.

Fuente: Estadísticas SADEI, INE y SEPE.



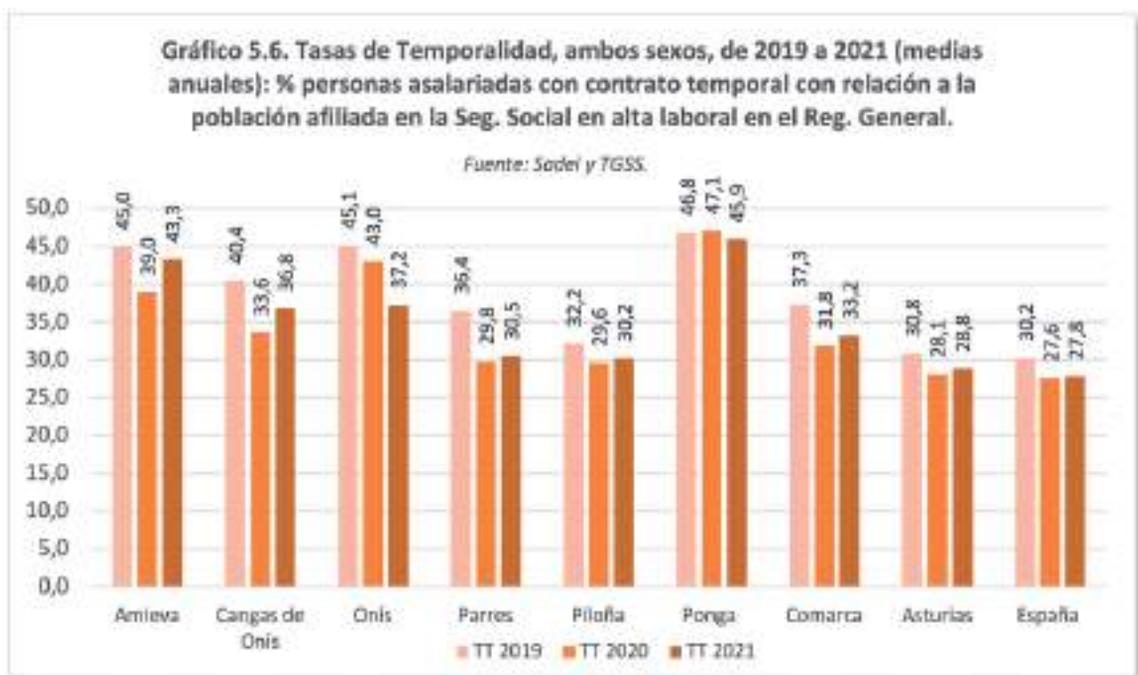
1.5.6. Tasas de Temporalidad

Vamos a finalizar las Conclusiones cuantitativas con el indicador de las Tasas de Temporalidad para ambos sexos entre las personas asalariadas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social en alta laboral en 2019, 2020 y 2021 (medias anuales), las cuales recogemos el gráfico 3.6. Para el último año, la TT de Oriente interior (33,2%) superó en cuatro puntos la asturiana (28,8%) y en cinco puntos la española (27,8%); la mayor incidencia del fenómeno de la temporalidad en la comarca asturiana también se manifestó en 2019 y 2020. Con relación a 2019, se percibe una evolución negativa general, es decir, los valores de las Tasas de Temporalidad en 2021 son inferiores en los tres ámbitos territoriales, incluso con mayor profusión en Oriente interior (-4,1 puntos), si bien también partía de un valor visiblemente superior. No obstante, ese declive se produjo de 2019 a 2020 como consecuencia de la crisis económica provocada por la pandemia de Covid-19 y las medidas públicas dirigidas a proteger a la población, ya que de 2020 a 2021 se constata un pequeño aumento en la comarca (+1,3 puntos), más ligero en Asturias (+0,7). Hay que considerar que, desde mediados de la pasada década de los ochenta, las reformas laborales en España han posibilitado que el crecimiento económico se traduzca en un incremento mayor del empleo asalariado temporal que del indefinido, de ahí la elevada Tasa de Temporalidad que muestran las poblaciones asalariadas en la comarca, el Principado y España en comparación con el conjunto de la Unión Europea¹. El reciente *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en*

1 Si atendemos a los datos de la Encuesta de Población Activa del INE, la media anual de la Tasa de Temporalidad entre las personas asalariadas para España fue del 25,2%, mientras para el conjunto de la UE-27 se redujo al 14% (Eurostat).

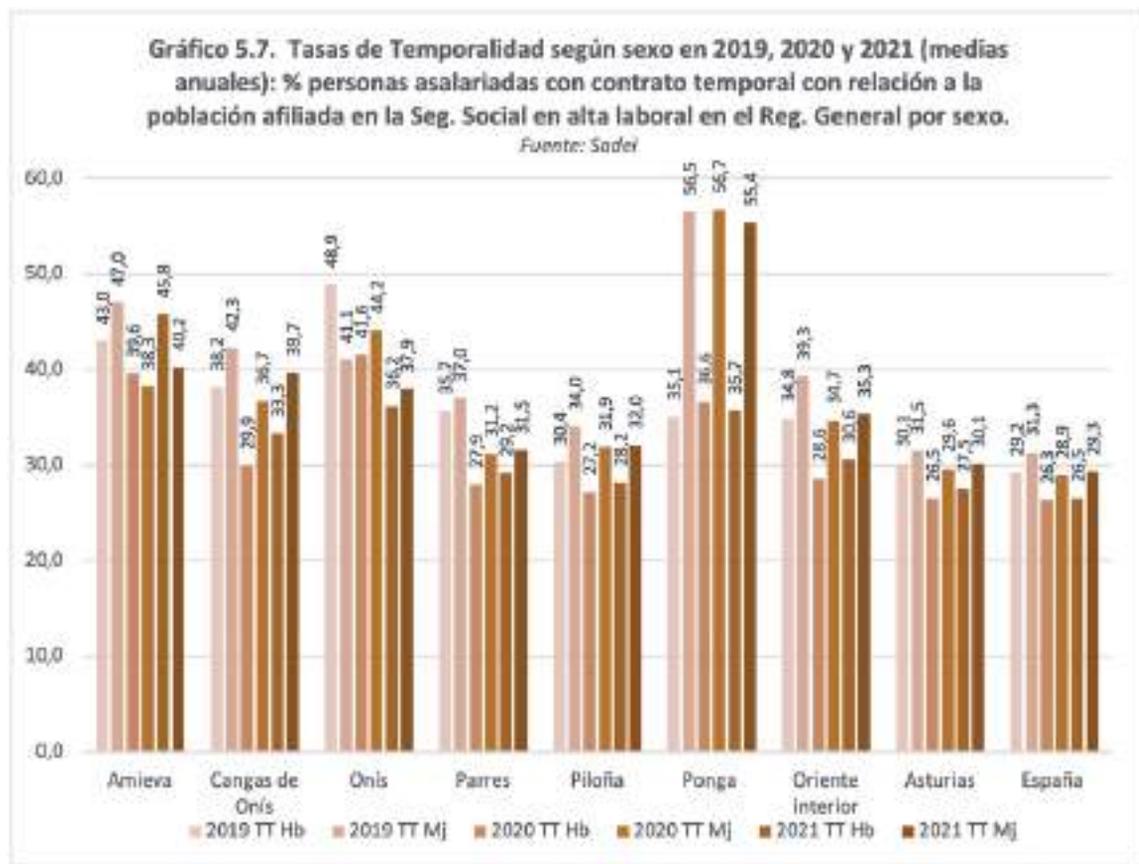
el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que comenzó a ejecutarse el 30 de marzo de 2022, seguramente está contribuyendo a reducir la elevada Tasa de Temporalidad en Oriente interior, Asturias y España, como ya nos informa la importante reducción en la contratación temporal que conocimos en el anterior apartado dedicado al Análisis de Contratos (1.4.).

En el contexto municipal y refiriéndonos a 2021 (media anual), las Tasas de Temporalidad para ambos sexos entre las personas asalariadas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social en alta laboral trazan un intervalo de valores que limita en su cota menor con 30,2% en Piloña, seguido de 30,5% en Parres, y en su nivel superior con 43,3% en Amieva y 45,9% en Ponga. También se distingue una evolución negativa generalizada de 2019 a 2021, aunque en cuatro concejos se impuso la tendencia de crecimiento durante la recuperación económica de la postpandemia de 2020 a 2021 (Piloña, Parres y mayormente en Cangas de Onís y Amieva).



El último gráfico 5.7. nos permite ver la evolución de las Tasas de Temporalidad a lo largo del trienio 2019, 2020 y 2021 (medias anuales) según la variable sexo-género. En la comarca de Oriente interior observamos que el año 2020 vuelve a ser un punto de inflexión en las Tasas de Temporalidad Hombres y Mujeres asalariadas; la incidencia económica de la crisis socio-sanitaria de la pandemia del Covid-19 redujo las TT en 2020 en los dos sexos-géneros respecto a 2019, pero de forma más acusada en los Hombres asalariados: la TT en Hombres (TTH) en 2020 (28,6%) cayó -6,2 puntos, mientras que la TT en Mujeres asalariadas (TTM) en 2020 (34,7%) retrocedió -4,6 puntos con relación a la de 2019. En la variación de 2010 a 2021 se percibe una recuperación de 2 puntos para la TTH, mientras la TTM solo se recuperó en medio punto respecto a 2020. Las fluctuaciones de la TT según sexo-género en el Principado de Asturias fueron similares, partiendo de una temporalidad menos acusada en 2019 en Hombres asalariados (30,1%), en tanto la TT en las Mujeres asalariadas se elevó al 31,5%; a partir de

ahí, ambas Tasas menguaron en 2020, aunque mayormente la masculina (-3,6 puntos frente a -1,9 la femenina), para en 2021 crecer ligeramente (1 punto la TTH y medio punto la TTM). Las Tasas de Temporalidad por sexo-género en España son ligeramente menores a las asturianas en los tres años de estudio, pero a su vez son claramente inferiores con respecto a las Tasas comarcales. Asimismo, Oriente interior muestra la brecha de género más amplia: en 2021, la Tasa de Temporalidad en las Mujeres asalariadas (35,4%) superó en 4,8 puntos la de los Hombres asalariados (30,6%), mientras esta desigualdad se mostró más moderada en Asturias (+2,6 puntos: 30,1% sobre 27,5%) y también en España (+2,8 puntos: 29,3% sobre 26,5% en varones asalariados).



Por último, entre los seis concejos de Oriente interior podemos destacar que, en 2021, la brecha de género se expresó en cinco localidades, con la excepción de Amieva, que también manifestó esta peculiaridad en 2020. Por consiguiente, las Tasas de Temporalidad entre las Mujeres asalariadas son más elevadas que las respectivas en los Hombres asalariados, destacando la amplísima diferencia existente en Ponga: +19,7 puntos en 2021, con un 55,4% de Mujeres asalariadas que trabajan con contrato temporal frente al 35,7% de Hombres asalariados temporales. En fin, una clara desigualdad de género en el fenómeno de la temporalidad del empleo asalariado que se debe abordar y corregir por las Administraciones públicas y los agentes sociales.

2. ESTUDIO CUALITATIVO

En el segundo capítulo recogemos los resultados del Estudio Cualitativo generados por el análisis cualitativo de los discursos recogidos en el trabajo de campo realizado en la comarca de Oriente interior de Asturias para la investigación titulada “Proyecto de investigación social, de diagnóstico y propuestas sobre el precariado, las políticas de inclusión sociolaboral, el Tercer Sector y el reto demográfico en el medio rural”. El trabajo de campo y el análisis cualitativo se realizaron del 17 de octubre al 16 de diciembre de 2022. El Estudio Cualitativo abarca la comarca geográfica que comprende seis concejos asturianos: Piloña, Parres, Cangas de Onís, Onís, Amieva y Ponga.

En el trabajo de campo se utilizaron tres técnicas de investigación cualitativa, que son:

- Entrevistas abiertas semi-directivas a informantes cualificados pertenecientes a las Administraciones y al Tercer Sector que intervienen en la comarca. Se realizaron 8 entrevistas entre el 24 de octubre y el 16 de noviembre de 2022.
- Un grupo DAFO con informantes cualificados, generalmente de nivel técnico, en el que participaron 5 personas. Se realizó el 29 de noviembre de 2022.
- Un Grupo de Discusión con personas en situación de precariedad sociolaboral en el que participaron 6 personas. Se realizó el 1 de diciembre de 2022.

El Estudio Cualitativo comprende tres apartados de análisis más uno final de conclusiones 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:

- Análisis de las entrevistas semi-directivas.
- Análisis del grupo DAFO.
- Análisis del Grupo de Discusión.

Cada apartado de análisis finaliza con unas conclusiones específicas, pero, además se añade un capítulo final en el que se recogen las conclusiones generales y las ideas más relevantes que recorren de manera transversal toda la investigación social de carácter cualitativa desarrollada en la comarca del Oriente Interior de Asturias.

2.1. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

El primer capítulo se dedica al análisis cualitativo de los discursos sociales emitidos por personas informantes cualificadas que trabajan en entidades públicas y sociales de la comarca de Oriente Interior de Asturias, cuyas opiniones se recogieron mediante la técnica de la entrevista abierta semi-directiva. En total, se efectuaron 8 entrevistas con los siguientes perfiles:

Nº	Fecha	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Edad	Sexo
1	24/10/22	CDR	Infiesto	Dirección	Aduldez	M
2	28/10/22	CAM	Infiesto	Técnica	Aduldez	M
3	03/11/22	Servicios sociales	Infiesto	Técnico	Aduldez	H
4	31/10/22	Volver al pueblo	Infiesto	Técnica	Aduldez	M
5	09/11/22	Acción contra el hambre	Santolaya de Cabranes	Técnico	Madurez	H
6	11/11/22	FAC y PRIAL	Cangas de Onís	Técnica	Madurez	M
7	16/11/22	GAL	Benia de Onís	Técnico	Aduldez	H
8	03/11/22	Servicios sociales	Arriondas	Técnico	Aduldez	M

El capítulo se desarrolla en siete epígrafes: los perfiles del precariado, el mercado laboral, la Administración pública, el Tercer Sector, el emprendimiento, las demandas y recomendaciones y se finaliza con las conclusiones.

2.1.1. Los perfiles del precariado

↪ Mujeres:

La pobreza está muy feminizada.

Hay un consenso general en que la precariedad golpea con especial fuerza a las mujeres. Esto se debe a toda una serie de circunstancias que han salido de manera unánime en las entrevistas realizadas. Estas circunstancias son las siguientes:

■ Los trabajos feminizados son los más precarizados del mercado laboral:

Los sectores en los que las mujeres habitualmente encuentran trabajo son: hostelería, cuidado de las personas, empleadas del hogar,... Aquí los contratos son temporales o por horas, y muchas veces son actividades que se realizan dentro de la economía sumergida. Los salarios también son escasos. Esto genera una mayor vulnerabilidad ya que la temporalidad impide a

las mujeres tener una estabilidad y les hace vivir con la continua inquietud de no saber si van a tener sus necesidades básicas cubiertas en el futuro más cercano.

La falta de contrato en muchos casos aumenta su situación de precariedad porque no están cotizando lo suficiente para luego tener derecho a prestaciones.

Al no poder tener un trabajo fijo, solicitan ayudas sociales, tipo el IMV o antes el salario social, y hacen en precario algunas limpiezas de casa y sacan un sobresueldo. Pero nunca salen de esa rueda porque no tienen ni tiempo ni energía para poder formarse.

○ **Las mujeres son las que habitualmente llevan el peso de las cargas familiares:**

Debido a las cargas familiares, las mujeres carecen de plena disponibilidad para ejercer un trabajo con una jornada completa. Si además se trata de familias monomarentales las dificultades son aún mayores. En los entornos de vulnerabilidad social, donde no hay apoyo de estructuras familiares, donde no hay intensidad de trabajo elevada y con carencias educativas, “la separación que viene con menores es una losa para las aspiraciones de mejorar la calidad de vida de las mujeres”.

En este ámbito los padres no quieren tener un rol activo con los niños y la madre acaba asumiendo la patria potestad y los cuidados. Muchas de estas mujeres tienen además una problemática de inserción laboral debida a la carencia de formación.

Las mujeres que se quedan a los niños están condenadas en el ámbito laboral.

Cuando nos encontramos con el agravante de la escasa formación, estas mujeres se encuentran con enormes dificultades para poder acceder a cursos que les dieran la capacitación necesaria para acceder a un empleo más estable. Sencillamente no tienen ni el tiempo, ni la energía para ello. En muchos casos están realizando pequeños trabajos en la economía sumergida que no se atreven a abandonar ya que es prácticamente su único sustento.

Ante la imposibilidad de las mujeres de trasladarse a diario a los grandes núcleos de población para formarse, desde algunos concejos se han tomado iniciativas para traer formaciones online para la obtención de titulaciones acreditadas en el sector sociosanitario. Estas iniciativas se han valorado muy positivamente y ha facilitado a algunas mujeres el poder acceder a una formación, pero, aun así, su disponibilidad es muy limitada y cuesta que emprendan este tipo de proyectos de mejora de su situación de cara a incorporarse al mercado laboral.

Salen a relucir los nuevos programas que se están realizando para facilitar la conciliación de las familias. Se considera que son positivos pero insuficientes.

Lo de la conciliación queda muy bien en el papel... pero realmente hay muchas personas que tienen muchas dificultades para poder conciliar, poder trabajar, desarrollarse.

...No es solo la dificultad de conciliación por sustitución en los cuidados que se puedan resolver con programas como el de *madrugadores* (...). Es más, resolver el no tener con quien compartir los cuidados reales de cuando el niño se pone malo o tiene una consulta médica, o el DNI, etc.... Cuando una madre está sola y no tiene una familia cerca que le pueda dar este apoyo, incorporarse al mundo laboral es muy difícil porque no tiene esta flexibilidad. Este es el perfil que más me preocupa porque las dificultades son reales.

...Y al final es casi preferible no trabajar porque es todo una dificultad sobre otra...

○ **Mujeres extranjeras en situación irregular:**

Dentro de las dificultades que ya tienen las mujeres, aquellas que no han podido regularizar su situación en el país son un grupo de especial vulnerabilidad. Estas mujeres se encuentran atrapadas en una situación administrativa, en la que, por no tener una situación regular, nadie les hace un contrato de trabajo y por no tener un contrato de trabajo, no pueden regularizar su situación. Por lo que realizan trabajos en la economía sumergida en los que muchas veces se aprovechan de su situación de irregularidad e indefensión.

Este sería un colectivo de especial vulnerabilidad. En los que es especialmente fácil caer en otras situaciones complicadas, por ejemplo, la violencia de género. Ya que son mujeres, que, por necesidad, se pueden vincular a situaciones de violencia o amarrarse a cualquier paisano...

○ **Jóvenes:**

Dentro del precariado los más jóvenes constituyen un perfil social que viene de familias desestructuradas en riesgo de exclusión social, familias monoparentales, madres divorciadas y solteras o hijos de migrantes. Estas circunstancias son un factor de riesgo para que esos chicos no finalicen sus estudios y continúen con su formación de cara a obtener un empleo estable en el futuro. Dentro de este grupo encontramos muchos jóvenes pertenecientes a familias que son receptoras del salario social.

Un grupo que ve su situación especialmente agravada son los chicos inmigrantes no acompañados que están cursando sus estudios en el centro de formación profesional del Prial, y tienen muchas dificultades para encontrar un empleo que les dé acceso al permiso de residencia.

En cuanto a jóvenes de edades entre los 20 y los 30 años, que no provengan de familias desestructuradas, se trata de un grupo de edad que a lo largo del estudio no sale mucho a relucir. Esto puede deberse a varios factores. Uno es que muchos jóvenes con formación han emigrado en busca de mejores oportunidades, y otro es que los que se quedan encuentran una mejor incorporación al mercado laboral que personas más mayores.

Entre los jóvenes que llegan hay de todo. Gente muy interesada, a la que puedes ayudar mucho, sobre todo la gente con titulación. La gente sin titulación son los que no quieren

moverse, que no quieren buscar, que no hay forma de motivarles. A estos se les deriva a programas como el joven ocúpate o talleres de empleo.

↪ **Mayores de 50 años:**

Todos los testimonios coinciden en que este grupo de edad está aumentando dentro del precariado. Debido a la edad y a problemas de salud encuentran mayores dificultades para acceder a un empleo. En su mayoría son personas rebotadas del ámbito de la construcción o de hostelería, también de agricultura y ganadería y de alguna industria que cerró. También hay mujeres cuya situación se ve empeorada por estar dedicándose al cuidado de familiares mayores o nietos.

Gente con algún problema de salud, a la que sacan del mercado en un momento y nadie se acuerda de ellos.

El sistema deshecha a la gente que empieza a fallar. Prefieren a uno joven sin cargas familiares, hernias o ansiedades.

Hay un perfil particular de varones de mediana edad que antes vivían con los padres, no formaron una familia y que se han quedado solos. Estos hombres no buscaron escalar laboralmente porque sus necesidades estaban cubiertas y, sin formación, solo realizaron trabajos no cualificados en empresas de madera, tanto de mueble, como forestales y mucho sector agroganadero. Pero, al entrar en crisis el modelo productivo de la zona, su empleabilidad es muy difícil. En algunos casos su situación se ve agravada por consumos de alcohol y otras sustancias. Para estos hombres es muy difícil emplearse y acaban siendo perceptores crónicos del salario social.

Otro perfil que se ha identificado es el de gente que viene de fuera que está dejando la ciudad para venir a vivir en el campo. Con experiencia laboral muy diversa en industria, automóvil, logística, administrativos..., pero que tienen difícil inserción en el territorio porque son unos trabajos que no hay en la comarca.

■ **Inmigrantes nacionales:**

En los últimos años y especialmente a raíz de la pandemia provocada por el Covid-19, hay gente que está optando por dejar las ciudades e iniciar una nueva vida en el campo. Muchas veces son personas que cada vez encuentran más dificultades para vivir en la ciudad, que se encuentran en una situación laboral precaria y que se ven muy apretados por la inflación en los precios de la vivienda. Vienen atraídas por los alquileres más baratos de las zonas rurales y ciertos servicios gratuitos como el transporte y el comedor escolar. Suelen ser familias con hijos, de entre 30-40 años, con menores a su cargo y a veces con mayores también. Lo más común es que tengan formación básica u obligatoria. La contrapartida es que hay menos trabajo, menos facilidad de conseguir esos ingresos y carecen de redes de apoyo que les puedan acoger. Para algunas personas inmigrantes que vienen ya en situaciones de necesidad eso les hace especialmente vulnerables.

Hay gente que viene con necesidad, que recurren a iniciativas como “Volver al Pueblo” porque ven una posibilidad de vivir con un mínimo y desarrollarse después. Y que en la ciudad los están pasando francamente mal.

■ **Inmigrantes extranjeros:**

Llama la atención que la única informante que tiene la impresión de que hay muchos inmigrantes extranjeros en la comarca es una orientadora laboral. Dice que en las oficinas de Parres y de Cangas de Onís hay muchas personas inmigrantes que utilizan este servicio, sobre todo latinoamericanas y personas de Europa del Este, que trabajan principalmente en hostelería y construcción. Esto puede deberse a que son los concejos con mayor intensidad turística de la región.

En cambio, otros informantes que trabajan en servicios sociales apuntan que la inmigración extranjera en la zona es reducida. Ambos coinciden en que hace unos años hubo un boom importante de dominicanos, rumanos y marroquíes que se trasladaron a la zona, pero que ahora ha bajado mucho. Vinieron atraídos por la burbuja del sector de la construcción y trabajos agroforestales pero que, poco a poco, se han ido marchando. Los que quedan trabajan en hostelería y servicio doméstico. Resaltan que los que llegan procedentes de países latinoamericanos, vienen a la región porque esto es más barato y conocen a alguien, pero que en cuanto se organizan un poco se trasladan a la zona centro de Asturias donde ven que tienen más oportunidades.

En cuanto a su nivel educativo los inmigrantes latinos y de países de Europa del Este suelen tener estudios, incluso universitarios, pero la mayoría de las veces no traen las titulaciones homologadas.

En varias entrevistas se ha remarcado que, entre las personas procedentes de Bulgaria, hay un sector que tiene mucho interés por trabajar y que son muy buenos trabajadores. Muchos están trabajando como falsos autónomos en el sector de la construcción. Mientras que otro sector, de etnia gitana, no busca trabajo y son usuarios recurrentes de los servicios sociales.

○ **Personas de etnia gitana:**

Sale a relucir que en los últimos años están viniendo bastantes familias gitanas al concejo de Piloña, atraídas por los alquileres bajos y el encontrarse a una distancia geográfica relativamente asumible de la zona centro de Asturias. Se trata de familias jóvenes que no tienen apoyo familiar, con cierto desarraigo y que vienen por pura necesidad, no porque tengan un proyecto de vida concreto en la comarca. Muchos perciben el salario social básico o han pasado al ingreso mínimo vital. Este colectivo es el que tradicionalmente más se ha identificado con la precariedad por ser de los primeros en percibir mayoritariamente el salario social básico.

○ **Precarios por convicción:**

En esta zona, se observa la existencia de un sector minoritario de la población que a pesar de tener formación, muchas veces universitaria, han optado por otro estilo de vida alejado del sistema de producción y consumo que domina la sociedad actual y que buscan aislarse en la naturaleza. Conocen sus derechos, saben que tienen derecho al ingreso mínimo vital y lo aprovechan. Son personas con un criterio personal muy formado y fuerte, y no quieren debatirlo.

También hay gente con formación superior que siente mucho malestar porque no encuentra en la comarca un empleo acorde a su formación y no quiere trabajar en precario en hostelería. Estas personas también optan por cobrar el salario social o el ingreso mínimo vital como opción personal.

○ **¿A quién no se llega?:**

El perfil principal que ha salido a relucir es el de personas que se dedican a la ganadería o la agricultura en pequeñas explotaciones familiares en los concejos más de montaña. Trabajos que son precarios y que cubren justo las necesidades vitales. Además, estos trabajos son difíciles de complementar con otra actividad. Se trata de población vulnerable que quizás no entra dentro del perfil de personas con exclusión social del ámbito urbano, porque tienen vivienda propia, redes de apoyo vecinales y familiares. Las ayudas no están pensadas para estas personas y es muy difícil ayudarles, pero no por ello dejan de estar dentro de la precariedad. Dentro de este perfil también hay mujeres bastante aisladas, que no trabajan o que si lo hacen es en trabajos agrícolas para la explotación familiar, o en labores del hogar sin remunerar.

Hay otra gente a la que no se llega porque tienen una visión negativa de los servicios sociales y de lo que es percibir una renta mínima. Hay personas que está en situación de precariedad que antes de solicitar una prestación tira de apoyos familiares. Están muy arraigada y cuentan con familia y apoyo.

Y también están las personas que, debido a su aislamiento, desconocen la existencia de los recursos. Como es el caso de las personas inmigrantes que trabajan en pueblos y no tienen redes de apoyo y arraigo.

Una de las principales debilidades que se han identificado en el territorio a lo largo de toda la investigación es la inexistencia de un transporte público adecuado, con frecuencias suficientes y adaptadas a las necesidades reales de la población. Esto genera una gran dependencia del vehículo personal. Y las más afectadas por esta circunstancia son las mujeres mayores que no tienen vehículo propio ni carné. En esta misma circunstancia encontramos a muchas mujeres migrantes que trabajan de internas en el cuidado de ancianos en pueblos. El no poder salir aumenta su aislamiento y su vulnerabilidad ante situaciones de explotación laboral y maltrato.

Por otro lado, la falta de servicios públicos en general convierte a los cuidados en obligación de la familia y, fundamentalmente, de las mujeres que tienen que cuidar a sus hijos, padres,

suegros,... Y los trabajos a los que pueden acceder, tipo ayuda a domicilio, cuidado de personas mayores, que están muy mal pagados, tienen un nivel de estrés muy alto y están muy poco reconocidos.

○ **Definición del precariado rural:**

Por último, en todas las entrevistas hemos preguntado cómo definirían al precariado. Se recogen algunas de las definiciones con sus propias palabras:

Hay un colectivo, sobre todo el de la gente joven que, aunque tenga trabajo y una formación importante, en determinados momentos se encuentra en esa situación de precariedad, dependiendo durante años de la familia, sin poder independizarse. Pero estas personas, al tener un bagaje de formación, tienen herramientas para poder revertir en algún momento esa situación.

Pero hay otro colectivo, el de gente que carece de esa formación, que pertenecen a familias ya desestructuradas, y parece que se convierte en una condición hereditaria que se reproduce de padres a hijos. El principal problema es la falta de formación. Las familias no son capaces de inculcar a sus hijos que tienen que formarse para mejorar su situación.

Las personas que subsisten, que viven el día a día. Independientemente de si trabajas en hostelería, tienes huerta y animales o te dedicas a la artesanía.

Todos esos posibles trabajos no te permiten proyectar, ni crecer a ciertos niveles, ni desarrollar ciertos proyectos. No podemos desarrollarnos a nivel personal y salir de determinadas situaciones si no tenemos las necesidades básicas cubiertas.

El precariado en relación a lo laboral tiene que ver con que, tu ocupación o lo que haces para vivir, no te permita tener los ingresos necesarios; o que tengas una carga de trabajo que sea abusiva que te genere malestar a nivel de salud física o mental. O que también sea contrario a tu moral o tus principios. O no poder acceder a un trabajo acorde a tu formación.

También es precariedad que no te permita planificar, generando una sujeción excesiva al trabajo. Si cada trimestre tienes que encontrar de donde salen los 1.000€ del mes que viene. Sin poder realizar un proyecto de vida mínimamente.

Creo que hay un malestar de este sector de la población, que no se siente atendido y que es real, que no llegamos.

Gente que trabajó toda la vida y que tiene que plantarse en servicios sociales a pedir el salario social. Al que estuvo 20 años de autónomo le da mucha rabia tener que plantarse en servicios sociales a pedir el salario porque el propio sistema no le da una paga, y que tiene que ir a cobrar lo mismo que el que no trabajó en la vida porque no le dio la gana.

2.1.2. El mercado laboral

Los empleos aquí son muy precarios, de temporada, jornadas parciales, que ahora con la nueva ley muchos son indefinidos, pero que no dan estabilidad.

A lo largo de todas las entrevistas existe unanimidad en cuales son los sectores en los que existe una oferta laboral en la comarca y que estos en su mayoría ofrecen trabajos precarios. Los sectores son los siguientes:

■ **Hostelería y turismo:**

Al tratarse de una zona en la que el sector turístico está muy desarrollado, es en este sector donde se encuentra una oferta de trabajo más abundante. Hay mucha oferta laboral en hostelería, limpieza y turismo activo.

En general se refieren a estos trabajos como precarios y en los que no aseguran a los trabajadores todas las horas trabajadas, aumentando su situación de precariedad, ya que no están cotizando lo suficiente para luego tener derecho a prestaciones. Se trata de trabajo estacional, con picos de trabajo que no puede asumir una persona con cargas familiares. Para muchas mujeres se hace indispensable tener apoyos familiares para poder conciliar.

En lo que respecta al turismo activo, lo realizan chavales jóvenes que trabajan por temporada en verano, que están dispuestos a trabajar 12h al día. Pero, por esta razón también inaccesibles para las personas con cargas familiares. Vinculado al turismo está el sector del pequeño comercio que ofrece trabajos de dependienta en tienda, pero que también presenta bastante estacionalidad.

Los de la hostelería encuentran trabajo todos. Otra cosa es las condiciones de esos trabajos. Que si no encuentran camareros es porque se lo buscaron a pulso.

○ **Construcción:**

Este es un sector en el que hubo mucho trabajo en el pasado y que mandó a mucha gente al paro con la crisis anterior, pero parece que en los últimos años ha vuelto a activarse ofreciendo oportunidades de empleo. Aunque menos, también hay testimonios de contratos fraudulentos en este sector.

○ **Cuidado de personas mayores:**

Al tener Asturias y esta comarca en concreto una población muy envejecida, este es uno de los sectores que más demanda de trabajadores tiene. En este caso, se trata de una profesión muy feminizada, la gran mayoría de las personas que se dedican a los cuidados son mujeres. Aquí, si consiguen que les den de alta, normalmente luchan por formarse y acceder a mejor

calidad laboral dentro de ese servicio, esto es trabajar en una empresa de servicio a domicilio o residencia de ancianos. Mientras que si no tienen formación reglada la mayoría de las veces se ven abocadas a trabajar en la economía sumergida. Se trata de trabajos muy duros, con altos niveles de estrés y con muy poco reconocimiento.

○ **Industria:**

En la comarca queda alguna fábrica de la industria agroalimentaria. La Nestlé en Sevares, Quesería La Fuente en Arriendas y la fábrica de cerveza Ordum en Borines. Por la zona adyacente hay bastantes empresas de tamaño pequeño, de unos 20 trabajadores, que se distribuyen entre los polígonos de Nava, Sariego, Infiesto y Cabranes.

Dos fuentes diferentes comentan que en la Nestlé y en la quesería La Fuente, los contratos son de 6 meses tras los cuales se van al paro y luego se les vuelve a contratar. Parece ser que estas industrias abusaban de los contratos temporales que fomentaban la precariedad en el empleo. Además, son empresas en las que el trabajo se organiza por turnos, lo cual hace muy difícil la conciliación y aumenta las dificultades de las mujeres para acceder a estos empleos.

○ **Logística y transporte:**

Debido al auge de la venta online y la entrega a domicilio el transporte y la logística se ha convertido en un nicho de trabajo. Aunque las condiciones son bastante precarias.

○ **Sector primario:**

Aunque se trata de un sector claramente en declive, todavía sigue siendo fuente de empleo, aunque en numerosas ocasiones se recalca que se trata de un sector con mucha precariedad porque no es rentable económicamente, aunque si es rentable social y medioambientalmente.

El concejo de Piloña tenía 20.000 habitantes a principio de s. XX y ahora tiene 7.000. Ha sido de los concejos de Asturias que más población ha perdido con diferencia y es porque su población tenía que ver intrínsecamente con el sector primario, pero no tenía una industria asociada como la de Villaviciosa con la sidra. Tampoco ha dado el salto al turismo de la misma manera que otras.

○ **Sector forestal y de la industria maderera:**

Existe, aunque es minoritario. Hace años atrajo a la región a mucha población marroquí, pero de estos marcharon casi todos. Muchos al Occidente, para trabajar en ganaderías grandes y empresas forestales.

↪ **Condicionantes para la inserción sociolaboral:**

Se dedica un apartado a comentar las circunstancias específicas presentes en la comarca que condicionan a las personas que se encuentran dentro del precariado rural y a su calidad de vida. Ya sea a la hora de buscar un empleo, como de poder formarse o acceder a los servicios públicos.

○ **Despoblación y aislamiento geográfico:**

Nos encontramos en una comarca despoblada y con significativas diferencias demográficas entre los distintos concejos que la componen. “...no es lo mismo Piloña con 7.600 habitantes, que Amieva o Ponga que no llegan a los 300...”. Los medios con los que cuentan las Administraciones locales dependen del número de habitantes. Se trata de municipios de actuación con pocos recursos y una gran dispersión.

La dispersión geográfica y una orografía de montaña con poblaciones aisladas dificulta el acceso a puestos de trabajo por la necesidad de tener un vehículo propio. Esto obliga a las personas a dedicar buena parte de su renta a desplazarse a los centros de trabajo.

Muchas veces la gente que viene a vivir a los pueblos no es consciente de cuánto tiempo y dinero supone desplazarse.

○ **Servicios públicos:**

Por un lado, hay una visión general de precariedad y abandono en lo que se refiere a los servicios públicos que hace que los habitantes del mundo rural no encuentren determinadas asistencias adaptadas a sus necesidades. Escasez de transporte, malas o precarias conexiones de internet, falta de médicos, colegios, dificultades para la conciliación, etc.

Poco ayuda a una persona desempleada de larga duración que no tenga forma de desplazarse, salvo si tiene coche. La lejanía y centralización de los servicios, salud, banca, comercios,... El entramado que necesitas para sentirte bien, tener herramientas para salir adelante, e intentar buscar trabajo, no lo tienes, son zancadillas.

Pero, por otro lado, a pesar de estos recursos más reducidos llama la atención que se valora muy positivamente la cercanía en el trato en estos recursos. Los que hay, no están masificados como en la ciudad y pueden dar un trato más personalizado y humano.

○ **Escasa oferta formativa:**

Muchos demandantes de empleo no encuentran en la comarca una oferta adecuada a sus necesidades de formación. La oferta de cursos es muy reducida y en la mayoría de los casos no conducen a la obtención de un certificado de profesionalidad o la titulación necesaria para acceder a un puesto de trabajo.

○ **Mercado laboral limitado y escasez de oportunidades:**

Como ya hemos visto nos encontramos ante un mercado laboral en el que la oferta es muy limitada y precaria, y muchas veces dentro de la economía sumergida. El ecosistema económico de la comarca tiene muchas limitaciones y las rentas son muy bajas.

El desempleo y las rentas bajas son unos de los factores principales que influyen en la precariedad de las personas. Ésta falta de expectativas y oportunidades obliga a la población a trasladarse a otras zonas de Asturias más dinámicas en lo económico y con mejor acceso a los centros de trabajo.

Hay una diferencia abismal en cuanto a búsqueda de empleo entre la gente de Nava y la de Piloña, Cangas. La gente de Nava es mucho más activa a la hora de buscar empleo por la proximidad con la zona centro. Están más acostumbrados a moverse. No fallan a las orientaciones, son mucho más activos.

Los que están dispuestos a marchar si encuentran trabajo. Los que se quedan, como no sea en algo público (bolsa de limpiadoras, planes de empleo...) o temporal, no hay trabajo.

○ **Acceso a la tierra:**

Para la gente que quiere emprender proyectos en el sector primario hay un verdadero problema de acceso a la tierra. A pesar de que se trata de un sector muy precario, sí hay gente joven que quiere emprender en proyectos de agroecología. Este sector tiene potencial para fijar población, pero las dificultades son muy grandes.

Tenemos personas mayores que tienen tierra y que no las pueden vender o pasar a otras personas. Y personas jóvenes que, por su precariedad económica, no pueden emprender en agroecología. Que es un sector muy precario, pero de los sectores que más ayuda a fijar población en la zona. Es un sector básicamente inmóvil que se queda donde haces la inversión.

2.1.3. Administraciones públicas

En base a los testimonios de los informantes cualificados se identifican cuáles son los programas y prestaciones que se realizan desde las distintas Administraciones Públicas para atender específicamente a las necesidades de las personas que están en situación de precariedad o en peligro de exclusión social. Seguramente hay alguna carencia en esta compilación, pero debido a la naturaleza cualitativa del estudio, el análisis se limita a las opiniones recogidas en las 8 entrevistas semi-directivas del trabajo de campo.

Los programas y prestaciones a los que se refieren están promovidos principalmente por: la Consejería de Bienestar social, a través de los servicios sociales municipales, el Sistema Nacional de la Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo, y los Ayuntamientos. También cabe

destacar los programas que se realizan desde el Centro Asesor de la Mujer que depende de la Consejería de Igualdad, ya que ofrecen recursos a muchas mujeres que sí están en situación de precariedad. Los programas y prestaciones son los siguientes:

↳ **Desde los Servicios Sociales:**

A parte de las que se van a describir a continuación, existen otras ayudas complementarias destinadas a las familias en riesgo de exclusión social como la ayuda de la pobreza energética, la ayuda de la pobreza infantil, repartos de comida, etc. Este análisis se detiene solamente en las ayudas que tienen mayor incidencia por ser mayores o que están diseñadas para la incorporación sociolaboral.

○ **Programas de inclusión social:**

Diseñados para las personas que llegan a los servicios sociales con la demanda de solicitar la prestación de una renta mínima que antes era el Salario Social Básico (SSB) y ahora es el Ingreso Mínimo Vital (IMV). Los informantes no establecieron ninguna diferencia significativa entre ambas prestaciones y se referían indistintamente a una u otra; se opta por hacer lo mismo en el análisis, ya que hay usuarios que todavía perciben el SSB, otros el IMV y otros que se encuentran en tránsito entre uno y otro.

El primer paso es ayudarles con la tramitación de la solicitud y una vez que tienen reconocida la prestación se hace el diagnóstico de su situación con la elaboración de un “Programa personalizado de incorporación social” de cada persona beneficiaria del salario social. Éste conlleva un diagnóstico y el diseño de las acciones que se van a realizar con esa persona. Se divide en áreas: familiar, salud, vivienda, formativo-laboral, educativo, de participación social...

En los últimos años se ha hecho evidente un cambio en los perfiles de las personas que solicitan una renta mínima. Antes trabajaban con personas con un nivel de exclusión social más alto, sin expectativas de incorporación al mercado laboral, sin experiencia y con las que había que empezar a trabajar desde cero para que adquirieran competencias básicas y capacidades y vieran lo bueno del acceso al mercado laboral. Eran perfiles muy determinados, minorías étnicas, personas con problemas de salud, mediana edad con alcoholismo,...

Sin embargo, cuando la anterior crisis se agrava a partir del año 2009 empezaron acudir a los servicios sociales otros perfiles, personas en situación de desempleo, sobre todo autónomas que se habían quedado sin nada, sin apoyo del servicio público de desempleo y que lo único que les quedaba era solicitar el salario social. El aumento de volumen de trabajo de los servicios sociales fue considerable. Desde los servicios sociales de Parres han iniciado una investigación para establecer los perfiles de gente que solo necesitan un apoyo para la incorporación laboral, los que necesitan más acompañamiento y los que solo requieren intervención social.

Tras el diagnóstico, se hace un análisis de las dificultades y necesidades que puedan tener esas familias, y se trabaja en 3 ejes fundamentales. Uno de incorporación laboral, mediante talleres

formativos enfocados directamente al empleo o a obtener una titulación que les permita acceder a un trabajo. Cursos con certificado de profesionalidad, formación en competencias clave para acceder luego a esos cursos, o formación sin certificado para trabajar en ámbitos donde no se requiere, como la hostelería. Con aquellas personas que no tienen dificultades y tienen capacidad para acceder al mercado laboral, se trabaja con objetivos de inserción sociolaboral.

En cuanto al eje de la autonomía personal, para gente con problemas de salud o en situaciones de aislamiento social. Se trata de que adquieran pautas o hábitos muy básicos para mejorar su día a día y abrirse a la sociedad. Y una tercera línea de trabajo con familias que, por situaciones variadas de pobreza, falta de red, aislamiento geográfico... no tienen la capacidad de apoyar el desarrollo de los menores para prevenir circunstancias que les van a suponer graves situaciones en la vida (abandono escolar, adicciones...).

Con respecto a la idoneidad del IMV todos los informantes tienen opiniones divididas sobre el tema. Consideran que se trata de una ayuda indispensable que evita que haya muchas más situaciones de vulnerabilidad, pero que en una comarca con rentas tan bajas habría que crear otra serie de mecanismos para romper la propia perversión del sistema que no termina de incorporar realmente a estas personas. Coinciden en que se generan situaciones de dependencia en las que perceptores, con falta de formación, perteneciente a una minoría étnica, con cargas familiares, etc., pierden el interés de trabajar. Y estas se perpetúan afectando a varias generaciones de una misma familia.

Por otro lado, están las políticas sociales de salario social o IMV. Lo cual es un poco perverso porque en una zona como la nuestra de rentas tan bajas y trabajos tan precarios, vas a ganar lo mismo currando que con el salario. Se produce una competencia entre el salario social y el empleo. Uno y otro solo te garantizan sobrevivir dentro de la precariedad.

Estas prestaciones deberían tener una contraprestación y no tanto porque lo que se les proporciona revistiese en beneficio de la comunidad, sino por las propias personas, porque el trabajo dignifica.

Si le dices a una persona que va a ganar lo mismo o poco más trabajando que con el salario social, te va a decir que no o que quiere trabajar en negro.

Con respecto a la eficiencia de estas prestaciones, sale a relucir que hay problemas burocráticos y administrativos que dificultan el acceso a ellas, largos tiempos de espera desde su solicitud hasta el cobro y una falta de agilidad a la hora de poder interrumpirlas e intercalarlas con períodos de empleo. Provocando que mucha gente no busque trabajo por miedo a perderlas y no tener sus necesidades básicas garantizadas, o que busque trabajos dentro de la economía sumergida para complementar sus ingresos.

Por otro lado, aunque la ley habla de que va a haber un seguimiento del IMV, desde la Consejería no se ha definido como realizarlo. Los servicios sociales están desbordados y no pueden hacer un seguimiento adecuado de todos los casos.

No se puede reinsertar sociolaboralmente a una persona a la que solo ves dos veces al año.

Con respecto a la cuantía de las prestaciones, el SSB se actualizó poco con respecto a la inflación y la ayuda que se da solamente sirve simplemente para no ahogarse económicamente.

A través del plan de inclusión también se realizan diferentes cursos de formación, algunos son muy básicos, porque no hay capacidad para desarrollar cursos que conlleven un certificado de profesionalidad. En Parres, uno de los cursos que más éxito tuvo fue el de limpieza profesionalizada. Tuvo éxito porque contactaron con una empresa para realizarlo y pusieron especial interés en que tuviera unas prácticas de calidad en empresas que trabajaran en los organismos públicos, como residencias de mayores, hospitales... Buscaban que esas empresas que son grandes y son las que pueden contratar conocieran a este perfil de gente. Y varias personas encontraron trabajo gracias al curso.

En cambio, en Piloña, este año se ha conseguido sacar adelante un curso de “Auxiliar sociosanitario para personas dependientes en instituciones”. Obteniéndose con este curso un certificado de profesionalidad de nivel II que habilita para trabajar en centros de día, residencias, y en servicios de ayuda a domicilio. El curso se hizo online para que las mujeres con cargas familiares pudieran realizarlo, ya que para ellas es imposible trasladarse a los centros de formación en Oviedo o Gijón. Desde los servicios sociales de Piloña comentan que ha sido muy complicado sacar este curso adelante porque los requisitos para poder homologar la titulación son difíciles de cumplir desde un concejo pequeño y con recursos limitados.

Es muy reseñable una iniciativa que se llevó a cabo desde los servicios sociales de Parres: hace años se hizo un “proyecto de formación prelaboral” para personas que nunca habían accedido al empleo, pero que a nivel de edad y de salud podían adquirir unas competencias y formación que les permitiera acceder al mercado laboral. Hicieron convenios con empresas del municipio, por los que estas empresas daban una formación práctica a estas personas que luego podían quedar en una bolsa de empleo, a cambio las empresas recibían una pequeña subvención. Para las trabajadoras sociales supuso meterse en un terreno nuevo y un aumento exponencial del volumen de trabajo. Aunque la experiencia fue positiva, los servicios sociales carecen de recursos para llevar a cabo proyectos de este tipo.

↪ **Desde el Ayuntamiento:**

○ Programa Joven Ocúpate:

Se trata de un taller de formación para jóvenes entre 16 y 30 años, donde pueden sacar también 4º de la ESO, obtener un certificado de profesionalidad y los prepara en las competencias clave. Muchos jóvenes que acceden a este programa son hijos de beneficiarios del salario social. El Ayuntamiento se coordina con los servicios sociales y los centros educativos, para identificar a jóvenes que se hayan desenganchado de los estudios y puedan ser potenciales participantes del programa.

En los dos municipios donde se han recogido opiniones sobre este programa, Parres y Piloña, durante varios años consecutivos el programa se ha orientado a la obtención del certificado profesional de “Operaciones auxiliares de viveros y jardinería”. En alguna otra ocasión fue de “Recubrimiento de fachadas”, pero el de jardinería es el más habitual. También depende de las necesidades de cada Ayuntamiento, ya que en estos talleres también se saca adelante trabajo para el municipio.

Con respecto a la idoneidad de este programa surgen dudas sobre si realmente está atendiendo a necesidades reales del mercado laboral. En el concejo hay una gran demanda de auxiliares de ayuda domiciliaria y sin embargo año tras año se realiza un curso de jardinería.

Se está dando la misma formación todos los años. Jardinería. ¿Todos los perfiles de chicos y chicas de 16 a 20 años quieren ser jardineros? Y pasados los años, ¿cuántos jardineros vamos a tener en el municipio?

¿Qué sentido tiene formar en una profesión en la que no va a haber una oferta de empleo? Y ahí es donde está muy desajustado los programas de empleo protegidos. Son un parche, que a mucha gente le vienen muy bien, por las competencias básicas que adquieren. Pero si se están sacando unos certificados de profesionalidad, vamos a ofrecer algo más, a hacer un estudio de cuál es la demanda en la zona.

Desde servicios sociales no se hace un seguimiento de cual es la tasa de incorporación de los jóvenes tras participar en el programa. Sin embargo, si les consta que para algunos jóvenes el programa es de gran utilidad para adquirir competencias básicas, entrar en contacto con el mundo laboral y darles impulso para esforzarse y seguir buscando.

○ **Plan de empleo:**

Desde los Ayuntamientos se realizan anualmente programas de empleo protegido que se conocen como planes de empleo. El Ayuntamiento, según sus necesidades, determina cuales son los puestos de trabajo requeridos y realiza una prueba-examen de acceso en la que los participantes demuestran tener las habilidades necesarias. Por otro lado, los participantes deben cumplir ciertos requisitos como ser parados de larga duración y no haber trabajado con el Ayuntamiento el año anterior. Pero también se cuestiona su eficacia a la hora de insertar laboralmente a los participantes. En la práctica sirven solo para sacar a cierto número de personas del paro durante un año.

Los planes de empleo se han cronificado. El Ayuntamiento, en lugar de crear puestos de trabajo, cubre sus necesidades con un taller de empleo. Sacan a 10 personas del paro, que además son votantes, y queda solventada su situación durante un año de empleo más cuatro meses de paro.

También se critica que los requisitos para acceder a estos planes son muy exigentes y dejan fuera a personas que quizás tengan mucha necesidad o interés.

↪ **Desde el Sistema nacional de Seguridad Social y Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):**

Aquí, se analizan las prestaciones disponibles una vez que se han agotado el paro y la ayuda familiar que han salido a relucir en las entrevistas. Es posible que falten algunas ayudas ya que finalmente fue imposible entrevistar a representantes del SEPE que hubieran dado una visión más completa.

○ **RAI (Renta Activa de Inserción) para mayores de 45 años:**

Prestación no contributiva a la que se accede cuando llevas un mínimo de un año en paro. La prestación se cobra durante 11 meses y se puede solicitar un máximo de 3 veces. Las personas discapacitadas o víctimas de violencia de género pueden cobrar las 3 prestaciones seguidas. Su cuantía ronda en torno a los 500€. Para percibir esta prestación es obligatorio participar en los programas de orientación laboral.

Sale a relucir que muchos RAIs no buscan trabajo. Entre ellos hay gente que presenta certificado médico porque no puede trabajar, gente mayor, gente que cuida a mayores o nietos, con cargas familiares. Acuden a la orientación porque es obligatoria pero no hacen actividades de búsqueda.

○ **Subsidio para mayores de 52 años:**

Es un subsidio para la gente que está en situación de desempleo y que ya agotó la prestación por desempleo. Se trata de una prestación contributiva a la que se accede cumpliendo unos requisitos de cotización y se cobra hasta llegar a la edad de jubilación si no encuentran trabajo antes. Su cuantía ronda en torno a los 500€. Estas personas también están obligadas a acudir a orientación aunque la gran mayoría no buscan empleo.

En este grupo entre los hombres, que hay mucha gente con problemas de espalda y motores, que no buscan trabajo hasta que resuelvan su situación médica. Y entre las mujeres también las hay bastante fastidiadas, y muchas están en el rol de cuidados a familia, nietos...

○ **Programas de orientación al empleo:**

Desde el servicio público de empleo se llevan a cabo programas de orientación al empleo. Para ello, muchas veces recurren a convenios con entidades del Tercer Sector, como El Prial, la Federación Asturiana de Concejos, Acción contra el hambre, UGT, etc. La información recogida de estos programas viene a través de técnicos del Tercer Sector que llevan estos programas, pero se incluyó en este apartado porque la financiación viene del SEPE.

Hay dos programas de características similares, pero con ligeras diferencias. OPEA, acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, es un plan bianual; y PIOME, programa integral de orientación y mejora de la empleabilidad, que es anual

y además incorpora *pildoras* formativas. También hay programas de apoyo al autoempleo y al emprendimiento.

El objetivo de los programas de orientación es que ciertos colectivos se incorporen al mundo laboral y empiecen a desarrollar trabajos específicos o mejoras del empleo. Las personas usuarias de estos servicios son seleccionadas por la oficina de empleo en colaboración con los servicios sociales. Cada año hay unos colectivos prioritarios que marca el plan nacional. Siempre tienen prioridad la gente que lo solicita, pero este es un porcentaje pequeño. La mayoría de los participantes son personas que cobran prestaciones y que están obligados a acudir a estos programas “pero que no están buscando trabajo”.

Los planes de inserción laboral del SEPEPA, es conseguir números y poco más, conseguir participantes. Muchas veces te mandan perfiles de gente que no busca trabajo. Están obligados a venir porque cobran la ayuda.

Varios informantes ponen en cuestión la eficacia de estos programas de orientación ya que la mayoría de las personas van obligadas y la gente que los aprovecha, que se forma y encuentra un trabajo son las excepciones.

Es frustrante porque da la sensación de que no sirve de nada. Que hay que estar detrás de la gente. Trabajando para que no interese a nadie.

Hay entidades que realizan programas de atención a desempleados, que es como entrar al “pastel del desempleo”. Que es que por cada persona desempleada atendida el sistema nacional de empleo te da un dinero.

Me pregunto hasta qué punto beneficiamos o perjudicamos obligando a acudir a los programas a personas que viven lejos, cuando no hay transporte público. Y tienen que pagar un taxi para venir.

Uno de los problemas principales es que el ecosistema económico de la región no permite a las personas insertarse laboralmente, salir de la precariedad y establecer una relación estable con el empleo. “Si bien se ha puesto el foco a menudo en la formación y en la orientación para el desempleo. Muchas veces, una vez que tienes la formación, lo que es muy difícil es desarrollar el empleo mismo”. Y, a falta de cambios estructurales, estos programas no están actuando donde se necesita sino donde se puede.

Lo mismo ocurre con las estrategias de apoyo al emprendimiento, que deberían estar más ligadas al territorio. Muchas veces están orientadas a la consultoría, el marketing, la innovación digital... y los problemas tienen que ver con cosas mucho más concretas relacionadas con la financiación.

↪ **Relación entre las instituciones:**

Con respecto a si existen relaciones de colaboración entre la distintas Administraciones públicas que intervienen en la comarca se valora que a nivel local si existen relaciones de cooperación, pero que estas no son relaciones institucionalizadas, sino que dependen de la buena voluntad de los trabajadores públicos. No se consiguió recoger opiniones en todos los concejos involucrados en el Estudio Cualitativo, pero sí se detectó que esas “buenas” relaciones están presentes en Piloña porque hay muy buena sintonía entre los técnicos involucrados.

En Parres y en Piloña hay una “Mesa Intersectorial de la Salud”, la salud entendida como salud social, donde entra también el tema de desempleo y de situación de las familias y de las personas. Estas mesas intersectoriales se iniciaron de la mano de la FAC, Federación Asturiana de Concejos y están formadas solo por Administraciones y asociaciones locales, sin participación del Principado. Participan personas que vienen del ámbito de la educación, de servicios sociales municipales y del ámbito asociativo. “Funciona bastante bien pero su capacidad es muy limitada para incidir en el ámbito que nos ocupa, más allá de plantear cosas y exponerlas”.

Si existe coordinación entre las distintas Administraciones que actúan en la zona porque se trata de un entorno relativamente abordable. Se conocen personalmente a las personas de referencia de los distintos servicios: empleo, servicios sociales,...

La relación y la comunicación es muy fluida, y hace que entre todos se consigan resolver situaciones para las que no hay recursos.

Todos los equipos funcionan bien. Es gente con vocación, con ganas y eso se nota. Las cosas salen por los profesionales que hay.

Sin embargo, las diferencias son notables dependiendo de los concejos, mientras que en Piloña las relaciones con el SEPE son de cooperación, en otros concejos solo se realizan colaboraciones puntuales cuando lo requiere algún proyecto específico.

En general, se echa de menos mayor comunicación entre los servicios públicos de los distintos concejos que constituyen la comarca del Oriente Interior. “Somos un área con grandes dificultades de desplazamiento y no hay una visión de área”. Por ejemplo, a la hora de realizar iniciativas de formación a las que podrían asistir personas de los concejos colindantes. Con las instituciones del Principado o del Estado la opinión general es que no existe una comunicación institucionalizada en las que se pueda dar un buen *feedback* sobre la eficacia de las políticas que se están llevando a cabo.

No existe una integración institucionalizada de estas entidades, en la que se valore la idoneidad y eficacia de las políticas.

↳ **Amenazas al sistema público de intervención:**

Una de las amenazas principales para que el sistema público de intervención pueda llevar a cabo su labor y realmente revertir la situación de las personas que se encuentran dentro del precariado es la insuficiencia de fondos públicos. Las opiniones desde servicios sociales son claras: “Están desbordados”.

La cuestión es que hay muchísima presión de demanda de lo asistencial de bolsas de población muy grandes y no estamos preparados para atenderlo. Los plazos de concesión son muy largos. Lo cual lleva a la gente a sobrevivir como se pueda. A buscarse la vida haciendo chollos o trabajando de la manera que se pueda.

Cada vez se hace más difícil realizar una intervención social de calidad. Reclaman que una intervención social es muy compleja y requiere de mucha implicación por las dos partes, y eso significa tiempo. “No tenemos tiempo y eso repercute en la eficiencia. Si no puedes intervenir bien, la mejor intervención es la mínima”.

Aunque desde hace unos años, si hay más apoyos a modo de complementos y prestaciones, estos no han venido acompañados de más personal para tramitar las solicitudes.

Por otro lado, sienten que las nuevas necesidades provocadas por el desempleo exceden a sus competencias.

Desde servicios sociales estamos preparados para hacer intervención social y ahora estamos ante una población que necesita un apoyo profesionalizado para conseguir llegar al empleo. Y nosotras no tenemos capacidad ni formación para eso específico.

Los cambios en la orientación política de los gobiernos se perciben también como una fuerte amenaza que puede influir en los fondos públicos que se destinan a planes sociales. Por otro lado, cuando el gobierno municipal y el autonómico están en sintonía los recursos derivan mejor hacia las Administraciones locales. Hay mejor contacto y más fluidez para las ayudas.

2.1.4. El Tercer Sector

El Oriente interior tiene un tejido de asociaciones y de organizaciones sociales muy amplio y diverso. Sin embargo, no son tantas las entidades que trabajan en concreto con personas en riesgo de exclusión social o en situación de precariedad. Durante las entrevistas se han identificado las siguientes: CDR-Asociación El Prial, Acción contra el Hambre, La Federación Asturiana de Concejos, UGT, Cáritas y Cruz Roja. De estas, Cáritas y Cruz Roja realizan una labor puramente asistencial con programas de recogida y reparto de alimentos en distintos puntos de la región. La FAC y UGT, son entidades que en las entrevistas solo han salido a relucir como colaboradoras en los programas de orientación al empleo.

- Acción Contra el Hambre lleva a cabo varios programas de inserción laboral a los que tienen acceso personas de la región del Oriente interior algunos los realizan a través del SEPE, pero también reciben financiación de distintas entidades (Fondo Social Europeo, IRPF, ayudas provinciales, autonómicas o nacionales, laCaixa, EDP y otras, así como Ayuntamientos grandes...). Los programas son:
 - Programas de orientación laboral OPEA y PIOME: en convenio con el SEPE.
 - Vives emplea: Programas de acompañamiento a las personas para la inserción laboral. Normalmente son entre 4 y 5 meses. Donde se les da formaciones grupales e individuales. Y se hace un acompañamiento personal adaptado a cada persona. Para estos programas tienen que captar a los participantes, no vienen derivados de ningún sitio.
 - Vives emprende: Para tratar de ayudar a la gente que ya tiene un proyecto de autoempleo. Aquí destaca el programa de Vives sostenible, que está enfocado a la zona rural y que además tiene un carácter de búsqueda de la sostenibilidad, la economía circular, etc.... No solo se ayuda a las ideas emprendedoras sino también a quien ya tiene un negocio y quiere incorporar en su proyecto estos aspectos.

- CDR-Asociación El Prial quizás sea la entidad que trabaja en más ámbitos. Los programas que se realizan son los siguientes:
 - Programas formativos: Formación profesional reglada de la rama de familia profesional de madera y mueble, como centro concertado con la Consejería de Educación.
 - Programas de carácter social: Programas subvencionados directamente por la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar Social del Principado de Asturias: “Mujeres e inserción”, “Mujeres y salud” y “Programa de Urgencia”, en el que se da comedor escolar gratuito a alumnado del IES y del FP para luego hacer apoyo escolar
 - Programa “Volver al pueblo”: Subvencionados a través de Coceder, la Confederación de Centros de Desarrollo Rural, en los que el Prial como asociación ejecutante realiza acciones a favor de la repoblación.
 - Programa OPEA: subvencionado por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, en el que se hace orientación para personas desempleadas de la Oficina del SEPE de Infiesto que incluye también Nava, Bimenes y Colunga.
 - Centro de voluntariado y participación social del área VI de Asturias: que se dedica a la dinamización, orientación, formación y trabajo en red con las asociaciones de todo el Oriente y con las personas que hacen voluntariado.

↪ **Fortalezas del Tercer Sector:**

Una de las grandes fortalezas del tercer sector es estar en contacto directo con las personas. Hay más cercanía y conocimiento de cuáles son las necesidades reales, se genera así un tejido que cubre necesidades que la Administración es muy lenta en llegar a cubrir, sobre todo en lo que se refiere a las necesidades más urgentes.

En el caso de muchas asociaciones de vecinos, la precariedad o la exclusión social no es su marco de intervención directo, pero al estar en contacto con los vecinos se crea una red informal de ayuda, que es muy importante para mitigar situaciones puntuales ante una situación de vulnerabilidad.

Otra de las ventajas del Tercer Sector es que por estar menos regularizado o encorsetado por la Administración se hacen cosas que tienen mucho valor y que realmente son muy eficaces y ágiles y solucionan. No se debe únicamente a la Administración, hacen lo que pueden con los recursos que le dan, y si no, moviliza otros recursos.

↪ **Amenazas para el Tercer Sector:**

La dependencia de las subvenciones como fuente de financiación y el hecho de que no se garantice esta financiación a largo plazo es una losa muy grande sobre las entidades. Muchos proyectos tienen una duración determinada que les impide proyectar a largo plazo. Viven en la incertidumbre de si al año siguiente volverán a recibir la financiación para continuar. Esta incertidumbre trae mucha precariedad tanto al servicio que se ofrece como a los propios trabajadores de la entidad.

Tal vez haya políticas a largo plazo, pero lo que no te garantizan es la financiación a largo plazo. Tal vez se haya decidido como Ministerios de Transición Ecológica o de Bienestar Social financiar para los objetivos de desarrollo sostenible proyectos de despoblación. Pero no has decidido cuánto ni a quien necesariamente. Eso es el neoliberalismo, el Estado lo contrata a entidades y no tienen porqué ser las mismas cada año.

Es difícil que el Tercer Sector solucione problemas de precariedad cuando muchas veces el propio sector la genera. A veces el propio sector no tiene la capacidad de generar empleos de calidad.

La temporalidad de los proyectos también resta eficiencia. Todos los recursos y el esfuerzo que se han invertido en sacar el proyecto adelante, así como la experiencia adquirida por los trabajadores, se pierden si no se renueva la financiación.

Coordinarse desde la precariedad con los servicios públicos es muy difícil. La mayoría de los convenios que firmamos con Ayuntamientos tienen duración de un año, si al año siguiente te quitan el programa, todo ese trabajo se va a la mierda.

Los programas tienen duraciones de uno hasta tres años. Y no se pueden ver los frutos del trabajo de forma inmediata. Y de repente se cierra.

↪ **Relaciones entre las distintas entidades del Tercer Sector:**

Desde hace muchos años existe una red de participación del Oriente que pone en contacto a las asociaciones y entidades que intervienen en el territorio. La Asociación El Prial gestiona el centro de voluntariado y participación del Área VI que unifica la labor de todas esas asociaciones y les provee de la página web “pueblos solidarios” donde las asociaciones pueden volcar sus actividades y líneas de actuación. Las relaciones son de colaboración en lo que se puede, pero a la vez hay fragmentación, en lo que tiene que ver con los objetivos de cada proyecto. Cada uno tiene una pequeña porción de la realidad financiada y tiene que responder a ella, y eso no ayuda a la integración.

↪ **Relaciones de las entidades del tercer sector con el sistema público de intervención:**

A menudo muy lenta, pero tampoco es mala.

Las entidades se quejan de que a menudo les cuesta mucho coordinarse con ciertos servicios públicos porque las Administraciones públicas en los pueblos están muy infradotadas de personal y tienen una gran carga de trabajo, aunque si se percibe muy buena voluntad y se pueden llevar a cabo acciones concretas. En cambio, reclaman que no existen relaciones de *feedback* entre la Administración y las entidades que realizan los programas de inserción laboral.

2.1.5. Emprendimiento

En un contexto en el que el mercado laboral no es capaz de absorber la demanda o dar empleo de mínima calidad, muchas personas están optando por emprender proyectos de autoempleo. En los programas de apoyo al emprendimiento, los perfiles son variados. Hay gente joven con formación que quiere empezar un negocio o una actividad asentándose en el medio rural; pero encontramos también a personas mayores que han estado durante mucho tiempo trabajando en varias cosas, que se ha quedado en paro y que no tienen otro remedio que buscarse la vida que emprendiendo.

Es más mayoritaria la presencia de la mujer en los programas de apoyo al emprendimiento, pero entre los que llegan a llevarlo a cabo se observa una mayor igualdad entre géneros. Esto se debe fundamentalmente a que, a pesar de que la mujer es bastante emprendedora, encuentran mayores dificultades en el camino.

En cuanto al nivel educativo de las personas que deciden emprender se encuentra que no son de un nivel educativo superior, no hay mucha gente que tenga estudios universitarios, pero tampoco hay un nivel bajo.

Algo en lo que ha habido bastante unanimidad a lo largo de todas las entrevistas es la percepción de que en el territorio hay oportunidades para el emprendimiento y que en las zonas rurales hay suficientes recursos para tener una buena calidad de vida. También, el acceso a internet abre muchas oportunidades en este sentido.

Y que en los pueblos ahora no se vive como antes. Puedes instalar una empresa vía internet; internet facilita el teletrabajo; tener un negocio online. La contrapartida son las distancias, no tenemos los recursos a nuestro pie como en la ciudad. Pero, aunque un poco lejos, en esta zona tenemos todos los servicios. Centro de salud, hospital de especialistas...

Si se encuentran caminos de emprendimiento personal, e internet permite acercar esos proyectos a otros lugares. Yo creo que se puede trabajar y sacar partido del entorno. No solo en el turismo sino también en el tema de la producción.

Sin embargo, también existe la opinión generalizada de que las trabas administrativas y el exceso de burocracia están poniendo obstáculos al emprendimiento. Esto hace que sea especialmente difícil para las personas que parten de una situación de precariedad.

En el mundo rural hay muchas personas muy formadas con muchas ideas emprendedoras, pero que debido a las trabas administrativas acaban por desistir. Las Administraciones tienen que ponerse las pilas, apoyar la ideas emprendedoras, no poner trabas e incentivar.

Hay que venir con mucha formación, con las ideas muy claras y un colchón económico para que se pueda materializar un proyecto de emprendimiento. Las personas que llegan en situación de vulnerabilidad, sin redes de ningún tipo, sin un colchón económico lo tienen muy complicado para prosperar.

Si todo tiene que pasar por hacer un enorme esfuerzo de inversión y tienes unos créditos a los que hacer frente. Igual no puedes cobrar un sueldo en cinco años, y no todo el mundo puede sostener esa situación. Habría que cambiar esta óptica.

■ **Plan LEADER:**

Unas ayudas importantes que subvencionan proyectos de emprendimiento en la región son las del Plan LEADER, son ayudas procedentes de la Unión Europea gestionadas a través del Principado en colaboración con los Grupos de Acción Local. El objetivo fundamental del plan LEADER es el desarrollo económico y la creación de empleo en las comarcas rurales. Se persigue que haya un equilibrio territorial, y considera no solo el sector primario, sino sectores de todo tipo, tecnológicos, industriales, etc....

Las ayudas están planteadas a través de unas estrategias de desarrollo local participativo donde todo el mundo puede participar en su creación y desarrollo y luego se vea reflejada con un respaldo presupuestario desde Europa. Esa participación se vertebra a través de la Asociación para el Desarrollo Rural e Integral del Oriente de Asturias (ADRIOA), de la que forman parte

Ayuntamientos, asociaciones y otras entidades de la sociedad civil. El espíritu participativo de las ayudas LEADER está muy cuestionado dado que en los últimos años la tendencia ha sido a restar autonomía a los Grupos de Acción Local a favor de una mayor injerencia del Gobierno autonómico.

Los GAL están participados por los Ayuntamientos y por las asociaciones vinculadas a esos entornos, pero no tienen una participación real. Simplemente van una vez al año a que les cuenten la cantidad de dinero que se ha repartido, cuántas atenciones y solicitudes se han realizado.

Para ajustarse a la ley de subvenciones, es concurrencia competitiva. El GAL firmó un convenio por el que es colaborador de la Consejería y quien decide y quien interpreta cuando hay dudas normativas o hay que tomar decisiones, es la Consejería quien da indicaciones y tenemos que acogernos a ellas.

Los planes Leader tienen dos líneas. Una es la de subvenciones a la inversión y la otra es el “ticket rural”, que es el que más se está dando: un cheque de 35.000€ para autónomos no agrarios en el mundo rural. El *ticket rural* es la ayuda a la que acceden mayoritariamente las personas en situación de precariedad. Ya que la primera requiere partir de situaciones financieras solventes o recurrir a créditos bancarios.

La opción de autoempleo es la ayuda directa de 35.000€ a un parado o para que se ponga como autónomo. Aquí están entrando muchísimos proyectos. Y aquí entra todo, tampoco hay limitaciones al turismo.

En los últimos dos años ha habido una avalancha de solicitudes de esta ayuda con proyectos de todo tipo: bar-tienda, comercio, alojamiento, taller mecánico, actividades industriales, abogados, diseño gráfico, turismo activo, industria agroalimentaria, planes de mejora de explotaciones agrícolas que no sean de bovino, etc. Del campo hay pocos proyectos, pero la industria agroalimentaria va muy bien y del sector servicios también.

Por hacer un proyecto y decir que vas a hacer eso te pueden dar hasta 35.000€. Tienes que estar 5 años realizando la actividad y demostrar que vives solo exclusivamente de ello. Y si no llegas a mínimos o tienes que cerrar lo tienes que devolver. Aparte que de los 35.000€ hay que pagar a hacienda una parte. Te cubre 5 años de cuota de autónomos más el Iprem de 5 años, menos los 5.000€ que te quita Hacienda.

Se valora el *ticket rural* como una muy buena medida pero que está mal diseñada por las exigencias que se piden. Por ejemplo, impide a los beneficiarios dedicarse a ninguna otra actividad durante los primeros 5 años de actividad. Esto es un gran obstáculo para pedir la ayuda en un ambiente económico hostil en el que la diversificación muchas veces es la única manera de salir adelante.

Otro de los inconvenientes para solicitar las ayudas del LEADER es que hay muchas dificultades administrativas y excesiva burocracia a nivel de todas las Administraciones a las que hay que recurrir para obtener toda la documentación necesaria para solicitarlas.

Tenemos una burocracia dura. Una normativa dura, pedimos muchos papeles. A mi juicio hay muchos procedimientos que sobran porque no sirven.

... Se supone que son de control y no lo hacen, entorpecen e incluso impiden.

2.1.6. Demandas y recomendaciones

Son numerosas las demandas y recomendaciones que surgieron en las entrevistas. Se exponen ordenadas por temas según han ido apareciendo en el discurso social. Algunas de ellas fueron expresadas de manera explícita por los entrevistados y otras se extraen a partir de las carencias que se han identificado.

■ **Mujeres:**

Nos detenemos solamente en las necesidades más inmediatas que se han identificado. No se trata de obviar que lo que necesitan las mujeres es un cambio estructural que no las condene a llevar el peso de los cuidados y las cargas familiares, y además encontrar que en el mercado laboral los trabajos más feminizados son los más precarios. Son necesarios más programas y ayudas a la conciliación, por ejemplo, las escuelas infantiles de 0-3 años. Todo esto acompañado de una flexibilización de los horarios laborales que permitan atender situaciones extraordinarias y de urgencia.

A las familias monoparentales, hay que ayudarlas en el proceso de crianza, tienen que tener unos apoyos para poder conciliar y unas medidas reales, que haya cierta flexibilidad. Uno puede ser más productivo si sabe que en el momento en que lo necesite va a poder atender a su familia.

A nivel de formación para el empleo, y también por el problema de conciliar, se requieren que se acerquen a la comarca más formaciones que conduzcan a la obtención de certificados de profesionalidad.

■ **Mayores de 50 años:**

El número de personas mayores de 50 años que se encuentran en situación de precariedad aumenta cada año. Se reclama que las prestaciones y los programas de inserción laboral estén más adaptados a esta nueva realidad. De poco les sirve verse obligados a acudir a programas de orientación al empleo cuando lo que les falta es el empleo en sí mismo.

■ **Precariedad en el sector primario:**

No se está llegando a las personas que viven en pueblos y que tradicionalmente se dedicaron a un sector primario en crisis. Encontramos aquí situaciones de precariedad y de pobreza que no encuentran ayudas adecuadas a su realidad.

■ **Transporte público:**

Se necesitan más líneas de autobús que comuniquen los pueblos y reduzca la dependencia del vehículo personal. Hay muchas personas en situación de precariedad que no disponen de vehículo propio y muchas mujeres que no tienen carné. El aislamiento y la imposibilidad de moverse aumentan su vulnerabilidad.

■ **Hostelería:**

Es uno de los sectores que ofrece más trabajo en la comarca, pero los sueldos son muy bajos y la mayoría de las veces las condiciones dejan mucho que desear. Debería hacerse una revisión de los convenios y una mayor vigilancia para que a los trabajadores se les aseguren sus derechos fundamentales.

■ **Cuidado de personas mayores:**

Junto con el de hostelería este es otro sector en el que se han detectado altos niveles de precariedad. Por ser unos de los sectores con mayor demanda en la zona se debería poner un especial esfuerzo en facilitar la realización de cursos que capaciten para trabajar en instituciones o en empresas del sector, ya que, si bien los salarios son bajos, estar contratada da más garantías a las personas

■ **Mejora de la oferta formativa en la comarca:**

No solo para las mujeres sino para todas las personas. Encontramos que debido a que los centros de formación tienen sus sedes en las grandes poblaciones del centro de Asturias, supone un gran esfuerzo económico y de tiempo, que muchas veces es un gran impedimento para formarse y aumentar las posibilidades de incorporarse al mercado laboral.

■ **Facilitar el acceso a la tierra:**

Hay gente joven con ganas de emprender proyectos en el sector primario pero que su principal escoyo es el acceso a la tierra. El tener que comprar la tierra y realizar grandes inversiones para empezar es una dificultad, muchas veces insuperable, para gente joven que se encuentra en situación de precariedad. Sería necesario facilitar el traspaso de tierras de personas que están abandonando la actividad a gente joven que quiere comenzar. Así como invertir en programas que faciliten adquirir experiencia en el sector antes de realizar las inversiones.

■ **Servicios Sociales:**

Desde los Servicios Sociales están desbordados por el aumento del número de personas en situación de precariedad. Además, se trata de un perfil de personas que no requieren tanto una intervención social sino ayuda para encontrar un empleo, y que esto excede sus competencias. Hace falta establecer un perfil y ofrecer recursos reales a los diferentes perfiles.

También ha aumentado considerablemente la carga de labores administrativas, restándoles tiempo para realizar una intervención social adecuada. En este caso lo que se requiere es mayor dotación de personal y de presupuesto.

Con respecto al salario social, se exige una mayor agilidad a la hora de concederlo, así como mayor flexibilidad para poder compaginarlo con períodos de empleo. Tal y como está diseñado ahora fomenta la economía sumergida ya que las personas no quieren arriesgarse a perderlo. Un aumento de los salarios y de las rentas evitaría la tendencia a depender del salario social de manera crónica ya que ganarían más trabajando.

Se reclama también una mayor visión global para poder aprovechar mejor los recursos que hay en los distintos concejos que constituyen la región del Oriente interior. Por ejemplo, teniendo en cuenta la necesidad de subvencionar el transporte para acceder a los recursos que se ofrecen en todo el área. También habría que hacer más campañas informativas para poner en conocimiento de la población cuáles son los recursos disponibles.

Las intervenciones deberían ser multidisciplinares y con dinero, con profesionales y con recursos. Si no es así, no lo estamos haciendo bien, estamos poniendo parches.

■ **Ayudas de urgencia:**

También se necesitarían más fondos públicos para situaciones específicas, a las que no se están llegando. Recursos para emergencias que al final se están cubriendo con la solidaridad de la gente o de los colectivos sociales, cuando es la Administración la que podría establecer medidas más urgentes ante situaciones límite.

■ **Programas de formación y de empleo protegido:**

Se reclama aquí que haya una renovación en las temáticas de estos programas, ya que se tiende a realizar todos los años jardinería o albañilería. Habría que pararse a analizar en qué otras actividades de la comarca hay una demanda real de empleo como, por ejemplo, el sector cuidados. Se considera que son programas que ya están cronificados, los cuales se mantienen por inercia y no se están realizando una evaluación de su eficacia.

■ **Programas de orientación laboral:**

Se considera que se está poniendo un excesivo foco en los planes de orientación al empleo, cuando el problema es la escasez de ofertas de empleo. A lo largo de las entrevistas se ha cuestionado mucho la idoneidad de los programas en un ecosistema económico tan hostil. Quizás deberían orientarse las inversiones públicas a la creación de empleo y a mejorar la calidad de estos; así como a facilitar los medios materiales para ejercer ciertas actividades. Se requiere pararse a analizar cuáles son los perfiles del precariado y cuáles son sus verdaderas necesidades.

■ **Relación entre las instituciones del sistema público de intervención:**

Las relaciones de colaboración que existen a nivel local están basadas en la cercanía entre los trabajadores públicos en un entorno pequeño. Se echa de menos una coordinación institucionalizada a nivel local para una mejor aprovechamiento de los recursos. Y, sobre todo, establecer un *feedback* con las instituciones donde se diseñan los programas y se toman las decisiones para que las políticas estén más adaptadas a las necesidades reales.

■ **Precariedad del Tercer Sector:**

El recibir la financiación mediante subvenciones que se renuevan anualmente confiere mucha precariedad al propio Tercer Sector, poca capacidad para generar empleos estables y reduce la eficiencia en su trabajo. Las entidades reclaman una mayor estabilidad a la hora de saber que los proyectos que realizan van a tener una continuidad a lo largo del tiempo y sus puestos de trabajo van a estar garantizados. También se demanda establecer relaciones de *feedback* con el Principado y el Estado, ya que el Tercer Sector es un actor fundamental a la hora de poder incidir en el diseño de las políticas de intervención.

■ **Emprendimiento:**

Se considera que las estrategias de apoyo al emprendimiento están poniendo el foco en la consultoría y el asesoramiento mientras que deberían estar más fundamentadas en las necesidades reales de las personas con ideas emprendedoras, necesidades más materiales relacionadas con la financiación, el acceso a la tierra o a una vivienda, etc.

Por otro lado, se reclama que se reduzcan las trabas administrativas y burocráticas que son grandes escollos para iniciar proyectos y que se tengan en cuenta las características intrínsecas de la comarca que requieren una mayor flexibilidad de ciertas normativas y la posibilidad de llevar una actividad diversificada. En las líneas de ayuda del plan Leader se observa que no se está verificando si los proyectos que se subvencionan cumplen con los objetivos de crear empleo y fijar población, cuando este debería ser unos de los requisitos fundamentales.

Se hacen notar, también, cierta cronificación en la apuesta por las subvenciones directas en los sectores tradicionales y no apostar por proyectos que tengan cierto riesgo, pero mucha capacidad tractora y efecto demostrativo, así como una mayor participación de las instituciones como actor en las inversiones. Para esto se requiere poner al cargo de estos programas a personal con alto nivel de cualificación.

2.1.7. Conclusiones

Debido a las limitaciones del trabajo de campo según el presupuesto disponible, no se han podido abarcar todos los matices que existen en un territorio tan amplio como el del Oriente interior. El Estudio Cualitativo está más centrado en opiniones provenientes de los concejos de mayor población donde están centralizados los recursos, Piloña, Parres y Cangas de Onís. Mientras que los concejos más pequeños y aislados, Onís, Amieva y Ponga, han quedado menos representados.

A parte de las demandas y recomendaciones específicas que se han recogido anteriormente, la conclusión general es que lo que se requiere es una reforma amplia y estructural en muchos ámbitos. Hace falta pararse y analizar, determinar cuáles son las políticas que están funcionando para mejorar la situación del precariado y cuáles no.

Nos encontramos ante una comarca muy afectada por el despoblamiento, el desempleo, la precariedad laboral, la emigración de la población joven y de las mujeres, etc. Las políticas para fijar población y crear empleo no están cumpliendo sus objetivos y en cuanto a los recursos o programas diseñados para paliar la situación del precariado, los que funcionan están colapsados y otros, siguen en marcha a pesar de que los propios profesionales que trabajan en el sector opinan que están obsoletos.

El salario social y otras prestaciones, a pesar de ser un pilar fundamental que cubren las necesidades más básicas, adolecen de errores de diseño que fomentan la dependencia crónica de estas prestaciones o el que las personas recurran a trabajos en la economía sumergida por miedo a perderlas.

Por otro lado, se percibe una atomización de los concejos y una ausencia de una visión más global a la hora de diseñar estrategias en común que pudieran maximizar los recursos y atender mejor las necesidades del precariado.

La realidad social y el mercado laboral están cambiando en paralelo a una coyuntura económica muy desfavorable y sin visos de mejorar. El precariado está llegando a sectores de la población que antes gozaban de mayor estabilidad, la cual ahora es simplemente inalcanzable. Se hace necesario hacer una evaluación en profundidad de cuáles son los nuevos perfiles afectados por el precariado para diseñar políticas acordes a sus necesidades y una revisión de las prestaciones y ayudas, que permitan una mayor flexibilidad a la hora de enlazar períodos de empleo y de desempleo.

La gente lo que necesita es estabilidad y es lo que no se está dando. Se está jugando con las personas, con la mano de obra, en beneficio siempre de la empresa, sin garantizar esa estabilidad.

Aquí, cabe hacer una mención especial a los dos colectivos más afectados por la precariedad. En primer lugar, el de las mujeres que, por un lado, realizan los trabajos en los sectores más precarizados y, además, llevan el peso de las cargas familiares. Y, en segundo lugar, el de las personas mayores de 50 años, colectivo en aumento, que han sido expulsados del mercado laboral por no resultar competitivos como trabajadores por su edad.

Se requieren mayores inversiones desde las Administraciones en la creación de empleo y también en el mantenimiento de infraestructuras que sirvan de sostén al desarrollo económico de la comarca. Nos encontramos que, *en el papel*, si encontramos buenas intenciones para mitigar el despoblamiento y la precariedad, pero la única manera de que estos proyectos tengan la misma trascendencia en la realidad que *en el papel* es dando los recursos necesarios y diseñando las políticas y las normativas adaptadas a la realidad del medio rural asturiano.

El reto demográfico es un palabro muy guapo, con una argumentación muy lógica, pero nadie está haciendo nada. Asturias tiene uno de los retos demográficos más grandes de España, y en la zona rural todavía más.

Se revela como fundamental una participación real de las entidades y de las personas que están trabajando e interviniendo en el territorio en el diseño de las políticas de intervención y de desarrollo económico. Encontramos que en algunos casos la participación que se promueve es falsa, orquestada de arriba hacia abajo para que “quede bonito en el papel”. Es necesario establecer unos mecanismos de participación real para poder incidir en decisiones fundamentales que afectan a la región y que se tengan en cuenta las necesidades especiales que se generan en los territorios rurales.

2.2. ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO

A la hora de configurar el grupo DAFO se encontraron ciertas dificultades para lograr reunir a un número suficiente de informantes cualificados. Varias personas que habían participado en las entrevistas que no pudieron asistir por motivos profesionales. Otra complicación fue la distancia geográfica, las personas que pudieron asistir, son las que trabajan en Infiesto o en sus alrededores. Finalmente participaron 5 personas, en su mayoría pertenecientes al Tercer Sector, además de una docente y una orientadora.

El DAFO se realizó en la sede del CDR El PRIAL el 29 de noviembre a las 11:00. Se dividió la sesión en cuatro bloques de discusión: 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	Edad	Sexo
1	CDR PRIAL	Infiesto	Dirección	Madurez	M
2	CDR PRIAL	Infiesto	Técnica	Adultez	H
3	Acción contra el hambre	Cabranes	Técnico	Madurez	H
4	Cáritas	Infiesto	Voluntario	Madurez	H
5	IES Infiesto	Infiesto	Técnico	Adultez	M

2.2.1. Debilidades internas

Tras realizar una dinámica de “walk café”, en la que las personas participantes meditaron de manera individual sobre las debilidades internas que identificaban en el territorio, pasamos a discutir las y salieron los siguientes aspectos:

- **Dificultades de comunicación debido a la falta de transporte público, situación que se ve agravada por el debilitamiento y la centralización de los servicios públicos:** dificulta a los jóvenes acceder a la formación, sobre todo a los jóvenes de los concejos más aislados como Cangas, Amieva, Ponga y Onís. Para ir a Oviedo o a Gijón a estudiar tienen que quedarse allí a vivir entre semana. Hay muchos alumnos que cambian de opción de formación profesional por la dificultad del desplazamiento. Afecta sobre todo a las personas más jóvenes, cuando son mayores tienen la disponibilidad de un coche, pero en este caso, supone un coste adicional.

También dificulta el acceso al mercado laboral. A quien le sale una oferta de trabajo en Gijón tiene que usar gran parte del sueldo para el desplazamiento, o tener que buscar allí una vivienda en alquiler.

Para las personas que son derivadas al hospital de Cabueñes, en Gijón, también supone un gasto importante de tiempo y dinero, y un desarraigo del paciente que queda ingresado por la dificultad de desplazarse a visitarle. En ciertos casos de personas que vienen a retirarse al concejo, cuando comienzan con problemas de salud que le requieren numerosas visitas al hospital, acaban optando por marcharse por las dificultades que suponen la distancia geográfica y la escasez de transporte público.

En el transporte de autobús hay una falta de adecuación de los horarios a las necesidades reales de la población. Además, no se tienen en cuenta las interconexiones entre distintos medios de transporte.

- **Escasez de población joven:** durante el verano hay una población joven trabajando en la temporada turística, pero cuando llega el invierno hay una expulsión de esta población. Tienen muchas dificultades para emanciparse por la dificultad de acceder al alquiler, a un trabajo estable con continuidad anual y por la dependencia del automóvil. Llama la atención

también que no hay asociaciones juveniles y que antes había voluntariado joven y ahora es todo de gente mayor. Se refieren también a la falta de interés de la población joven por la participación social e incluso los estudios.

- **Escasez de demanda laboral y precariedad de los puestos de trabajo:** en verano, sobre todo en Cangas, hay mucha demanda de trabajo para restauración y hostelería. Pero por el invierno hay muy poco empleo. El turismo es muy estacional, no hay apenas industrias, la agricultura y la ganadería están prácticamente desmanteladas, no atraen mucho a la juventud, y tampoco se hace por hacerla atractiva. Los trabajos que hay son en pequeñas empresas y en condiciones de bastante precariedad. Por ejemplo, el convenio colectivo de carpintería tiene unos salarios bajísimos. Las condiciones en hostelería son muy precarias también, contratos de media jornada más que de jornada completa, con horarios imposibles. En el sector de trabajos de cuidados, que es un nicho laboral importante, sin embargo, hay bastante precariedad y muchas veces dentro de la economía sumergida. En este caso la mayor precariedad la sufren las mujeres porque son la mayoría de las personas que se dedican a este sector. Abundan especialmente las migrantes donde se juntan situaciones de riesgo muy importantes.
- **Expulsión del territorio de la gente más formada, especialmente jóvenes y mujeres:** se van a estudiar fuera y el 80% no regresa porque no encuentran demanda laboral con empleos acordes a su formación. Desde hace décadas las mujeres son las que más marchan y las que menos regresan.
- **Dificultades para el acceso a la formación no reglada y ocupacional:** a nivel general la oferta de formación profesional reglada es grande y variada, repartida entre todos los centros de la región. Y para acceder a ella si tienen transporte escolar. Es en la enseñanza no reglada que conduce a la obtención de certificados profesionales donde sí que hay una escasez en las zonas rurales. Porque los centros profesionales están en Gijón y Oviedo. Muchas veces la gente no tiene posibilidad de ir a los cursos ni aunque les pagues el transporte. Esto afecta más a personas maduras que quieren reenganchar con alguna profesión en algún momento más avanzado de la vida.
- **Desafección hacia la formación superior, a veces, reforzado por las propias familias que no le dan importancia:** desde el punto de vista de las participantes que se dedican a la enseñanza están de acuerdo en que hubo un cambio generacional. Los padres y madres, obreros y obreras, inculcaron desde pequeños la importancia de estudiar para tener como mínimo una formación profesional. Pero hoy en día hay mucha gente joven que no va más allá de la secundaria obligatoria o que no la termina. Recalcan la importancia de la labor motivadora de la familia dentro de lo académico y lo laboral. Otra persona se muestra en desacuerdo y quiere matizar que hace 20 años se veía la formación como una manera de ascender socialmente pero que hoy en día faltan en nuestro entorno ejemplos de gente formada que ascendió gracias a ello. Esta ausencia de ejemplos y el hecho de que tampoco se cumpla la correlación entre mayor formación, mayor salario, mayor estabilidad en el empleo, puede estar provocando esa desafección.

- **Dificultad de conexión a internet y brecha digital:** la escasa conexión a internet en algunos pueblos dificulta el acceso a la formación, poder teletrabajar o incluso crear una empresa en el medio rural. Durante la pandemia se hizo imposible la educación a distancia en algunos pueblos, había que hacerlo con fotocopias. Por otro lado, la brecha digital es tremenda. Hay gente con muchas dificultades que depende de terceras personas para realizar gestiones o que no puede acceder a prestaciones o trabajos online por no tener las habilidades necesarias.
- **Falta de coordinación entre organismos:** parece que entre entidades de las Administraciones locales hay más coordinación, aunque esta parte de la voluntad personal de cada profesional. En otros niveles de la Administración se refieren a menor coordinación. E incluso dentro del Tercer Sector no hay mucha coordinación “Cada uno miramos a nuestro ombligo”. Hay personas que quieren emprender y con la misma demanda, les cuentan una cosa diferente en cada Administración a la que van.
- **Escasez de vivienda en alquiler para todo el año:** impide la emancipación de la juventud ya que supone un gasto inasumible cuando no se tiene empleo para todo el año. Esto, unido a la escasez de transporte público y de servicios, empeora las dificultades. Para familias desprotegidas hay una competencia por una oferta de vivienda pública muy escasa. Solo los casos más vulnerables pueden acceder a ella.
- El turismo hace que aumente el precio del alquiler de la vivienda y ha sacado del mercado del alquiler a un montón de viviendas. Además, hay bastantes casas en desuso o vacías. Aquí se debería hacer un esfuerzo de parte de la administración, con presiones fiscales, negociación, etc., poniendo medios para facilitar su incorporación al mercado de alquiler.
- **Pérdida de la mentalidad del cooperativismo:** sale a relucir que esto se debe a que la ley establece que el mínimo número de personas que deben formar una cooperativa es de 3, mientras que en otros países se permite que partan de dos personas. Esta diferencia, supone un gran impedimento para la formación de pequeñas cooperativas de dos personas, lo cual está más adaptado a la realidad. Por ejemplo, pequeñas industrias agroalimentarias gestionadas por matrimonios.

En general hubo mucho consenso en todos los temas que surgieron. El único aspecto en el que se expresaron matices fue en lo que se refiere a las causas de la desafección de los jóvenes y de las familias con respecto a la formación. Un participante lo achacaba a la falta de ejemplos en la región de personas que estén prosperando gracias a su formación y a la ruptura del ideal de “ascenso social”. Mientras que las participantes que se dedican a la enseñanza, aunque de acuerdo, señalaban que la formación es importante no solo para prosperar laboralmente, sino para adquirir unas competencias básicas que te van a ayudar a lo largo de la vida. También, a raíz del debate hubo debilidades que se identificaron a la vez como amenazas externas. Por ejemplo, el hecho de que haya mala comunicación y escasez de transporte público se debe al abandono y falta de interés por parte de la Administración autonómica y estatal.

2.2.2. Fortalezas internas

Tras realizar una dinámica de “walk café”, en la que los participantes meditaron de manera individual sobre las fortalezas internas que identificaban en el territorio, pasamos a discutir las y salieron los siguientes aspectos:

- **Amplia red de asociaciones locales:** hay un entramado de asociaciones que sustentan mucho la participación ciudadana en muchos ámbitos, folclórico, cultural, social... . Lo que sí falta es renovación generacional, hay falta de interés por parte de los jóvenes.
- **Colaboración entre instituciones y organismos:** a nivel local, en Piloña, hay complicidad entre centros educativos, el Ayuntamiento, los servicios sociales y el Tercer Sector, se trabaja en red. Se muestran de acuerdo en que depende de la Administración con la que estás tratando, aunque sí parece que existe mayor coordinación cuanto mayor cercanía, ya que se basan muchas veces en las relaciones personales entre el personal técnico y de su predisposición personal.
- **Buenas infraestructuras, aunque sin mantenimiento:** objetivamente no están mal comunicados por vía férrea o carretera, lo que hace falta son servicios con mayores frecuencias y un mayor mantenimiento y mejor gestión por parte de los organismos gestores.
- **Capacidad de atracción a nuevos pobladores:** debido a la buena calidad de vida en el medio rural y a la abundancia de recursos naturales de la comarca, hay interés por parte de gente, alguna joven y formada, en venirse a vivir aquí. Pero se encuentran con los problemas de falta de vivienda, falta de empleo de calidad y falta de servicios públicos.
- **Abundancia de recursos naturales** tanto de interés paisajístico como para aprovechamiento agrícola, ganadero y forestal. E incluso para la obtención de energía aprovechando los recursos hidráulicos.
- **Posibilidades de emprendimiento en agroecología, recursos forestales, cuidados a mayores, teletrabajo.** El medio rural ofrece muchas posibilidades, otra cosa es que se puedan llevar a término.
- **Cultura campesina y patrimonio etnográfico:** razas autóctonas, manejos tradicionales, fórmulas tradicionales de organización y colaboración. Cosas que perviven en nuestra comarca y que tienen un alto potencial, aunque se lleven denigrando 30 o 40 años. Y podría servir de complemento al sector turístico.
- **Recursos educativos y sociales:** contar con unos buenos recursos educativos es una fortaleza en general. Se cuenta con buenos recursos, pero hay que pelear por mantenerlos. En educación infantil y primaria hay muchos centros pequeños de gran calidad.

- **Presencia de gente joven y emprendedora:** que están dinamizando la zona con proyectos culturales, de emprendimiento en agroecología, aprovechamiento forestal,... Es importante su capacidad de dar ejemplo.
- **Arraigo y resistencia a no marchar del talento:** hay gente que toma la decisión de quedarse a pesar de las dificultades. Y gente que retorna por el arraigo al territorio. El tejido social ofrece más acogida y protección que en el medio urbano.
- **Posibilidad de diversificación:** hoy en día es una realidad que no vamos a encontrar un único trabajo que nos permita vivir toda la vida de él. Nuestro medio rural nos permite diversificar en distintas actividades, turismo, pequeñas explotaciones ganaderas en extensivo,...

Encontramos de nuevo que hubo mucho consenso en todos los aspectos. No surgió ningún tema que provocase desacuerdos. Durante el debate la dinámica que se generó fue de aportar ideas para complementar cada tema. Se observa que cuando se identifica una fortaleza, ésta suele ir acompañada de un “pero” que se identifica como amenaza externa. Por ejemplo, se percibe que en la comarca hay muchas posibilidades para el emprendimiento y de diversificación, pero las trabas administrativas muchas veces son excesivas y limitantes. De nuevo, a raíz de este debate, se identificaron amenazas externas que se anotaron en dicho apartado.

2.2.3. Amenazas externas

En este apartado, primero hicimos un repaso de las amenazas externas que ya se habían identificado anteriormente, para proceder a identificar otras en grupo.

- **Crisis económica generalizada y crisis energética:** que han provocado un aumento de precio de los insumos y por tanto agravado la situación de las personas en precariedad.
- **Desinformación y prejuicios** por parte de la población hacia las familias marginadas. Debido al resurgimiento de ciertas ideologías se está dando un aumento de los discursos del odio en contra de la gente sin recursos.
- **La apatía** que se percibe a nivel de la sociedad y especialmente de la juventud con respecto a la participación ciudadana.
- **Mala gestión de las infraestructuras:** las infraestructuras están, pero no se traducen en mejores servicios. Existe una falta de interés por parte de las compañías de llevar internet a los pueblos.
- **Transporte público:** falta de adecuación de los horarios a las necesidades reales de la población.

- **Aprovechamiento nocivo de los recursos naturales:** dependiendo de quien lo haga, puede ser un peligro para el ecosistema y el medioambiente.
- **Algunos recursos públicos como la educación se ven amenazados por no llegar a las ratios** marcadas desde la Administración y no se dan cuenta de la gran labor que se está haciendo para esos alumnos. El tema de la exigencia por parte de los gobiernos del cumplimiento de las ratios es una gran amenaza, que puede abocar a desaparecer a algunos servicios públicos y depende de la sensibilidad del gobierno de turno con el medio rural. Debería haber un criterio más consensuado hacia el mantenimiento de los servicios en el ámbito rural.
- **Excesivas trabas administrativas:** que muchas veces hacen desistir a la hora de querer emprender un proyecto. No se diferencia entre empresa grande y pequeña. Las exigencias son las mismas para las empresas grandes que para autónomos y pequeñas cooperativas. “Oportunidades hay muchas e ideas emprendedoras hay muy buenas, otra cosa es que nos dejen aprovecharlas”. No hay una adaptación de la legislación a los emprendimientos pequeños y se imposibilita la existencia de pequeños proyectos de emprendimiento de complemento a la economía. En algunos casos esas ayudas te llevan al precariado. Hay casos de gente que tuvo que devolver las ayudas Leader, que se encontró con una deuda inasumible. Esto hace que, muchas veces, esas ayudas se perciben como una amenaza y hay gente que no quiere acceder a ellas.
- **La falta de una regulación razonable fomenta la economía sumergida en precario:** en Francia la legislación permite a los pequeños agricultores y ganaderos producir y vender productos agroalimentarios a pequeña escala. Aquí te obligan a ser agricultor o transformador a título principal, además de tener unas instalaciones que tienen que cumplir los mismos requisitos que las empresas grandes.
- **Falta adaptación de las políticas y medidas de las Administraciones supralocales a las características del medio rural:** los planes, los programas e incluso las herramientas de análisis estadístico de las Administraciones con respecto a la realidad del rural, no son las adecuadas, vienen desde puntos de vista de urbanitas. El hecho de que muchas localidades pequeñas estén agrupadas en un solo Ayuntamiento para mayor eficiencia, en lugar de ser premiado por la Administración, termina siendo un hándicap porque impiden el acceso a las ayudas de territorios despoblados con poblaciones muy dispersas. Existe una inadecuación de las herramientas de análisis estadístico al medio rural. Las políticas que se hacen desde los despachos europeos no están aterrizadas en el territorio, sin tener en cuenta las particularidades y las necesidades de los ámbitos más pequeños.
- **Falsa escucha desde las Administraciones autonómica, estatal y europea:** muchas de las herramientas participativas que se plantean desde arriba para el diseño de programas que se van a aplicar en el territorio son fachada. Muchas veces termina siendo una adecuación desde arriba hacia abajo y un fingimiento de lo contrario. Los planes de los grupos de acción local (Leader), cada vez tienen menos capacidad de ser generados por el grupo, sino

que vienen impuestos por la Administración. Esto tendría solución si las entidades que están en el rural tuvieran más recursos y autonomía a la hora de realizar los programas. Y que esos análisis de la realidad partieran de lo local. Necesitamos hacernos oír y que se nos tenga en cuenta.

- **Exceso de burocratización:** desde Europa viene establecido que todo tiene que estar verificado, medido, calculado, justificado al milímetro, y esto hace que se pierda la esencia de las ayudas. Están convirtiendo a los trabajadores públicos en burócratas que tienen que realizar informes, disminuyendo la calidad de la atención y efectividad. Si la burocracia te lleva buena parte de tu trabajo, lo que se requiere es más personal y recursos.
- **Programas o planes a través de subvenciones que duran solo un año:** a fin de año no se sabe si el programa va a continuar o no. “A veces, tengo la sensación de estar sustituyendo al estado del bienestar desde la precariedad absoluta”. No hay una línea de continuidad ni previsiones a medio y largo plazo. Las propias Administraciones van a salto de mata. Todos los conocimientos que se adquieren a la hora de realizar un proyecto que pueden caer en saco roto si el proyecto no tiene continuidad. Se pierde la experiencia acumulada y es como volver a empezar cada vez. “A nivel personal estoy formándome e incorporando toda una serie de cosas a mi experiencia laboral que no voy a ser capaz de aplicar y eso desmotiva”. Esto también se traduce en una precariedad para los participantes porque no se sabe si los proyectos van a tener continuidad o si vas a poder seguir ayudándoles.
- **Criterios demográficos:** la despoblación y escasa demografía implica pérdida de ayudas.
- **Perdida de la cultura de cooperativismo:** no se están haciendo cooperativas. Somos de las pocas comunidades autónomas donde para iniciar una cooperativa se obliga a que la constituyan un mínimo de 3 personas. Si ya es difícil sacar adelante una cooperativa de 2, de 3 mucho más. Se multiplicaría el número de cooperativas si pudieran ser de 2 personas. Pero la burocracia no se adapta a la realidad ni a las necesidades.

Una vez más, el consenso fue general, no hubo desacuerdos. El debate consistió en aportar opiniones para completar, no para rebatir.

2.2.4. Oportunidades externas

Para el último apartado se llevó a cabo un pequeño debate en el que surgieron algunos temas. Son los siguientes:

- **Fondos procedentes de la Unión Europea:** aunque sale a relucir que muchos fondos vienen debido a la situación de especial precariedad de Asturias y el medio rural en concreto. “Si la pobreza es un recurso somos ricos”.

- **Buena voluntad de personas concretas, organismos y asociaciones:** buena voluntad de los trabajadores de servicios públicos que, a pesar de tener muchas cosas en contra, siguen ofreciendo buena calidad de servicio a los usuarios.
- **Aplicación de tecnología al aprovechamiento de recursos naturales. Economía circular y reciclaje:** la reducción de las escalas en ciertas cosas como la producción de energía o el reciclaje de residuos nos podría beneficiar y, aunque no sea la dinámica dominante, sí que hay posibilidades en el futuro de que eso se materialice.
- **Cambio de mentalidad obligado por las circunstancias económicas:** ha cambiado el modelo que se transmite a los hijos. En los años 80 y 90 se promovía el que se convirtieran en ejecutivos y se hicieran ricos. Hoy en día, debido a las circunstancias, están surgiendo nuevos modelos de vida. Vivir con menos, pero más acordes con el entorno. El cambio de paradigma puede ser una oportunidad. Aquí también encontramos que hubo mucho consenso en todos los aspectos que salieron.

2.2.5. Conclusiones

↪ Aspectos transversales:

Hay temas que aparecen recurrentemente y se identifican como las causas profundas o estructurales que conducen a la precariedad a parte de la población de la comarca. Se identifican las siguientes:

- **Sensación de abandono o de falta de interés por parte de las Administraciones del Principado, Estado o Europa con respecto al medio rural:** esto se percibe en el deterioro y la centralización de los servicios públicos, en la falta de inversión en infraestructuras fundamentales como la conexión a internet, un transporte público insuficiente, o la escasez de ofertas de viviendas pública y en alquiler. La ausencia de un transporte público suficiente y con horarios y frecuencias adaptados a las necesidades reales de la población, obliga a las personas a depender del vehículo personal o tener que coger un taxi para poder bajar del pueblo. Esta situación aumenta la vulnerabilidad de las personas en situación precaria ya que no pueden acceder a los servicios públicos básicos de salud y educación, de orientación laboral o formación, o incluso a ciertos empleos. Sale a relucir que las infraestructuras están, así como los servicios públicos de calidad, pero que “hay que luchar para mantenerlos”.
- **Trabas administrativas y normativas no adaptadas a las necesidades reales:** se percibe que, en vez de facilitar el emprendimiento y la posibilidad de desarrollar una economía diversificada, las normativas la limitan e impiden. Unido a esto, otro tema transversal es la falta de escucha por parte de las Administraciones superiores (Principado, Estado, Europa) o incluso de promover una “falsa participación”. En cualquier caso, se opina mayoritariamente que dichas Administraciones se encuentran muy alejadas de las necesidades reales del medio rural y de su población. Y que la mayoría de las veces empeoran la situación

imponiendo normativas inadecuadas o un exceso de burocracia que obliga a invertir gran parte del trabajo solo en rellenar informes y no en realizar una atención real o llevar a cabo un proyecto determinado.

- **Escasez de empleos y gran precariedad laboral:** esto desencadena otras circunstancias como son la desafección por la formación, la necesidad de emigrar de la gente formada, la escasez de población joven, la apatía de la sociedad y, a fin de cuentas, la despoblación.
- **Coordinación y buena comunicación a nivel local:** como aspecto positivo surgió la buena cooperación entre los trabajadores públicos y el Tercer Sector a la hora de apoyar a la población en situación de precariedad. Así como la existencia de un tejido asociativo denso y activo que puede generar un arraigo en la población, cierta resistencia a marchar o apoyo para querer volver. Sale a relucir que esto se debe al trabajo y a la implicación de personas concretas y no tanto a que haya unas relaciones de colaboración ya institucionalizadas.

↪ **Contradicciones:**

Las contradicciones que se identifican son numerosas. Encontramos temas que salieron a relucir como debilidades o amenazas externas, pero que al tratar de encontrar fortalezas u oportunidades vuelven a salir en positivo, como características que, si se potenciaran, podrían mejorar la situación de la región. O, al contrario, cosas que se ven como fortalezas, pero quizás son minoritarias y están en plena contradicción con la apabullante realidad.

- **Se identifica la escasez de población joven como un problema,** pero a la hora de preguntarse porqué ya no existen ninguna asociación juvenil o hay escasa renovación generacional, o cuando se busca el porqué del escaso interés de los jóvenes en la participación ciudadana, solo se encuentra como causa la desafección general de los jóvenes y no la ausencia de ellos.
- **En algunos casos se hace referencia a la buena colaboración entre instituciones y en otros casos a la mala colaboración o su ausencia.** Llegamos a la conclusión de que cuando existe colaboración se trata de una fortaleza y de que cuando no existe se trata de una debilidad. Parece que esta coordinación, en la mayoría de los casos, depende de la voluntad personal y de la vocación de los trabajadores de los servicios públicos. Y que cuando esta no existe, no hay coordinación.
- **Se identifica como fortaleza la capacidad de atraer a nuevos pobladores.** Pero estos nuevos pobladores luego se encuentran con grandes dificultades para encontrar un empleo digno, una vivienda en alquiler, dificultades para emprender, etc. Por lo que esa capacidad de atracción se ve gravemente contrarrestada por las dificultades para retener población.
- **La posibilidad de utilizar sosteniblemente unos recursos naturales abundantes y de llevar a cabo una economía diversificada como estrategia de supervivencia y para alcanzar cierto nivel de bienestar se perciben como grandes fortalezas de la región.** Pero llama la atención que entra directamente en contradicción con las trabas

administrativas que pone la Administración, precisamente para la diversificación y la situación de precariedad a la que se ha visto conducido el sector primario. Quizás no es que haya tantas oportunidades para el emprendimiento, sino que, dada la precariedad general del mercado laboral ésta sea la única posibilidad que se percibe para acceder a un empleo digno.

- **Salen a relucir ciertos casos de iniciativas culturales o de emprendimiento que podrían dar ejemplo para animar a otras personas a iniciar proyectos similares.** Se comenta que estos ejemplos han prosperado a pesar de haberse encontrado con numerosas dificultades, lo cual en algunos casos podría ser un ejemplo más bien desmoralizador. Unido a esto, se ven esos pocos proyectos de emprendimiento como signo de la presencia de gente joven y emprendedora en la región, cuando la realidad es que la población está muy envejecida y los jóvenes se marchan en busca de mejores oportunidades. Esto indica la singularidad de esos “ejemplos”.

2.3. ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

Para formar el Grupo de Discusión se contó con la inestimable ayuda del educador social de Piloña, quien nos puso en contacto con personas perceptoras del salario social o ingreso mínimo vital. Se solicitó ayuda a otros técnicos cualificados que habían participado en las entrevistas, pero a algunos, por exceso de trabajo, les fue imposible ayudar. Hubo bastantes dificultades para juntar un grupo heterogéneo en edad. Más de la mitad del grupo son personas mayores de 50 años, esto es reflejo de que la población en la comarca está cada vez más envejecida y de que el desempleo y la precariedad afectan con especial intensidad a este colectivo de personas adultas-maduras. Se contactó a numerosas personas entre 30 y 40 años, pero la mayoría no podían acudir por estar al cuidado de niños pequeños, u otros compromisos. También debido a la distancia geográfica las personas de otros concejos no se comprometieron a asistir. El Grupo de Discusión tuvo lugar en el PRIAL en Infiesto, Piloña, el 1 de diciembre a las 11:00 h. Finalmente asistieron 6 personas.

- **Participantes:**

1. Mujer, adulta, sin cargas familiares. Estudiante universitaria. Lleva varios años en el concejo. Desde que vive en Piloña lo que más ha hecho ha sido cuidado a personas mayores sin contrato y con condiciones regulares tirando a malas. Ahora está dando extraescolares en los colegios y a veces le sale alguna cosa relacionada con sus estudios. “Mi prioridad durante años no fue tener un empleo estable, pero cuando vas cumpliendo años te das cuenta de que es importante cotizar”.

2. Mujer, adulta, con hijos dependientes, inmigrante extranjera. Perceptora del ingreso mínimo vital, cuya cuantía va aumentando o disminuyendo según lo que va trabajando. “No me interesa trabajar mucho” para no perder el derecho a esa prestación que le garantiza tener las necesidades básicas cubiertas. Le resulta muy difícil conciliar. Va trabajando por horas, siempre trabajó de camarera. Con o sin contrato. Conciliando como se puede. Sacó el curso de

ayuda a domicilio y está trabajando en el cuidado de personas mayores con contrato. También estuvo trabajando sin contrato.

3. Mujer, madura, casada y con hijos independientes, inmigrante extranjera. Lleva dos décadas en España. Ha trabajado principalmente en el sector de la hostelería, como camarera y ayudante de cocina, y en el cuidado de personas mayores, la mayoría de las veces sin contrato. Perceptora del salario social, pero al casarse, se lo redujeron a 160€/mes por ser su marido autónomo, a pesar de que tienen muy pocos ingresos. Ha hecho un curso de geriatría y también de manicurista. De manicurista tampoco ha podido ejercer porque es muy precario y pagan muy poco. Actualmente cuida a una señora 1/2 días de la semana. Le gustaría encontrar algo mejor. Le gustaría formarse, superarse.

4. Hombre, maduro, casado y con un hijo. Artesano. Tiene una empresa de artesanía que no funciona bien. La empresa prácticamente no le da ni para pagar la cotización a la seguridad social. “Contribuye a la economía familiar pero si tuviésemos que vivir de mis ingresos no nos llegaría”. No percibe ninguna prestación.

5. Hombre, maduro, hijo independizado. Vive del ingreso mínimo vital y se busca la vida como puede, trabaja con madera, piedra y otras cosas, pero en *negro*. Hace años tuvo que marchar al extranjero a trabajar en *negro* en restaurantes. Ha trabajado de panadero, en la construcción, mecánico. “Al ir haciendo años quedas varado y no tengo la fuerza que tenía antes y ahora me duele bastante la espalda y las piernas.”

6. Hombre, maduro, sin hijos, lleva una década en el paro. Perceptor del salario social. Ya se ha cansado de buscar trabajo porque no se contrata a gente de su edad. Ha trabajado sobre todo en construcción e industria. “De los 50 años para arriba encontrar trabajo en Asturias es muy difícil y en la zona rural cada vez peor”.

2.3.1. Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral

Todos los participantes hablan de condiciones laborales muy precarias, trato inhumano, explotación laboral. Sale a relucir tan a menudo que parece ser la tónica general en los trabajos.

Hay animales a los que se les trata mejor que a nosotros. Es más honrado estar sin hacer nada que trabajar en esas condiciones.

Los sectores laborales a los que se hacen referencia son hostelería, cuidado de personas mayores, construcción, labores agrícolas y algo en industria. Los hombres, a parte de uno que es artesano, han trabajado mayoritariamente en construcción, industria y labores agrícolas; mientras que las mujeres en hostelería y sector cuidados.

Consideran que hay muchas empresas que se aprovechan de la necesidad de las personas, de que su situación de precariedad. Les someten a condiciones abusivas y al que se queja le

despiden porque hay otro dispuesto a ocupar su puesto. Hacen referencia a horas extras y fines de semana no declarados, finiquitos no pagados, horas no pagadas, cambio de las condiciones laborales sin previo aviso, trabajo en negro, etc.... El hecho de que las empresas puedan hacer esto se vincula a decisiones políticas. Se sienten totalmente desprotegidos ante los abusos.

Lo de la precariedad de los empleos comenzó hace años. Antes trabajabas para vivir y ahora tienes que vivir para trabajar. Lo que les conviene es que haya gente que estemos en precario para abusar de ellos. Y a callar porque si no hay otro como tú para sustituirte.

Por otro lado, el hecho de vivir en un pueblo empeora el acceso al mercado laboral. Sobre todo si no tienes vehículo propio. Hay muchos trabajos de cuidado de mayores en pueblos a los que no se puede acceder si no tienes coche u ofertas de trabajo en Oviedo o Gijón que no se pueden coger porque solo ir a trabajar supone un coste económico inasumible: “A veces vale más estar sin trabajar”.

- **Diferencias en el discurso según género:**

Los sectores en los que hay trabajo en la comarca son hostelería, cuidado de personas mayores, construcción, alguna industria, desbroce y mantenimiento de fincas. Aquí notamos un sesgo de género muy importante, los hombres se han dedicado al sector de la construcción, industria y trabajos en el campo; mientras que las mujeres han trabajado en hostelería y sector cuidados. Una de las mujeres de cuarenta y tantos años siente que la única razón por la que solo tiene acceso al trabajo de cuidados es por ser mujer. A ella le gustaría hacer labores del campo también, es fuerte y sabe manejar herramientas, pero que hay un sesgo de género muy marcado y no se le da la posibilidad.

También se observa que para las mujeres las cargas familiares han supuesto un gran impedimento para acceder a un trabajo estable, ya que solo podían realizar trabajos por horas sin contrato o como mucho media jornada. Mientras que los hombres participantes con hijos no hicieron ninguna referencia a que el cuidado de los hijos les hubiera supuesto un impedimento para trabajar. Un agravante de la situación de las mujeres con cargas familiares es su condición de inmigrantes. Al no tener familia ni una red social a la que recurrir encontraron verdaderas dificultades para sobrevivir. Una de ellas trajo sus estudios de bachiller convalidados, lo cual le dio la posibilidad de acceder a un curso de ayuda domiciliaria y ahora trabaja en ese sector contratada. Pero la otra, que no tiene estudios, solo puede acceder a trabajos de cuidados dentro de la economía sumergida.

- Cuidado de personas mayores:

Aquí encontramos testimonios de mucha precariedad y condiciones laborales paupérrimas o incluso de explotación. El trabajo está muy mal pagado y “muchas veces no te pagan las horas que te tienen que pagar”. Bastantes veces, sobre todo cuando trabajan en domicilios particulares, lo hacen sin contrato, esto las somete a una situación de especial desprotección

si le ocurre algo a la persona a la que cuidan o a ellas mismas. Cuando trabajan aseguradas las condiciones son mejores, se sienten más protegidas.

Sienten que las empleadas del hogar hacen muchos sacrificios, es un trabajo muy duro en el que hay que tener mucha paciencia con las personas mayores, sobre todo con las que tienen Alzheimer. En muchas ocasiones se enfrentan a situaciones difíciles e incluso agresiones. En el trabajo de cuidados, las familias que necesitan ayuda domiciliaria no pueden dar de alta en la Seguridad Social a las cuidadoras porque tienen pocos medios y no reciben ayudas, tardan mucho en llegar esas ayudas.

Una de las participantes pudo obtener el título de auxiliar de ayuda a domicilio lo cual le permite trabajar en un centro de día. El sueldo es bajo, ya que gasta la mitad en el desplazamiento, pero las condiciones laborales son mejores al estar contratada.

- **Diferencias en el discurso por la edad:**

Debido a que en el grupo había tres hombres de cerca de sesenta años y una mujer de cincuenta y tantos años la perspectiva desde la que se comentó la situación del mercado laboral quedó condicionada por ello. Todos han trabajado en diversos oficios a lo largo de su vida sin llegar nunca a acceder a un empleo estable. Con la edad cada vez es más difícil acceder a un empleo, van perdiendo fuerza y tienen problemas de salud. Una parte de ellos han perdido ya la esperanza de encontrar un empleo y están resignados a vivir con una pequeña prestación o a la espera de que se les reconozca una incapacidad para no tener que trabajar más. Otros, tienen como única esperanza entrar en el próximo plan de empleo del Ayuntamiento.

En numerosas ocasiones se hace referencia a que las condiciones laborales han ido empeorando mucho a lo largo de los años, “Antes se vivía de maravilla” . Dicen que “ los de antes” trataban bien a los trabajadores y que las condiciones eran más justas. En los últimos años se han visto incluso abocados a renunciar a trabajos por el trato inhumano. Sacan a relucir que, hoy en día, hay gente que está trabajando que, si no tiene casa propia, no puede llegar a fin de mes.

Claramente se percibe un declive tanto de la demanda laboral en la comarca como de las condiciones de estos empleos. Circunstancias que pueden deberse a diversos factores, la flexibilización del mercado laboral que aumentó la temporalidad, el desmantelamiento del sector primario, el cierre progresivo de las pocas industrias que había en la zona, la progresiva despoblación y la especialización en el sector turístico que ofrece empleos temporales y precarios. Por otro lado, evidencia también que los trabajadores mayores de 50 años van poco a poco siendo expulsados del mercado laboral. Sobre todo cuando se trata de ocupaciones que requieren esfuerzo físico. Dichos trabajadores dejan de ser valorados e incluso son evitados, porque pueden dar más problemas.

2.3.2. Las relaciones con las Administraciones públicas y el Tercer sector

Cuando se les pregunta qué están haciendo las Administraciones públicas y el Tercer Sector para tratar de revertir o mejorar su situación las opiniones al respecto son muy negativas. No realizan una distinción clara entre Administración y Tercer Sector, aunque si son conscientes de que la mayoría de los programas de orientación al empleo están externalizados a organizaciones del Tercer Sector; y es en estos temas en los que sale a relucir el Tercer Sector como tal. Destacan las siguientes cuestiones:

- **Formaciones orientadas al empleo:**

Lo que más sale a relucir es que en numerosas ocasiones se han visto obligados, ya sea por estar cobrando el paro o algún otro tipo de prestación, a realizar cursos y formaciones que no les han servido para encontrar un empleo.

Te obligan a hacer cursillos que no te valen para nada. Lo que te piden es experiencia.

Opinan que hay un negocio montado con el tema de los cursillos y que no se está teniendo en cuenta si realmente son de utilidad o están ayudando a las personas a encontrar empleo.

Las empresas que hacen los cursillos se llevan la pasta y no valen para nada. Les contrata el Principado y cobran a tanto por persona que hace el cursillo. Hacen negocio con eso.

Llama la atención que, de las dos mujeres inmigrantes, una pudo acceder a una formación gratuita que le condujo a la obtención de un empleo por tener sus estudios de bachiller homologados, mientras que la otra, que solo recibió la educación primaria en su país, no ha podido acceder a ninguna formación subvencionada. Quizás aquí se deberían flexibilizar ciertas normativas que dan derecho al acceso a la formación.

Como aspecto positivo, las dos mujeres inmigrantes del grupo comentan que, a pesar de que los cursillos no valen para nada, sí que les sirvieron de ayuda a nivel psicológico, por juntarse con otras personas en situación similar y sentirse más acompañadas. De alguna manera, les ayudaron a arraigarse.

Por otro lado, se hace referencia a que los cursos que se ofrecen en Oviedo que conducen a la obtención de un certificado de profesionalidad, sí pueden conducir a la obtención de un empleo digno. Reclaman que en la zona debería haber formaciones más adecuadas con titulaciones más útiles para insertarse en el mercado laboral.

- **Programas de empleo protegido:**

También es bastante negativa su opinión sobre los programas de empleo protegido que se llevan a cabo desde el Ayuntamiento.

Los programas de empleo joven son mano de obra barata y los chavales no aprenden nada.

Con respecto a los planes de empleo que salen cada año desde el Ayuntamiento, sale a relucir la falta de transparencia a la hora de adjudicar estas plazas.

En los planes de empleo siempre entran los amiguitos, ya están las plazas adjudicadas.

Aquí encontramos también un sesgo de género, solo son los hombres del grupo los que se refieren a los planes de empleo como una posibilidad real de obtener un empleo. Quizás se deba a que la mayoría de las veces se trata de trabajos de albañilería y mantenimiento, labores vinculadas tradicionalmente a los hombres. Para uno de los participantes de sesenta años acceder a un plan de empleo es la única esperanza que tiene de encontrar un trabajo.

- **Salario social:**

Opinan que el salario social es una gran ayuda para poder garantizar a las personas las necesidades básicas.

Y menos mal que en Asturias tenemos desde hace años el salario social. Porque si no aquí mucha gente se iba a quedar en la calle.

Aunque se expresan dudas sobre su idoneidad, ya que recibir algo sin dar nada a cambio no les hace sentirse útiles.

Yo cobro el salario social sin hacer nada y sin cotizar. Me podría pagar el Estado a media jornada para limpiar caminos, mantener los pueblos. Contratar una cuadrilla, asegurados para limpiar caminos y carreteras. Este concejo es muy grande y hay mucho que limpiar, y así por lo menos te sientes útil y cotizas.

- **Decisiones políticas e inspecciones laborales:**

Sale a relucir en numerosas ocasiones que la responsabilidad última de la precarización del mercado laboral la tienen las Administraciones que lo han permitido e incluso han regulado en ese sentido. Reclaman que haya más control a las empresas e inspecciones de trabajo para proteger a los trabajadores y asegurarse de que están en unas condiciones dignas.

Habría que tener más control sobre las empresas. Asegurarse de que cuidan a sus trabajadores. Realizar inspecciones de trabajo. Pero que no avisen antes de ir como hacían muchas veces en la construcción.

La precariedad de los trabajos se debe a decisiones políticas, se instauró desde hace años y va a ser difícil que cambie. Lo de la precariedad de los empleos comenzó hace años. Antes trabajabas para vivir y ahora tienes que vivir para trabajar. Lo que les conviene es que haya gente que estemos en precario para abusar de ellos. Y, ¡a callar!, porque si no hay otro

como tú para sustituirte. Esto se debe a decisiones políticas, comenzaron en Alemania con los *mini-jobs* y lo copiaron todos.

- **Desmantelamiento del sector primario:**

Se responsabiliza a las Administraciones públicas de desmantelamiento del sector primario y el consecuente deterioro de la región.

Hace 30 años se vivía de maravilla, había chollos todos los días. Cuando quedaba gente en el campo había muchos trabajos.

La vida en el campo se está extinguiendo. Hay gente joven que quiere vivir en el campo y trabajar la tierra, pero como se hace si no hay incentivos.

Piensan que, debido a las normativas, los jóvenes agricultores y ganaderos se enfrentan a muchas dificultades y tienen que realizar grandes inversiones para llevar a cabo su actividad. Consideran que en la comarca existen recursos potenciales, como la avellana y la manzana, que no se están desarrollando y que permitirían a las personas salir adelante con una economía diversificada, pero que las normativas que obligan a estar dado de alta a título principal para cualquier actividad económica ponen muchas limitaciones.

Antes podías vivir con 14 vacas, ahora ya no.

Ahora la gente no quiere trabajar el campo porque no se paga bien.

2.3.3. Las demandas, reivindicaciones y propuestas

El mayor problema que hay en que esta región es la despoblación y el envejecimiento de la población. Aquí, al no haber trabajo no hay futuro.

Los participantes en el grupo de discusión reclaman unas condiciones laborales dignas. Cotizar y cobrar por lo trabajado, tener derecho al paro y a una pensión el día de mañana, estar asegurados, tener unos descansos adecuados y flexibilidad para las personas que tienen hijos a su cargo. Para ello, reclaman cambios en la legislación con respecto al empleo que ofrezcan una mayor protección a los trabajadores; así como, el llevar a cabo más inspecciones de trabajo que aseguren que los derechos están garantizados.

Otro de los temas más recurrentes y en el que se puso mucho énfasis es la falta de adecuación de los planes formativos para el empleo. Muchos se han visto obligados a realizar formaciones que no sirven para nada y que no les han conducido a obtener un empleo. Reclaman que en las formaciones que se realizan en la comarca están más adaptadas a las necesidades reales del mercado laboral y conduzcan a la obtención de titulaciones que les sirvan para obtener un empleo.

También, una de las mujeres migrantes encontró dificultades para acceder a formaciones subvencionadas por no tener sus estudios de bachiller, cuando para esa formación no hacía falta dicho nivel académico. Se comenta que quizás una mayor flexibilidad a la hora de establecer los requisitos para el acceso a ciertas formaciones daría más oportunidades a las personas en situación de precariedad y que quieren luchar para salir de ella.

Con respecto a las mujeres, destaca que solo tienen acceso a empleos en hostelería y en el sector cuidados que son precisamente los más afectados por la precariedad. Además, a ellas, las cargas familiares les dificultan especialmente el poder acceder al empleo estable.

Otro sector en el que se observa que podría haber potencial para la creación de empleo es el sector primario. Consideran que la región tiene muchos recursos que podrían ser explotados y que ya lo fueron en el pasado, pero que las normativas que regulan esta actividad ponen muchas trabas que impiden emprender en este sector.

2.3.4. Conclusiones

Los discursos recogidos hacen referencia a malas condiciones laborales. La mayoría de los participantes se han encontrado con empleos en los que no se les ha dado de alta, no se les ha pagado las horas trabajadas, o en los que el trato y las condiciones en el trabajo eran muy lamentables. Hay una sensación general de pérdida de derechos y de desprotección. Derechos fundamentales como poder cobrar el paro, una pensión o una baja por enfermedad, no están siendo garantizados en la mayoría de los casos.

Debido a que en el grupo había más personas mayores de 50 años la discusión acababa muchas veces en una comparación con tiempos anteriores en los que había más trabajo en la comarca. Ellos consideran que antes las condiciones laborales y el trato eran mejores, pero quizás esto se deba a que por ser mayores de 50 años pierden valor como trabajadores, y esto se traduce en un deterioro en el trato que se les otorga. En cualquier caso, se evidencia que el colectivo de mayores de 50 años se encuentra especialmente afectado por el desempleo y en una situación de especial vulnerabilidad por haber sido apartados del mercado laboral debido a su edad.

El otro colectivo especialmente afectado por la precariedad es el de las mujeres. En primer lugar se ven abocadas a realizar los empleos más precarizados del mercado laboral que son el cuidado de personas mayores y la hostelería. Consideran que no se les está brindando la oportunidad de ejercer otro tipo de profesiones. Y, en segundo lugar, son ellas las que se ven más condicionadas por las cargas familiares. En ningún caso percibimos que para los hombres esto haya supuesto un problema, mientras que ellas solo han podido acceder a trabajos por horas o a media jornada por la imposibilidad de conciliar.

En cuanto a su visión sobre las políticas que se están llevando a cabo desde las Administraciones públicas para revertir la precariedad, se hace especial referencia a los programas de orientación y formación para el empleo, en los que la mayoría se han visto obligados a participar. Destacan

la escasa influencia que su participación en dichos programas ha podido tener en mejorar su situación, siendo una pérdida de tiempo en la mayoría de los casos.

Sale aquí a relucir el Tercer Sector como ejecutor de dichos programas. Los participantes opinan que se ha institucionalizado un sistema en el que las organizaciones del Tercer Sector perciben un dinero por realizar esos programas, pero que no se está valorando realmente su eficacia y si están sacando a la gente del paro y la precariedad.

Lamentan también que desde la Administración se estén ignorando los abusos que las empresas realizan como norma. Consideran que esta situación obedece a decisiones políticas y que se podría revertir si se pusieran los derechos de los trabajadores por delante de las empresas.

2.4. CONCLUSIONES CUALITATIVAS

Todas las opiniones recogidas durante el trabajo de campo coinciden en dibujar un panorama poco alentador, en el que la cantidad de población en situación de precariedad y en riesgo de exclusión social está aumentando. Esta situación se está extendiendo a perfiles nuevos a los que antes la precariedad y la inestabilidad no había tocado, afectando principalmente a mujeres con cargas familiares y personas mayores de 50 años que han sido segregadas o expulsadas del mercado laboral formal.

Se revela que la falta de empleo y la precariedad de la demanda laboral existente, son los principales factores que avocan a las personas residentes en la comarca del Oriente interior de Asturias a una situación de precariedad crónica y de inestabilidad permanente. Esta circunstancia empuja a las personas a abandonar la comarca en busca de mejores oportunidades, ahondando así en el despoblamiento de las zonas rurales.

La sensación de malestar de la población es palpable, la gente en situación de precariedad se siente desprotegida ante los abusos del mercado laboral y unos recursos públicos insuficientes e inadaptados a su realidad.

Los recursos públicos que existen a su disposición, principalmente el Salario Social Básico o Ingreso Mínimo Vital, aunque sí ayudan a que las personas se mantengan a flote, son insuficientes y ante su falta de flexibilidad, unido a unas rentas salariales muy bajas, conducen a la dependencia crónica de estas prestaciones, así como a que las personas busquen trabajos en la economía sumergida por miedo a perderlas.

Otros programas públicos cuyo objetivo son la inserción laboral de las personas se revelan como obsoletos e inadaptados a la realidad de una oferta laboral escasa y precaria. Muchas personas han identificado como una necesidad el acercar a la comarca programas formativos que conduzcan a la obtención de certificados de profesionalidad adaptados a la oferta laboral real.

El propio Tercer Sector que interviene en el territorio llevando a cabo programas de integración sociolaboral subvencionados por las Administraciones públicas, sufre de esta misma precariedad al no tener asegurada la financiación para dar continuidad a sus proyectos.

El diagnóstico es bastante claro: las políticas para fijar población y crear empleo no están cumpliendo sus objetivos y siguen en marcha a pesar de que los propios profesionales que trabajan en el sector opinan que están obsoletas. Esto revela una falta de coordinación y de *feedback* dentro de las propias instituciones a la hora de diseñar las políticas. Hace falta pararse y analizar, y hacer esto mediante un proceso participativo real en el que se tengan en cuenta a todas las entidades que están interviniendo en el territorio, tanto del sector público, como del Tercer Sector.

Por otro lado, hay una percepción general de pérdida de derechos y de oportunidades provocadas por el deterioro y la centralización de los servicios públicos, la falta de inversión en infraestructuras fundamentales como la conexión a internet, un transporte público insuficiente, o la escasez de ofertas de viviendas públicas y en alquiler. Se considera que hay unos servicios públicos de calidad con respecto a la sanidad y la educación pero que estos están en peligro debido a la despoblación.

Uno de los condicionantes fundamentales al que se ha hecho referencia a lo largo de todo el trabajo de campo es que, la ausencia de un transporte público suficiente y con horarios y frecuencias adaptados a las necesidades reales de la población, obliga a las personas a depender del vehículo personal. Esta situación aumenta la vulnerabilidad de las personas en situación precaria ya que no pueden acceder a los servicios públicos básicos de salud y educación, de orientación laboral o formación, o incluso a ciertos empleos, ya que el coste del desplazamiento a la zona centro de Asturias es inasumible con el aumento de los precios del combustible.

En general se consideraba que, debido a la abundancia de recursos naturales, el mayor acceso a internet y una perspectiva de mejora de la calidad de vida, la comarca ofrece posibilidades para el emprendimiento y de atraer a nuevos pobladores. Pero salen a relucir las trabas administrativas y la excesiva burocratización como impedimentos para llevar a cabo proyectos de emprendimiento basados en la diversificación tradicional del mundo rural.

Por último, se reclama una mayor flexibilidad de las normativas adaptadas no solo a las características de la comarca y a las posibilidades de explotación de sus recursos, sino a la realidad del despoblamiento y a la dispersión de la población en un territorio muy extenso y montañoso.

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 la comarca de Oriente interior” del Principado de Asturias que desarrollamos en la anualidad de 2022. En las Conclusiones Finales (4ª Fase del proceso de investigación), el primer apartado, se realiza una estimación cuantitativa del ‘precariado’ en Oriente interior en comparación con Asturias y España, según los resultados del Estudio Cuantitativo efectuado (1ª y 2ª Fase). Asimismo, nos referimos a los perfiles sociolaborales que se identificaron en el Estudio Cualitativo (3ª Fase) por 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’ y, en particular, el ‘precariado rural’, a la luz de las aportaciones teóricas efectuadas por el sociólogo Guy Standing.

Por último, en el segundo apartado, se recogen las Recomendaciones Finales (5ª Fase) con las que pretendemos exponer una serie de orientaciones y propuestas de acción, generales y específicas, para una intervención socio-institucional dirigida a promover la inclusión o inserción sociolaboral del precariado rural en la comarca asturiana del Oriente interior.

3.1. CONCLUSIONES

Comencemos con la conceptualización que realizó el sociólogo Guy Standing (2013, p. 26) sobre el «precariado», 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 Standing es una nueva clase social en proceso de formación, diferente del proletariado que se generó con el capitalismo industrial y culminó su desarrollo con el fordismo. Asimismo, considera que no es adecuado equiparar el ‘precariado’ con los ‘trabajadores pobres’ (Standing, 2013, 2014): estos, suelen tener una relación estable con el empleo asalariado y también tienen posibilidades de realizar una carrera laboral-profesional aunque sea limitada; por tanto, forman parte del proletariado con contratos estables, salarios bajos y disponen de una identidad profesional coherente y más valorada socialmente. Mientras el ‘precariado’, además de bajas retribuciones, se caracteriza por la inseguridad crónica en el empleo, la incertidumbre laboral y la vulnerabilidad socio-institucional ante “la falta de apoyo comunitario, la carencia de subsidios empresariales o estatales asegurados, y la carencia de beneficios privados que complementen las ganancias monetarias obtenidas” (Standing, 2013, pp. 33-34). Además, el ‘precariado’ carece de una identidad social positiva basada en el trabajo-profesión, derivando

en su infravaloración comunitaria. Cuando tienen un empleo, este no es del tipo que permita construir una carrera profesional coherente y prolongada: es bastante inestable, rotan con frecuencia entre situaciones de ocupación temporal y paro, pasan tiempo buscando un nuevo empleo y, tras conseguirlo, con frecuencia se ven obligados a ocuparse en un área profesional diferente a la del empleo anterior, y así repetidamente.

No es solo una cuestión de empleo inseguro, de duración limitada y con una protección laboral insuficiente, aunque todo esto se ha generalizado. Es quedar anclado en un estatus que no ofrece una posibilidad de carrera profesional, ningún sentido de identidad ocupacional segura y pocos derechos, si es que alguno, a las prestaciones estatales y empresariales que varias generaciones de quienes se veían a sí mismos como pertenecientes al proletariado industrial o a la administración habían llegado a considerar como algo debido. (Standing, 2013, p. 51)

Para Standing, el 'precariado' es una nueva clase social heterogénea, bastante diversa: juventud parada y con contratos temporales, las y los inmigrantes extranjeros con contratos temporales formales e informales (inmigrantes irregulares o *sin papeles*), las mujeres con contratos temporales, jornadas a tiempo parcial no voluntarias y empleos informales, los hombres maduros que sufrieron la rescisión de un contrato estable y se ven abocados al desempleo de larga duración o a rotar entre el paro y empleo temporal, o mismo a pluriemplearse en *minijobs* en la economía informal o sumergida Standing nos dice que se trata de una nueva clase social en proceso de formación: basándose en la sociología marxista, actualmente es una 'clase en sí' porque tiene características objetivas que la diferencian en su relación con los medios de producción (tienen que vender su fuerza de trabajo) y, también, en cuanto a su estatus en las relaciones que configuran la estructura sociolaboral (su acceso a la relación salarial es inestable e insegura, rota entre situaciones de paro y de empleo temporal, se distingue por condiciones de empleo y trabajo marcadas por la precariedad laboral). Pero todavía no es una 'clase para sí': le falta conciencia colectiva, lazos y pautas de solidaridad y reciprocidad para constituir una clase social que se autoperciba con intereses y demandas diferentes a otras clases, lo que le permitiría construir una identidad sociolaboral positiva, unos relatos, discursos y unas prácticas sindicales y políticas propias, para reivindicar y defender sus intereses de clase.

El precariado no es una clase para sí, en parte porque está en guerra consigo mismo. Una parte de él acusa a otra de su vulnerabilidad e indignidad. Un trabajador temporal con bajo salario puede verse inducido a pensar que los "parásitos del bienestar" reciben más, injustamente y a su costa. (...) Las tensiones en el seno del precariado están enfrentando a unos con otros, impidiendo que reconozcan que es la estructura socioeconómica la que produce las calamidades comunes. Muchos se verán atraídos por políticos populistas y mensajes neofascistas, algo que ya se constata claramente en toda Europa, Estados Unidos y otros lugares. (Standing, 2013, p. 52)

En el territorio rural asturiano y español, ¿está presente la nueva clase social del precariado? Obviamente sí. La estacionalidad de parte de las actividades económicas (agricultura, comercio, hostelería-restauración vinculada con el turismo y la población flotante...), la flexibilidad que predomina en la contratación-gestión laboral en actividades de la industria, la construcción

y sobre todo de los servicios, así como la relevancia de los empleos informales o irregulares (desde la agricultura, el comercio o la hostelería-restauración hasta los cuidados), son factores que favorecen la existencia y propagación del 'precariado rural'. En esta nueva clase social en proceso de formación concurren personas de nacionalidad española o extranjera que trabajan habitualmente como asalariadas de forma precaria mediante contratos temporales o inestables, sean formales (legales) o informales (economía sumergida), con jornada a tiempo completo o a tiempo parcial (subempleo), que rotan entre situaciones de ocupación y paro, además de poder ser personas beneficiarias de prestaciones públicas del tipo del salario social básico (autonómica) o del ingreso mínimo vital (estatal) que buscan empleos informales o irregulares para no perder esa ayuda social tan necesaria para su subsistencia². Por lo demás, también hay que considerar las personas activas que son trabajadoras autónomas que gestionan una pequeña explotación agropecuaria o un negocio de ámbito local (comercio, bar, reparaciones, etc.) con ingresos insuficientes y que sobreviven con el riesgo de cierre por falta de viabilidad económica; en suma, personas de la pequeña burguesía rural que subsisten de manera precaria y, probablemente, se precipitarán a medio plazo al espacio sociolaboral del salariado del 'precariado rural'.

Ahora, reflexionemos con una mirada retrospectiva sobre el mercado de trabajo español y asturiano acerca de los cambios que han promovido el ascenso y auge del empleo temporal y precario, uno de los factores principales del desarrollo del precariado, tanto rural como urbano. La temporalidad en el empleo asalariado se promovió en España desde la firma del Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984 entre el Gobierno estatal, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y la Unión General de Trabajadores (UGT), que dio lugar a la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. En pocos años, el empleo temporal aumentó considerablemente, representando en 1990 el 29,9% de las personas asalariadas en España, alcanzando en 1995 su mayor porcentaje estatal (35%; y 23,6% en Asturias³), seguido de 2006 (34,1%; y 30,9% en Asturias), mientras significó el menor porcentaje en 2013 con la crisis de la Gran Recesión (23,1% en España y 23% en Asturias).

La reforma laboral de 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), con el abaratamiento del despido pretendió indirectamente reducir la excesiva temporalidad, al considerar que así incentivaba la contratación indefinida sobre la temporal. Sin embargo, además de abaratar el despido, reducir los salarios y aumentar los contratos más cortos, fracasó en esa pretensión, ya que la Tasa de Temporalidad volvió a aumentar con el nuevo ciclo de crecimiento económico desde 2014 a 2019 (26,3% en España y 25,5% en Asturias), descendiendo seguidamente con la inesperada crisis provocada por la pandemia del Covid-19 en 2020 (24,1% en España y 23,8% en Asturias), para retornar

² Con frecuencia, el único ingreso económico que han percibido con continuidad mensual durante los últimos años.

³ Sadei (1999). La evolución del trabajo temporal en Asturias. *Revista Asturiana de Economía-RAE*, 14, 261-275.

⁴ Las Tasas de Temporalidad de 2006 en adelante, tanto para España como Asturias, proceden de la EPA, Media de los cuatro trimestres del año, INE.

a la corriente de ascenso con la recuperación de 2021 (25,1% en España y 24,9% en Asturias de las personas asalariadas).

Esas dos reformas laborales (1984 y 2012) de carácter neoliberal supusieron una desregulación del mercado de trabajo español y asturiano que intensificó la gestión flexible de la fuerza laboral, tanto en el interior de las empresas como externamente (deslocalización, subcontratación a otras empresas), a la vez que exacerbaron el *efecto acordeón* en el mercado de trabajo según la fase del ciclo económico: creación numerosa de empleo temporal y precario durante las fases expansiva y de auge y aumento masivo del paro por la rápida destrucción del empleo eventual en las fases recesiva y depresiva de la economía capitalista (Trabada, 2014, p. 172).

La Tasa de Temporalidad española ha sido de las más elevadas entre las poblaciones asalariadas de la Unión Europea, prácticamente duplicando el porcentaje de la UE 27 Estados (14,9% en 2013, 15% en 2019 y 14% en 2021 según Eurostat). En el último año, solo la Tasa de Temporalidad holandesa (27,4%) despuntó moderadamente sobre la española (25,1%). Por consiguiente, la contratación temporal alcanza una dimensión masiva en el mercado de trabajo español, conformado un rasgo distintivo realmente negativo en comparación con los mercados de trabajo de los países de la Unión Europea más desarrollados: 8,8% en Austria, 10,3% en Bélgica, 10,9% en Dinamarca, 11,4% en Alemania, 14,4% en Suecia, 15% en Francia o 16,6% en Italia de media anual de Tasa de Temporalidad en 2021 (fuente: Eurostat).

Ahora bien, esas reformas laborales que promovieron la contratación temporal y precaria masiva entre la población asalariada se encuadran en el proceso de transformación del capitalismo occidental desde el fordismo al posfordismo: durante el primero dominó la relación salarial basada en el contrato estable o fijo y una situación de pleno empleo, pero las *crisis del petróleo* de la pasada década de los setenta (1973 y 1979) y la dinámica inflacionaria en los precios y salarios, junto a las movilizaciones de la clase trabajadora, impulsaron una importante caída de la tasa de ganancia en el proceso de valorización del capital que provocaron la reacción del *establishment* de la burguesía occidental en favor de las políticas neoliberales centradas en la liberalización, desregulación y mundialización de las actividades económicas y los mercados capitalistas, entre ellos el de trabajo, lo que supuso la creación de nuevas modalidades de contratación laboral de carácter temporal y precarias. Así, se fue configurado un sistema diferente de acumulación y regulación del capitalismo, que se ha denominado neofordismo o posfordismo⁵, en el que se han maximizado los principios de flexibilidad, competitividad y eficiencia en todos los ámbitos relacionados con la producción y distribución-comercialización de bienes y servicios, inmersos en un proceso de cambio continuo gracias a la innovación y aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), pero también a un contexto económico y sociocultural que se ha mundializado o globalizado, superando las fronteras políticas y espaciales de los Estados-nación que predominaron durante la etapa del capitalismo fordista.

5 Quienes consideran que tiene más rasgos en común que diferentes con respecto al modo fordista utilizan el término 'neofordismo', mientras si se valora que muestra más rasgos distintivos que comunes se refieren a 'post o posfordismo'.

La reestructuración neoliberal de las políticas, normativas e instituciones del fordismo ha supuesto la desregulación y liberalización del mercado laboral, incluyendo su mundialización; más en concreto, el auge de formas de contratación ‘atípicas’ (temporales, a tiempo parcial, *minijobs*, falsos autónomos...) con respecto al contrato estable o indefinido y con jornada a tiempo completo que se generalizó durante el fordismo. Así, menguó significativamente la figura del trabajador fijo, mientras aumentó la presencia del trabajador temporal, precario y con frecuencia subempleado (a tiempo parcial, *minijobs*), con menos derechos laborales y sociales. También, la situación de ‘pleno empleo’ fue sustituida por el ‘desempleo estructural’ (el ‘ejército industrial de reserva’ según Karl Marx) que afecta a una proporción relevante de la población activa, con la funcionalidad económica de presionar a la baja los salarios, así como las condiciones de empleo y trabajo.

Ciertamente, las reformas neoliberales del mercado de trabajo han supuesto el aumento de la flexibilidad y competitividad laboral, así como la reducción del coste salarial y social de la fuerza de trabajo (recortes en el Estado de bienestar y su gasto social, endurecimiento de los requisitos para acceder a la prestación de paro y otros subsidios o ayudas públicas). Asimismo, generó una creciente polarización sociolaboral entre las capas sociales de trabajadores con contratos temporales-inseguros y las capas con contratos indefinidos-seguros, rompiendo los lazos e identidades que favorecen la concienciación y la acción reivindicativa común de clase (según Marx: la *clase para sí*).

La posición de la formación social española en la semiperiferia de la ‘nueva división internacional del trabajo’ (Fröbel et al, 1980) que se fue conformado con el capitalismo posfordista, donde los países del centro capitalista se han especializado en las ramas industriales con mayor nivel tecnológico y en las ramas de los servicios financieros, comerciales y especializados a las empresas, mientras los países de la semiperiferia juegan el papel de acoger las actividades industriales y de servicios más dependientes del uso de mano de obra semicualificada y de baja cualificación, ha implicado que las contrataciones temporales y precarias sean modalidades que rápidamente se difundieron en el mercado de trabajo español, llegando a significar alrededor de un tercio de la población asalariada. *Grosso modo*, la elevada temporalidad en el empleo asalariado en España ha tenido diversas consecuencias negativas sobre el modelo productivo y las condiciones de trabajo, el consumo y la calidad de vida de segmentos relevantes de las capas trabajadoras, especialmente en las que sufrieron la movilidad social descendente desde la clase media y el proletariado al precariado.

Hay que resaltar que los riesgos o peligros laborales en la ‘sociedad del riesgo global’ (Beck⁶, 2002) que ha forjado el capitalismo posfordista y globalizado no se distribuyen de manera homogénea e igualitaria entre las diferentes clases de la estructura socio-ocupacional. Basándonos en la “teoría de la segmentación del mercado de trabajo” (Recio, 1995), son las y los trabajadores de baja cualificación que se insertan en el ‘segmento secundario’ del mercado de trabajo quienes se ocupan habitualmente en trabajos-empleos frágiles y precarios, en los que se sufre

6 Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI de España Editores S.A.

temporalidad o subempleo, bajos salarios y precariedad en las condiciones de trabajo, en los que no se puede desarrollar una carrera laboral-profesional coherente y continuada en el tiempo, a la vez que se es incapaz de construir una biografía e identidad laboral-profesional valorada socialmente en la que reconocerse positivamente.... Su poder social de negociación de mercado (Prieto, 1994) es muy débil, carecen de organizaciones sindicales que defiendan y protejan sus derechos. Precisamente, en el segmento secundario buscan empleo y se ocupan las personas que forman el precariado: habitualmente, se trata de jóvenes y de mujeres adultas y maduras con una baja y medio-baja formación educativa y profesional, así como de personas extranjeras que proceden de países menos desarrollados, con frecuencia sin la homologación oficial de sus estudios superiores en el caso de que los tengan. Con la *Gran Recesión* de 2008-14, también se observó la incorporación profusa al segmento secundario laboral de varones maduros que anteriormente se insertaban en el segmento primario pero, tras el despido laboral o el cierre de su anterior empresa, pasaron a formar parte de esa periferia del empleo precario.

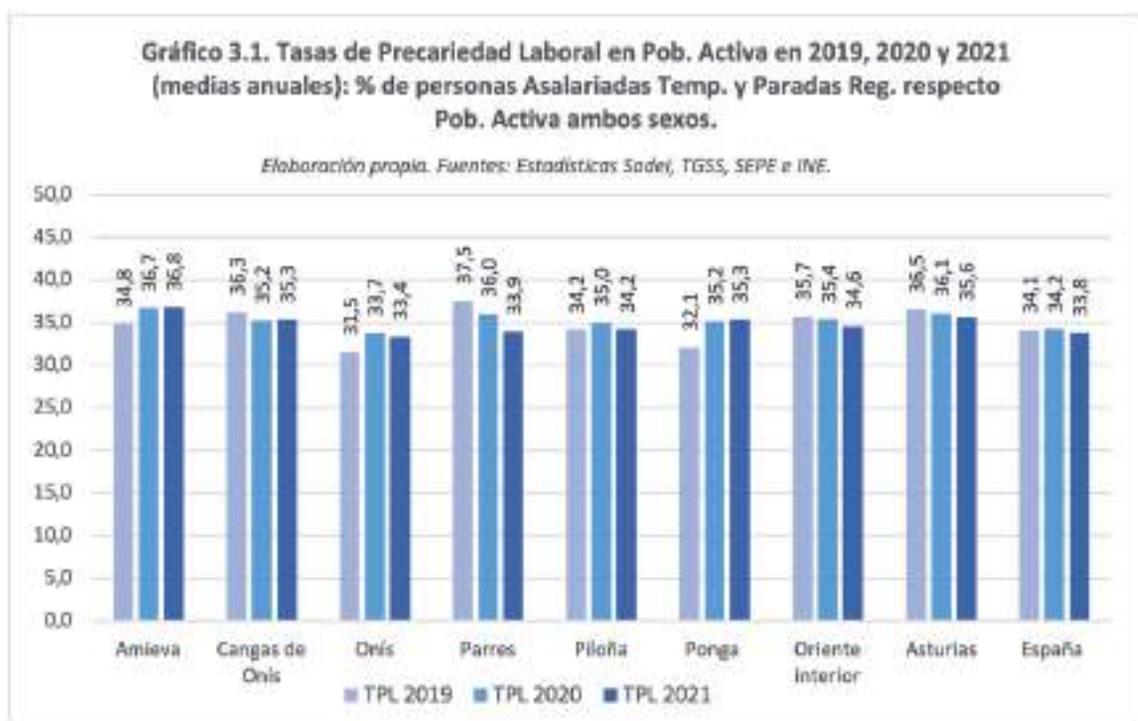
De modo que el problema actual no es sólo el que plantea la constitución de una “periferia precaria” sino también el de la “desestabilización de los estables”. El proceso de precarización atraviesa algunas zonas antes estabilizadas del empleo. Ha habido un nuevo crecimiento de la vulnerabilidad de masas que, como hemos visto, había sido lentamente conjurada. En esta dinámica no hay nada de “marginal”. (Castel, 1997, p. 413)

Tras esta meditación sobre el precariado y su construcción social, pasemos a considerar la dimensión cuantitativa del ‘precariado rural’ en la comarca asturiana del Oriente interior: según los resultados del Estudio Cuantitativo, un tercio de las personas ocupadas como asalariadas trabajaron en 2021 (media anual) con un contrato temporal (33,2%) en Oriente interior, superando en cuatro puntos la incidencia de la contratación temporal entre el total de personas asalariadas en el Principado de Asturias (28,8%) y en ocho puntos la correspondiente a España (25,1%). La temporalidad en el empleo es un rasgo distintivo y principal del precariado según Standing (2013), una clase y estatus predeterminado por la vulnerabilidad y precariedad sociolaboral, en la que se alternan el empleo temporal y el subempleo con el desempleo. En este sentido, la Tasa del Paro Registrado en 2021 (media anual) significó el 17% de la población activa⁷ en el Oriente interior, casi un punto por encima de la autonómica (16,2%) y un punto y medio sobre la estatal (15,5%). Los fenómenos de temporalidad y de desempleo estructural son consecuencia de la segmentación y flexibilidad laboral que domina en la organización y gestión empresarial del modo de regulación del capitalismo posfordista y globalizado.

Con ambos colectivos sociolaborales -las personas asalariadas con contrato temporal y las paradas registradas- vamos a calcular un indicador con la finalidad de estimar la dimensión cuantitativa del precariado rural en la comarca del Oriente interior: **la Tasa de Precariedad**

7 Para esta investigación sociolaboral la población activa está formada por las personas ocupadas y las paradas registradas, ya que no podemos saber cuántas personas desempleadas no están inscritas en el paro en cada uno de los seis municipios de la comarca de Oriente interior.

Laboral (TPL) entre las personas activas⁸. Así, en 2021 (media anual), el 34,6% de las personas activas del Oriente interior se encontraban empleadas como asalariadas temporales o paradas registradas, un punto por debajo de la Tasa asturiana (35,6%) pero casi un punto por encima de la Tasa española (33,8%). Los seis municipios de la comarca describen un intervalo estrecho, definido por 33,4% en Onís y 36,8% en Amieva. En síntesis, al menos un tercio de la población activa del Oriente interior se encontraba en 2021 en una situación de Precariedad Laboral, bien fuese como asalariada temporal o como parada registrada. En todo caso, se percibe una emergente tendencia de declive en las TPL de 2019 a 2021 (medias anuales), ya que sus valores disminuyeron en un punto en Oriente interior y Asturias, así como ligeramente en España. Entre los municipios la evolución fue ambivalente, tal como se observa en el siguiente Gráfico 3.1., si bien cabe esperar que en 2022 el valor de la Tasa de Precariedad Laboral disminuirá con mayor ímpetu gracias a la aplicación del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, que comenzó a ejecutarse el 30 de marzo de 2022, pues, indudablemente, reducirá la elevada temporalidad entre el empleo asalariado. Asimismo, de proseguir la dinámica actual de crecimiento del empleo se reducirá el paro registrado, el otro colectivo del numerador de la Tasa de Precariedad Laboral.



En ese sentido, tras la entrada en vigor el pasado 30 de marzo de 2022 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, ya se evidencian los primeros efectos positivos mediante la reducción de la contratación temporal: para el conjunto de España, la Tasa de Temporalidad

⁸ Tasa de Precariedad Laboral entre las personas Activas (media anual): % de personas asalariadas temporales y paradas registradas respecto de la población Activa.

en los contratos registrados disminuyó desde el 89,4% entre los contratos acumulados de enero a octubre de 2021 hasta el 62,1% en el mismo período de 2022. En la comarca de Oriente interior de Asturias se observa una caída desde el 94,2% al 64,7% del total de contratos registrados para ambos sexos. Por tanto, la reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, ya está cosechando unos primeros resultados claramente positivos en cuanto a la reducción de la temporalidad laboral, que es un rasgo esencial del ‘precariado’, además de romper la correlación de etapas anteriores en las que el crecimiento del empleo implicaba, sobre todo, el aumento de la contratación temporal. Seguramente, la disminución del fenómeno de la temporalidad laboral proseguirá en el último trimestre del año 2022 y a lo largo de 2023, lo que irá aproximando la Tasa de Temporalidad española a la francesa e italiana (16,6% y 17% en el tercer trimestre de 2022 según Eurostat), además de reducir con importancia las respectivas de Asturias y del Oriente interior.

En resumidas cuentas, la nueva regulación del mercado de trabajo que ha promovido el Gobierno progresista está reduciendo la dimensión cuantitativa del precariado, incluyendo el precariado rural, aunque pensamos que se debe incidir más en reducir la desigualdad de género que se muestra en la mayor probabilidad que tienen las mujeres activas de insertarse en el segmento secundario del mercado de trabajo, en sus empleos temporales y precarios y en el desempleo, por consiguiente, en el precariado.

Por otro lado, desde la perspectiva de los resultados del Estudio Cualitativo realizado en 2022, en la comarca de Oriente interior de Asturias se han identificado los perfiles sociolaborales que forman el “precariado rural” en esta zona. En concreto, las y los informantes cualificados que participaron en el trabajo de campo se refirieron a que la juventud procede, sobre todo, de familias desestructuradas, monoparentales o *monomarentales* (madres solteras, divorciadas, viudas), en las que sus padres o madres también forman parte del precariado rural. Generalmente, abandonaron los estudios obligatorios o, si finalizaron la ESO, no prosiguieron estudiando, por tanto, carecen de una formación profesional para insertarse en ocupaciones que posibiliten el desarrollo de una carrera profesional más allá del corto plazo. Las y los jóvenes inmigrantes, principalmente extranjeros, resaltan como un tipo emergente en el perfil de la juventud del precariado rural de esta zona.

En cuanto a las mujeres adultas y maduras con un bajo o medio-bajo nivel de estudios y formación profesional, sobre todo se indicaron las que tienen cargas familiares, desde hijos a otros familiares que requieren cotidianamente su trabajo de cuidados, entre las que resaltan las madres solteras y divorciadas, con unas cargas familiares no compartidas que limitan notoriamente sus opciones de inserción laboral e incluso de formación profesional para recualificarse y mejorar su empleabilidad. La infravaloración estructural del trabajo que realizan las mujeres y las desigualdades de género que sufren en un ambiente sociocultural más patriarcal como es el rural, las impulsa a buscar empleo en actividades en las que es más frecuente la temporalidad

9 Según la Encuesta de Población Activa del INE, la Tasa de Temporalidad entre las personas asalariadas para el conjunto de España fue del 24,2% en el primer trimestre de 2022, reduciéndose al 20,2% en el tercer trimestre del año. En Asturias, la Tasa de Temporalidad entre las personas asalariadas disminuyó del 24,5% al 22,5%.

y la precariedad en las condiciones de trabajo, incluso la economía informal o sumergida: hostelería y restauración, cuidado de personas y trabajo doméstico, servicios personales, comercio al por menor, limpieza de viviendas y oficinas, etc. Dentro de este perfil del precariado rural se constata el aumento de las inmigrantes extranjeras, las cuales también se enfrentan a los estereotipos y prejuicios de carácter xenófobo y/o racista por tener rasgos fenotípicos diferentes a los de la población autóctona; unas actitudes y prácticas de segregación y discriminación hacia las inmigrantes extranjeras que se agravan si su situación administrativa es irregular, impeliéndolas a buscar empleo en el segmento secundario informal (economía sumergida), sin derechos laborales y sujetas a una mayor explotación laboral.

Con respecto a los varones inmigrantes, los extranjeros se insertan en los empleos del segmento secundario que se identifican culturalmente como ‘masculinos’: temporeros en el sector agrícola y forestal, peones y albañiles en la construcción, aunque también acceden al empleo precario en la hostelería y restauración. Entre las personas que proceden de países de Europa oriental es frecuente que tengan un nivel educativo superior, pero al no tener convalidada su titulación no pueden acceder a las ofertas de empleo que se corresponden con su nivel educativo.

Recientemente, a raíz de la crisis sociosanitaria provocada por la pandemia del Covid-19, las y los informantes cualificados han percibido la presencia de inmigrantes españoles que proceden del hábitat urbano y buscan comenzar una nueva vida en el rural, los cuales se precipitan al precariado rural si no prosiguen con su empleo urbano mediante el teletrabajo, ya que las oportunidades de ocuparse en un nuevo empleo las encuentran en el segmento secundario del mercado de trabajo comarcal. Generalmente, son las personas de referencia de un núcleo familiar con hijos, por lo que su inmigración tiene capacidad real de contribuir a la renovación de la envejecida demografía de la localidad rural en la que se asientan.

Según las personas entrevistadas, los varones que superan los 50 años constituyen un perfil sociolaboral que está aumentando entre el precariado rural, tras sufrir la pérdida del empleo asalariado estable o al verse obligados a cesar como autónomos en un pequeño negocio o explotación familiar que pasó a ser claramente inviable. La edad elevada y la baja u obsoleta capacitación profesional les induce a buscar empleo en el segmento secundario del mercado de trabajo, en el sector agrícola y forestal, la construcción o en la hostelería y restauración. Además, los problemas de salud y posibles adicciones a drogas (principalmente, alcoholismo) suelen dificultar su inserción laboral y les encaminan a ser preceptores continuados de prestaciones sociales como el Ingreso Mínimo Vital o el Salario Social Básico de Asturias.

Por lo demás, los discursos recogidos también se refieren a personas adultas y maduras que cotizan como autónomas y gestionan pequeños negocios, comercios o explotaciones familiares que, con los ingresos que obtienen, apenas cubren los gastos de cotización a la Seguridad Social y de funcionamiento de su actividad. En principio, están ocupadas de manera estable, pero un nuevo descenso de la cifra del negocio, probablemente, implicará su cierre y cese como trabajadoras autónomas, pasando a engrosar, quienes no consigan jubilarse, el colectivo de personas paradas que buscan un empleo temporal en el segmento secundario del mercado de trabajo y, por ende, formarán parte del precariado rural (o urbano si se ven obligados a emigrar).

Por último, mencionar las personas con estudios superiores, principalmente universitarias: si son jóvenes de la comarca tienden a emigrar a una urbe para insertarse laboralmente, pero quienes se quedan, retornan o se desplazan desde una urbe con frecuencia pasan a engrosar el precariado rural, ya que el mercado de trabajo de la comarca no ofrece empleos estables para personas con titulación superior, en todo caso de duración temporal vinculados a las Administraciones públicas y organizaciones del Tercer Sector.

En definitiva, el precariado rural es un colectivo heterogéneo y complejo, ya que lo componen diferentes perfiles sociolaborales, los cuales se caracterizan por la inseguridad, la incertidumbre y la vulnerabilidad sociolaboral ante el débil apoyo institucional que reciben en tiempos de necesidad o crisis económica, y la carencia de otras fuentes de ingresos que complementen las ganancias monetarias obtenidas con el empleo temporal y precario (formal o informal). El precariado está bastante presente en el medio rural, incluso con una significación cuantitativa mayor a la que representa en el urbano, debido a la crisis estructural de las formas de vida basadas en las actividades agropecuarias, inmersas en un proceso de reestructuración y desregulación continuo (como ejemplifican las sucesivas reformas de la Política Agrícola Común de la Unión Europea), afectadas por una creciente competitividad y mundialización en los mercados que supone obtener una rentabilidad decreciente para las explotaciones familiares. Asimismo, se manifiesta una fuerte subordinación de estas a las grandes empresas y multinacionales de la agroindustria y las especializadas en la distribución-comercialización (mayoristas e hipermercados), que implica un escaso margen de maniobra y débil poder de negociación de mercado para conseguir o recuperar la rentabilidad perdida. Paralelamente, la crisis demográfica que sufre el hábitat rural merma año tras año la ‘masa crítica’ que requieren las pequeñas empresas, comercios, bares-cafeterías, talleres y otras actividades que dependen del consumo de la población de la zona, impulsándolas progresivamente a un proceso de crisis y cierre (Trabada, 2020). En este sentido, es pertinente considerar que la pequeña burguesía propietaria de esos negocios, de no emigrar o jubilarse, probablemente se desclasarán y engrosarán el precariado rural. Por último, las y los jóvenes que han abandonado prematuramente el sistema educativo, las mujeres nacionales y extranjeras con un bajo nivel de estudios (o sin homologar) y generalmente con cargas familiares no compartidas, y los varones maduros expulsados del segmento primario del mercado de trabajo, constituyen los perfiles sociales principales del precariado rural que se insertan en los empleos temporales y precarios y en el paro que conforman el segmento secundario laboral; unos perfiles sociales a los que se han incorporado recientemente inmigrantes procedentes del hábitat urbano, a raíz de la crisis sociosanitaria de la pandemia del Covid-19.

3.2. RECOMENDACIONES

A continuación recogemos un conjunto de Recomendaciones para una intervención socio-institucional dirigida a promover la inclusión o inserción sociolaboral del precariado rural en la comarca de Oriente interior) de Asturias. 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 otros 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, basadas en el Informe Cualitativo (3ª Fase), se articulan en los siguientes 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) para potenciar la inserción sociolaboral y la lucha contra la precariedad, pobreza y exclusión social: *Mesa comarcal para la inserción sociolaboral*.
- Subvenciones plurianuales para el Tercer Sector para reducir la incertidumbre y precariedad laboral entre el personal contratado por estas organizaciones.

2. Transporte público y movilidad:

- Potenciar un servicio de transporte público entre los pueblos y la cabecera municipal o comarcal a través de líneas de microbús, bonos para taxi y automóviles compartidos.
- Ayudas públicas para obtener el carné de conducir dirigidas a personas en paro o empleadas temporales con ingresos insuficientes.

3. Conciliación entre las esferas laboral y personal-familiar:

- Promover una red de servicios públicos y del Tercer Sector (subvencionados) 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: guarderías y escuelas infantiles, ludotecas y actividades extraescolares, clases de apoyo y refuerzo escolar, ayuda a domicilio.

4. Formación profesional para el empleo estable:

- Impulsar y adecuar las ofertas de formación profesional para el empleo que se imparten en la comarca: realizar un estudio para detectar las necesidades y demandas, los recursos

y ofertas de formación profesional existentes y adecuadas al tejido socioeconómico de la comarca y sus potencialidades.

- Diseñar itinerarios de formación profesional en alternancia o dual (formación y empleo) para potenciar la inserción laboral estable y de calidad entre la población activa del precariado (en paro o con empleo precario).
- Utilizar el formato de teleformación y la red de equipamientos socioculturales y de telecentros rurales para aquellas personas con dificultades para efectuar la formación de manera presencial.
- Potenciar la formación profesional básica y con certificado de profesionalidad para las y los jóvenes que abandonaron tempranamente el sistema educativo.
- Promover la formación profesional con certificado de profesionalidad entre las mujeres que se dedican al trabajo de cuidados y de ayuda a domicilio para personas mayores y/o otras personas dependientes.
- Impulsar la formación profesional con certificado de profesionalidad y el acceso de las mujeres a oficios apreciados como *masculinos* (ganadería y forestal; fontanería, electricidad, albañilería, 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 ingreso mínimo vital o renta mínima autonómica de inserción 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 o dual.
- Gestión pública flexible y en tiempo para facilitar con rapidez el tránsito reversible desde la renta social de inclusión al empleo y viceversa.
- Impulsar la inspección de trabajo para combatir el fraude y la precariedad en la contratación laboral y la cotización a la Seguridad Social.

6. Emprendimiento rural:

- Formación para el emprendimiento y asesoramiento técnico para el diseño del proyecto y plan de negocio para personas con estudios superiores en situación precaria.
- Reducción de los trámites burocráticos y cierta flexibilidad en la aplicación de la normativa.
- Locales públicos cedidos gratuitamente por tres años para emprendedores/as y microempresas.

- Seguimiento y apoyo técnico con asesoramiento especializado de los proyectos de emprendimiento que se lleven a cabo durante los tres primeros años de funcionamiento.
- Línea de ayudas complementarias para el acceso a la vivienda en alquiler en el caso de personas inmigrantes o neorrurales con un proyecto de emprendimiento.
- Oferta pública de tierras agrarias en arrendamiento (banco de tierras) para el desarrollo de actividades agropecuarias, principalmente de agroecología, por personas sin tierra o sin suficiente superficie, con la formación profesional necesaria.
- Sin descartar las potenciales de la economía tradicional, 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 diversificación y capacidad de arrastre en la economía y el empleo local. Por ejemplo, una manera de diversificar la economía local sería a través de la semi-elaboración y transformación de producciones agropecuarias y forestales de la zona, así como mediante su distribución-comercialización. Otro tanto con relación al agroturismo y el 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 diversidad funcional y otras personas dependientes.
- Fomentar la economía circular y las 4-R del reciclaje en el emprendimiento rural: *reducir, reutilizar, reciclar y recuperar*. Por ejemplo, mediante pequeñas plantas de biogás que aprovechen los residuos ganaderos, agrícolas 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 la comarca. La 'Mesa comarcal para la inserción socio-laboral' sería la entidad adecuada para promover ese plan estratégico de desarrollo local.

7. Acceso a la vivienda principal:

- Promover una bolsa de vivienda en alquiler social para los hogares con necesidad residencial e ingresos limitados, tanto de la zona como para favorecer el asentamiento de inmigrantes.
- Movilización de viviendas vacías de la comarca hacia esa bolsa de alquiler social.
- Complementar una ayuda de acceso a la vivienda principal en alquiler con prestaciones sociales como el Salario Social Básico del Gobierno asturiano o el Ingreso Mínimo Vital del Gobierno español.

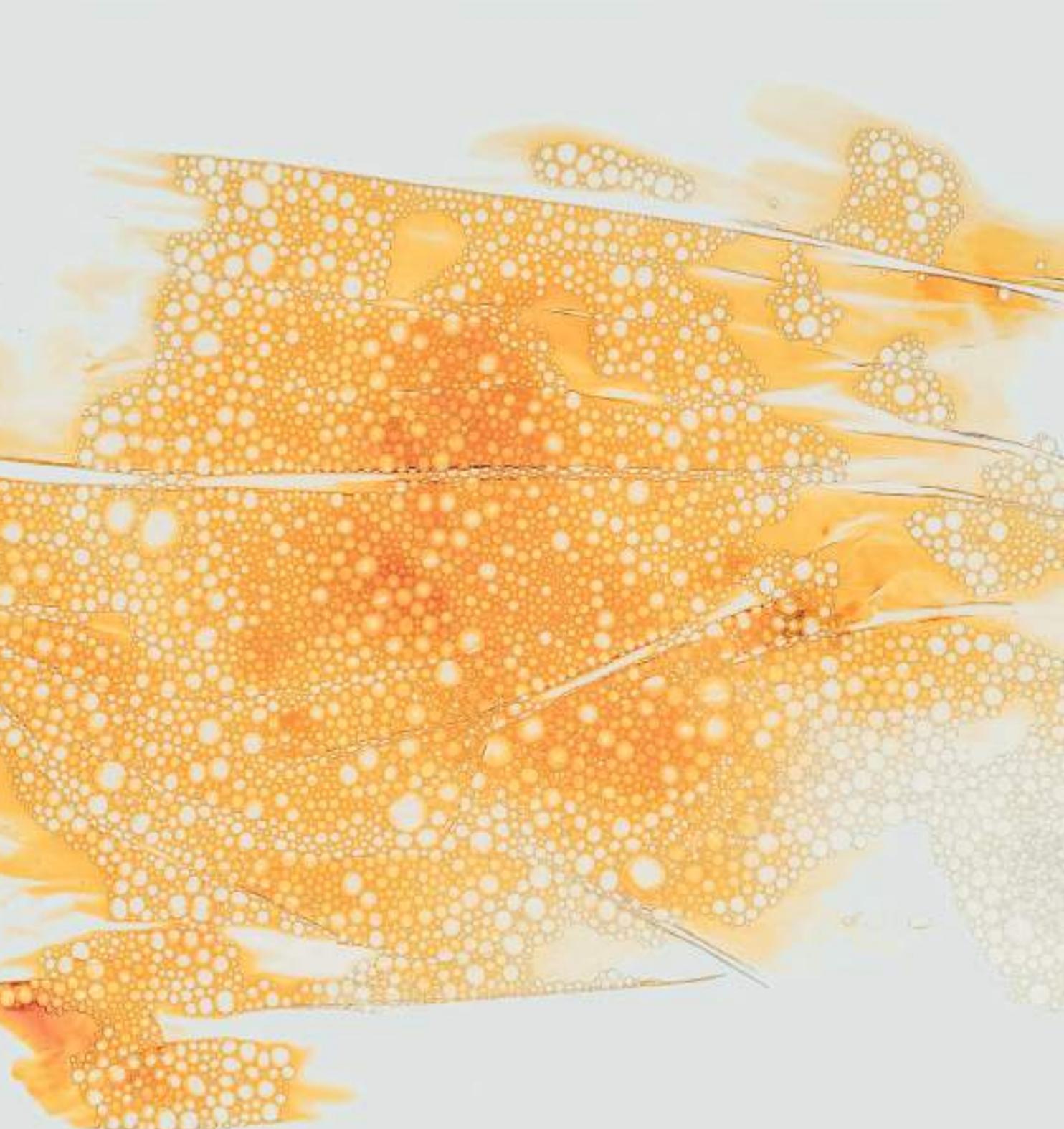
8. Infraestructura digital:

- 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 de las dos comarcas objeto de estudio, favoreciendo el emprendimiento y la fijación de población activa en su territorio.



REFERENCIAS

- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Editorial Paidós SAICF.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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. (2022). *Estudo sociológico sobre a crise demográfica na Pastoriza: análise e estratexia de desenvolvemento local*. A Pastoriza: Concello A Pastoriza.
- 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.



COCEDER

CONFEDERACIÓN DE CENTROS
DE DESARROLLO RURAL