

INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL DEL PRECARIADO RURAL EN LA COMARCA DEL NOROCCIDENTE 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 - 2023

Zona de actuación del Centro de Desarrollo Rural de la Fundación Edes

MARÍA RUIZ SASTRE, socióloga
(Estudio Cuantitativo)

MARÍA GARCÍA MARTÍNEZ, pedagoga
(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)



www.coceder.org

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

C/ Fuente el Sol, 2 - Entreplanta 47009 Valladolid

info@coceder.org | www.coceder.org

Maquetación: Cargraf S.L.

ISBN: 9978-84-128577-6-4

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

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

Confederación de centros de desarrollo rural - 2023

Investigación sociolaboral del precariado rural en la comarca del noroccidente de Asturias

Zona de actuación del Centro de Desarrollo Rural
de la Fundación Edes

MARÍA RUIZ SASTRE, socióloga
(Estudio Cuantitativo)

MARÍA GARCÍA MARTÍNEZ, pedagoga
(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 porcentaje de población extranjera	15
1.1.3. La estructura por sexo y cohortes de edad	17
1.1.4. Envejecimiento de la población	29
1.2. ANÁLISIS DEL EMPLEO _____	31
1.2.1. Evolución del empleo	32
1.2.2. Sectores de actividad	34
1.2.3. Condición laboral	39
1.2.4. Ramas de actividad	43
1.3. ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO _____	46
1.3.1. Evolución del Paro Registrado por sexo	47
1.3.2. Evolución por cohortes de edad y distribución por sexo	53
1.3.3. Evolución y distribu- ción por sectores de actividad	55
1.3.4. Distribución según nivel de Estudios	60
1.3.5. Distribución según tipo de Profesión	62

1.4. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS _	66	2.1.2. Valoraciones sobre la población en precariedad sociolaboral _____	111
1.4.1. Evolución y distribución de los contratos por sexo _____	67	2.1.3. Las Administraciones Públicas _____	121
1.4.2. Evolución y distribución por sectores de actividad _____	74	2.1.4. El Tercer Sector _____	126
1.4.3. Evolución por duración del contrato y Tasas de Temporalidad _____	78	2.1.5. Demandas y propuestas _	131
1.4.4. Modalidad de contratación según fijo discontinuo y a tiempo parcial _	82	2.2. ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO_	132
1.5. CONCLUSIONES CUANTITATIVAS _____	88	2.2.1. Debilidades internas _____	133
1.5.1. Recambio de la población en edad de actividad económica _____	89	2.2.2. Fortalezas internas _____	136
1.5.2. Tasas de Actividad para ambos sexos _____	90	2.2.3. Amenazas externas _____	139
1.5.3. Tasas de Empleo para ambos sexos _____	92	2.2.4. Oportunidades externas	141
1.5.4. Tasas de Paro registrado para ambos sexos _____	93	2.2.5. Conclusiones del DAFO _	142
1.5.5. Porcentajes de Paro registrado por sexo _____	94	2.3. ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN _____	143
1.5.6. Tasas de Temporalidad en las personas asalariadas por sexo _____	96	2.3.1. Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral _____	144
2. ESTUDIO CUALITATIVO _____	101	2.3.2. Las relaciones con las Administraciones Públicas y el Tercer Sector	150
2.1. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS_	101	2.3.3. Demandas y propuestas _	152
2.1.1. Los perfiles sociolaborales del precariado _____	102	2.3.4. Conclusiones del Grupo de Discusión _____	152
		2.4. CONCLUSIONES CUALITATIVAS _____	153
		3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES _	157
		3.1. CONCLUSIONES _____	157
		3.2. RECOMENDACIONES _____	170
		REFERENCIAS _____	174

En las siguientes páginas se recogen los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la comarca del Noroccidente de Asturias”, que constituye la zona de actuación de la Fundación EDES (Tapia de Casariego), los cuales son fruto de un proceso de investigación efectuado entre junio y septiembre de 2023. En líneas generales, la Investigación Sociolaboral se basó en una metodología plural o mixta, consistente en el empleo de los métodos documental, cuantitativo y cualitativo, que se desarrolló en cuatro fases de investigación:

- 1ª Fase Documental en la que se efectuó la búsqueda y selección de información documental escrita (artículos, libros...) y, sobre todo, estadística producida por fuentes oficiales secundarias.
- 2ª Fase Cuantitativa en la que se definió un sistema de 48 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 (doce entrevistas semi-directivas, una reunión DAFO y un Grupo de Discusión) implementadas en la comarca del Noroccidente de Asturias para captar y analizar los relatos y discursos generados por informantes cualificados 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: inicialmente se generaron las conclusiones de los análisis cuantitativo y cualitativo, y después 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 de la investigación.

La comarca del Noroccidente del Principado de Asturias está integrada por 17 concejos: Boal, Castropol, Coaña, El Franco, Grandas de Salime, Illano, Navia, Pesoz, San Martín de Oscos, Santa Eulalia de Oscos, San Tirso de Abres, Tapia de Casariego, Taramundi, Valdés, Vegadeo, Villanueva de Oscos y Villayón. Se ubica en la zona norte - occidental del Principado de Asturias, siendo sus límites: al oeste limita con la provincia de Lugo y al norte con el mar Cantábrico; al sur con los concejos de Allende y Tineo; y al este con las comarcas Cudillero y Salas. A 1 de enero de 2022, la población empadronada ascendió a 43.072 habitantes, de los cuales 141

estaban registrados en Pesoz (el concejo con menor población) y 11.099 habitantes en Valdés, el concejo más poblado.



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

Los resultados de la “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la comarca del Noroccidente 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; 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 cuantitativas. Mientras el segundo capítulo del Estudio Cualitativo se despliega en cuatro apartados, tres de ellos especializados en el análisis cualitativo de los relatos y discursos recogidos por cada técnica cualitativa (entrevistas semi-directivas, DAFO y Grupo de Discusión) y se finaliza con un apartado de conclusiones cualitativas. Por último, el tercer capítulo de Conclusiones y Recomendaciones Finales se articula en los dos apartados que expresa su enunciado: las conclusiones y las recomendaciones.

1. ESTUDIO CUANTITATIVO

En los análisis cuantitativos de carácter secundario que desarrollamos en el primer capítulo consideramos cuatro tipos de ámbitos territoriales y administrativos:

- Ámbito municipal consistente en los diecisiete concejos anteriormente mencionados.
- Comarca del Noroccidente que resulta del sumatorio de esos 17 concejos.
- Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.
- España.

Inicialmente, para enriquecer y contextualizar adecuadamente los análisis cuantitativos realizados sobre la comarca del Noroccidente asturiano, ésta se compara con el Principado de Asturias y el total de España. Después, el análisis se concentra en los 17 concejos de la comarca del Noroccidente para conocer las similitudes y diferencias en cuanto a los indicadores demográficos y sociolaborales que analizamos.

Adentrándonos en el contenido del Estudio Cuantitativo, hay que comentar que se divide en cinco apartados: en el primero de Análisis Demográfico nos vamos a centrar en la evolución y densidad de la población empadronada entre 2001 y 2022, 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.

En el segundo apartado de Análisis del Empleo, vamos a estudiar la evolución y distribución del empleo de ambos sexos entre 2014 y 2022 (medias anuales), tanto por sectores de actividad (Agricultura, Industria, Construcción y Servicios - CNAE-2009), como por condición laboral (autónomos y asalariados) y según ramas de actividad (CNAE-2009), así como las Tasas de Temporalidad entre las personas afiliadas en el régimen general de la Seguridad Social en alta laboral según sexo de 2019 a 2022 (medias anuales).

En el tercer apartado, nos vamos a concentrar en el Análisis del Paro Registrado entre junio 2014 y 2023 a través de la evolución del nº de personas en el paro registrado para ambos sexos y por sexo. También vamos a conocer la ratio de masculinidad, así como la evolución y distribución del paro registrado por cohortes de edad y según sector de actividad (CNAE-2009). Respecto de las variables sector de actividad, nivel de estudios y profesión, diferenciando entre hombres y mujeres, se considerará su evolución y distribución porcentual desde finales de diciembre de 2019 a 2022.

El apartado cuarto se dedicará al Análisis de los Contratos a través de la evolución y distribución del nº de contratos registrados para ambos sexos y por sexo entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses); también analizaremos la evolución y distribución del nº de contratos registrados según sector de actividad económica (CNAE-2009) entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses), según tipo de duración (Indefinidos / Temporales), así como las Tasas de Temporalidad, las Tasas de Fijos Discontinuos, las Tasas de Parcialidad y los Porcentajes de Parcialidad Temporal según sexo entre los contratos registrados en 2019 y 2022 (anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses).

Finalizamos con el apartado de Conclusiones cuantitativas, en el que se analizan varios indicadores de síntesis como el Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad según sexo entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022, así como otros indicadores no considerados en los apartados previos, referidos a ambos sexos y el intervalo temporal de 2019 a 2022 (medias anuales): Tasas de Actividad, Tasas de Empleo, Tasas de Paro Registrado y Tasas de Temporalidad (en este caso también por sexo). Para ambos sexos y por sexo respecto de junio de 2019, 2022 y 2023, estimamos los Porcentajes del Paro Registrado entre la población de 16 a 64 años y las Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados.

Por último, hay que comentar que los indicadores cuantitativos y las fuentes estadísticas oficiales de donde proceden se irá detallando en la presentación de cada apartado del Estudio Cuantitativo, si bien proceden básicamente de las webs del Instituto Nacional de Estadística (INE), de la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI), de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones), del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, Ministerio de Trabajo y Economía Social) y de *Trabajastur* (Portal del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias).

1.1. ANÁLISIS DEMOGRÁFICO

En el primer apartado dedicado a la población vamos a realizar un análisis cuantitativo secundario de los siguientes indicadores demográficos, los cuales se recogen en 14 Tablas en el Anexo Excel:

- Distribución (%) de la población de la Comarca empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022: absolutos y % respecto total de la Comarca; % respecto total Asturias. (Tabla 1.1. del Anexo).
- Evolución de la población empadronada entre 1 de enero de 2001 y 2022: 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 2022: nº habitantes por km² (Tabla 1.3. del Anexo).

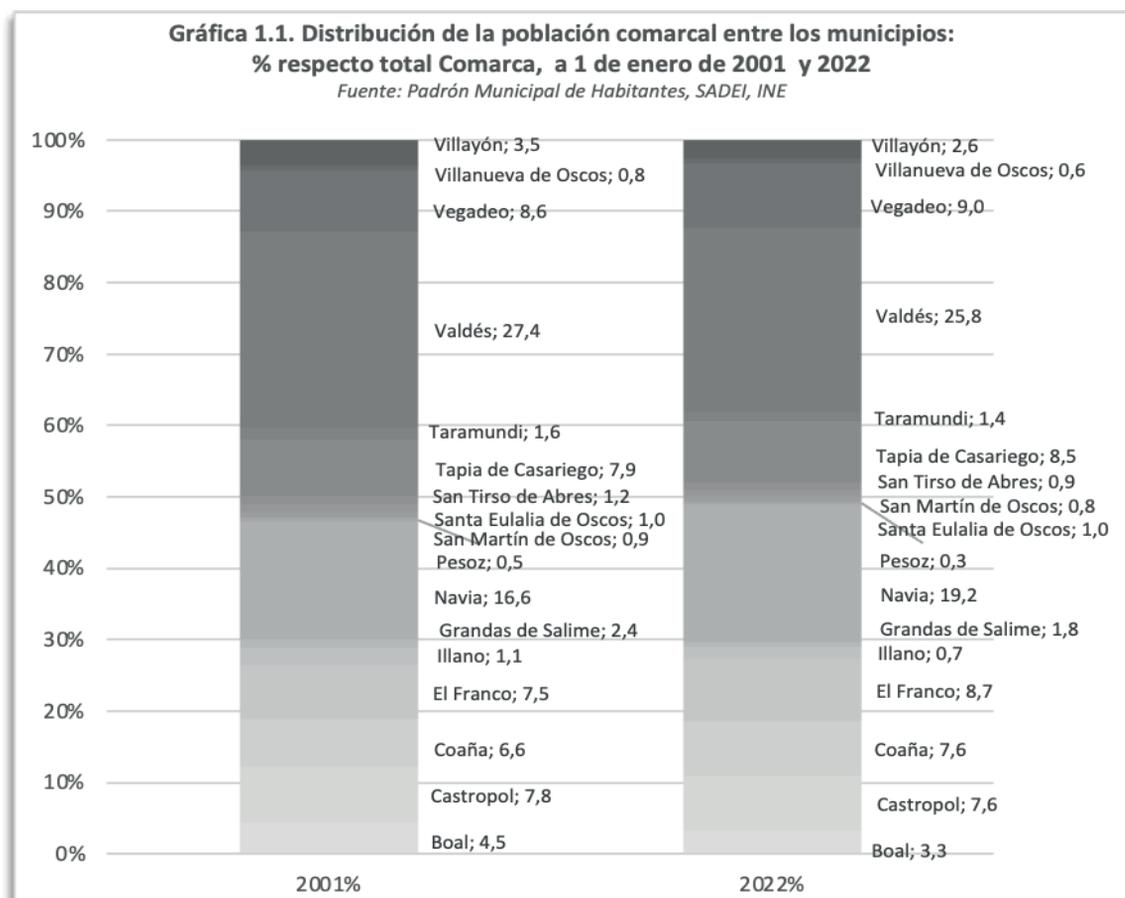
- Evolución de la población empadronada de nacionalidad Extranjera entre 1 de enero de 2001 y 2022: absolutos y Tasas de Crecimiento (%) o Decrecimiento (-%) (Tabla 1.4. del Anexo).
- Porcentaje de población Extranjera entre el total de población empadronada a 1 de enero de 2001, 2020 y 2022 (Tabla 1.5. del Anexo).
- Ratio de Masculinidad entre la población empadronada a 1 de enero de 2001, 2020 y 2022: nº de hombres por cada 100 mujeres (Tabla 1.6. del Anexo).
- Ratio de Masculinidad según Nacionalidad entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022: nº de hombres por cada 100 mujeres según nacionalidad (Tabla 1.7. del Anexo).
- Evolución de la población empadronada según cohortes de Edades de 1 de enero de 2001 a 2022: 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 2022: 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 2001 y 2022 (Tabla 1.10. del Anexo).
- Porcentajes de personas Extranjeras entre la población empadronada según grandes cohortes de Edad a 1 de enero de 2022 (Tabla 1.11. del Anexo).
- Ratios de Masculinidad entre la población empadronada según cohortes de Edades a 1 de enero de 2001 y 2022: nº 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 2022: nº de personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años (Tabla 1.13. del Anexo).
- Índice de Sobreenejecimiento para ambos sexos entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022: nº 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 definitivos que provienen de la Estadística del Padrón Continuo de Habitantes del Instituto Nacional de Estadística (INE: <https://www.ine.es/index.htm>) para el total de España y respecto de los concejos y el Principado de Asturias según la explotación estadística que realiza la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales a partir de la fuente anterior (SADEI: <https://www.sadei.es/inicio>). Por lo demás, el estudio demográfico abarcará el período temporal de 1 de enero de 2001 hasta 1 de enero de 2022.

1.1.1. Distribución, evolución y densidad de la población

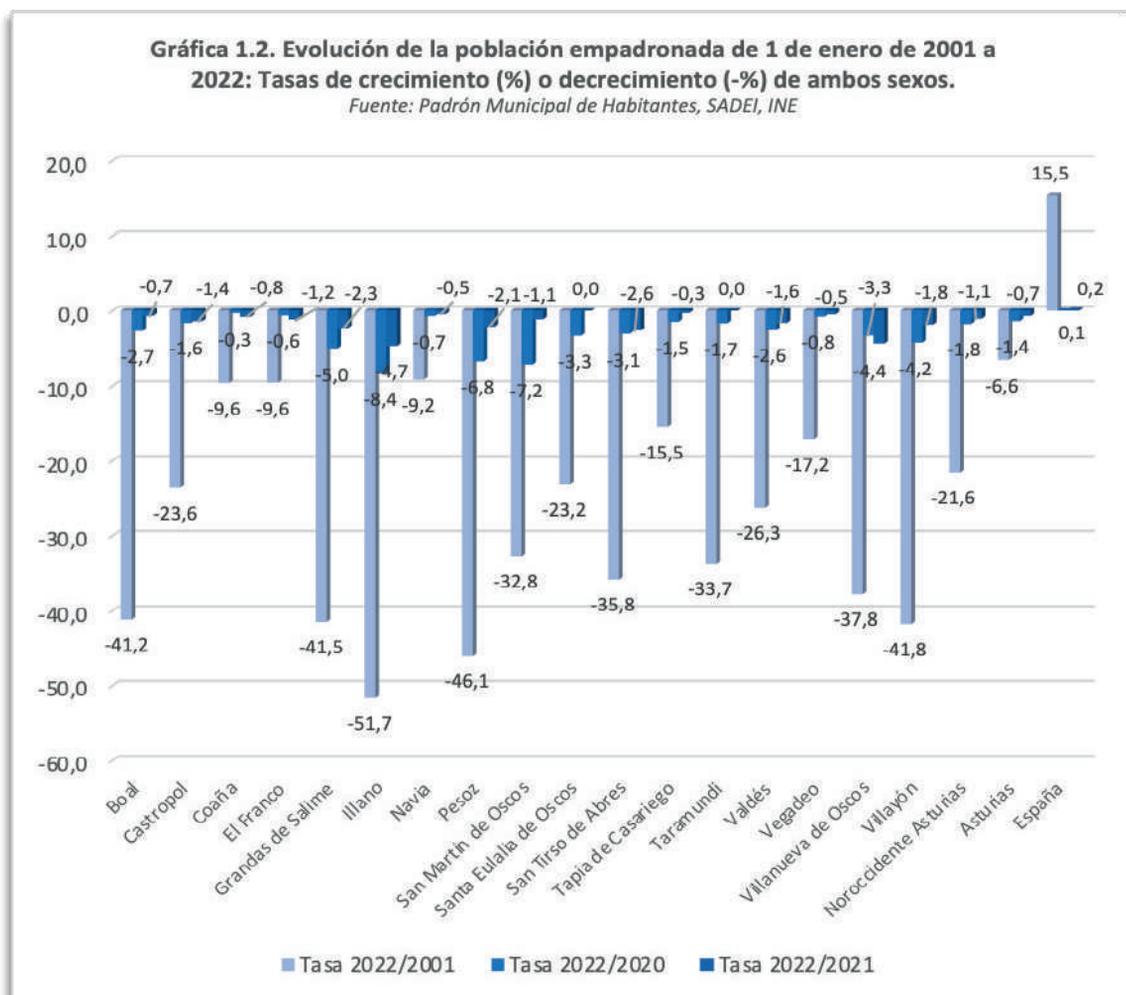
En primer lugar, nos adentramos en la distribución porcentual de la población de la comarca de Noroccidente del Principado de Asturias entre sus diecisiete municipios; según la revisión del Padrón Municipal de Habitantes a 1 de enero de 2022, de los 43.072 habitantes empadronados en la comarca destaca Valdés como el concejo que mayor población aporta, con un 25,8% del total, lo que representa una cuarta parte de la población comarcal; Navia le sigue de cerca con un 19,2% y a continuación nos encontramos con 5 concejos que contribuyen en menor proporción a la población comarcal, que oscila entre el 7,6% de Coaña y el 9% de Vegadeo. A partir de ahí, las distribuciones se hacen poco significativas, solo dos concejos, Villayón con 2,6% y Boal con un 3,3%, superan el 2%. Y la suma de la aportación poblacional del resto de los otros 8 concejos representa simbólicamente el 7,6% del total comarcal: el mayor de estos pequeños concejos es Grandas de Salime con un 1,8% y la aportación más baja corresponde a Pesoz, con un 0,3%. Hay que comentar que con respecto al conjunto del Principado de Asturias, la población comarcal supuso en 2022 solo un 4,3% del total autonómico, una proporción con un bajo peso representativo.

En cuanto a la comparación de las distribuciones porcentuales de 2001 y 2022 entre los 17 concejos de la población de la comarca del Noroccidente de Asturias, vemos cómo 11 concejos han perdido significación relativa en 2022 y solo 6 se han beneficiado de un relativo aumento:



Vegadeo (+0,5 puntos), Tapia de Casariego (+0,6), Santa Eulalia de Oscos (+0,1), Navia (+2,6), El Franco (+1,2) y Coaña (+1 punto). Puesto que la comarca ha perdido población en el periodo 2001-2022 (-11.841 habitantes), entendemos que esos aumentos internos responden sobre todo a una reubicación de ciertas poblaciones en la comarca.

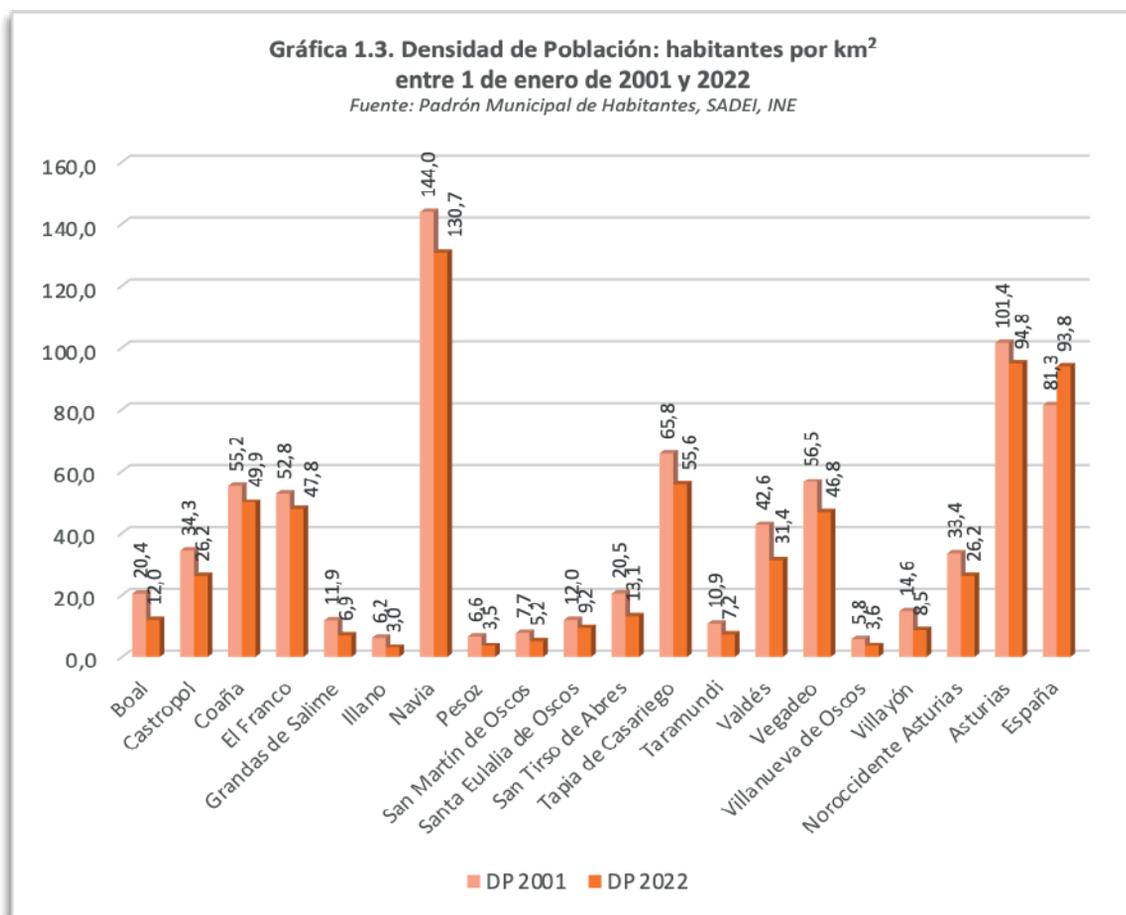
Pasemos a analizar la evolución de la población empadronada entre el 1 de enero de 2001 y 2022, según la Gráfica 1.2. La comarca del Noroccidente ha experimentado un decrecimiento poblacional del -21,6%, dato muy significativo, mientras que el Principado de Asturias con un decrecimiento también negativo (-6,6%), es mucho menos radical. Ambas tasas contrastan enormemente con el crecimiento del conjunto del territorio español, con una tasa positiva del 15,5%. Como disponemos de dos tasas más, vemos cómo en la comarca del Noroccidente se ha ido perdiendo población en los últimos años, sobre todo en el bienio 2020-2022 marcado por la pandemia sociosanitaria del covid-19 con un decrecimiento del -1,8% frente al periodo 2021-2022 con una reducción del -1,1%. Mientras tanto, en el territorio del Principado dichas pérdidas se cifran en -1,4% para el periodo 2020-2022 y -0,7% para el bienio 2021-2022 y en el conjunto de la población de España hay un crecimiento aunque mínimo, pero en cualquier caso arroja cifras positivas: 0,1% (2020-2022) y 0,2% (2021-2022).



Analizando las evoluciones de las poblaciones de los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias entre 2001 y 2022, el declive demográfico ha sido generalizado, los 17 concejos han perdido población. Navia con un -9,2% es el concejo que sufre menor pérdida, mientras Illano con un -51,7% es el de mayor caída demográfica. Nos parece significativo que haya 8 concejos con pérdidas superiores al -33% y sólo 3 concejos con cifras inferiores al -10%. En el periodo 2020-2022 también los 17 concejos pierden población, mientras que en la última evolución anual 2021-2022 comprobamos que aunque en 15 concejos sigue la tendencia negativa, dos concejos: Santa Eulalia de Oscos y Taramundi logran mantener la misma población, sin variación, dos pequeños concejos colindantes y pegados a la provincia de Lugo. Este hecho debe responder más a idiosincrasias propias de dichos municipios que a razones demográficas supralocales que tendrían que haber afectado a la mayor parte del territorio comarcal.

En la Gráfica 1.3. observamos a la densidad de población, habitantes por km², entre el 1 de enero de 2001 y 2022; en la comarca del Noroccidente de Asturias en el año 2022 se ha alcanzado una densidad demográfica de 26,2 hab/km², densidad muy inferior a la arrojada por el Principado de Asturias con 94,8 hab/km², que es ligeramente superior a la media nacional que está en 93,8 hab/km². Vemos que la densidad poblacional de la comarca del Noroccidente de Asturias queda muy lejos de la asturiana y española, lo que nos informa de una comarca propia del hábitat rural. Si comparamos estos datos con el año 2001 comprobamos que tanto la comarca con 33,4 hab/km² como Asturias con 101,4 hab/km² tenían densidades superiores respecto a 2022, de forma que en los 21 años del intervalo de estudio han perdido 7,2 y 6,6 puntos respectivamente, mientras en España en 2022 ha crecido en +12,5 hab/km². La comarca del Noroccidente y el Principado de Asturias pierden densidad demográfica mientras el conjunto del Estado la gana, lo que posiblemente nos esté indicando un proceso de despoblación complejo: por un lado, la emigración desde el medio rural al urbano que ha sufrido la comarca y, por otro, la marcha de población asturiana a otros territorios que ofrecen mejores perspectivas de vida, por ejemplo a la Comunidad de Madrid por los recursos y empleos que concentra. En ese sentido, en la última década, 19.575 asturianos se instalaron en la provincia de Madrid, según datos del INE, que recoge la cifra de los que se empadronan allí. Muchos, a pesar de tener su residencia en Madrid, siguen empadronados en municipios de Asturias (Varela, 26 enero 2022).

En 2022, respecto a los 17 concejos de la comarca del Noroccidente asturiano vemos grandes diferencias, entre las densidades de Navia 130,7 hab/km² e Illano 3 hab/km², que marcan las dos densidades más extremas. Hay 8 concejos con cifras inferiores a 10 hab/km², lo cual nos está indicando un desierto poblacional contundente dentro del territorio comarcal. La comparativa con 2001 no genera lugar a dudas, la evolución en el periodo es negativa en todos y cada uno de los 17 concejos, todos pierden densidad demográfica. La tendencia de estos concejos es la misma que la del resto de territorios rurales del interior español que gradualmente se pierde población a favor de los grandes núcleos poblacionales. Recientemente el Gobierno de Asturias aprobó el proyecto de Ley de Reto Demográfico, el marco jurídico que guiará las actuaciones para revertir la pérdida de población a medio y largo plazo (Portal del Principado de Asturias, 10 marzo 2023), de forma que el propio Principado es consciente de esta situación demográfica y de las necesidades de apoyo a estos concejos en riesgo de despoblamiento.

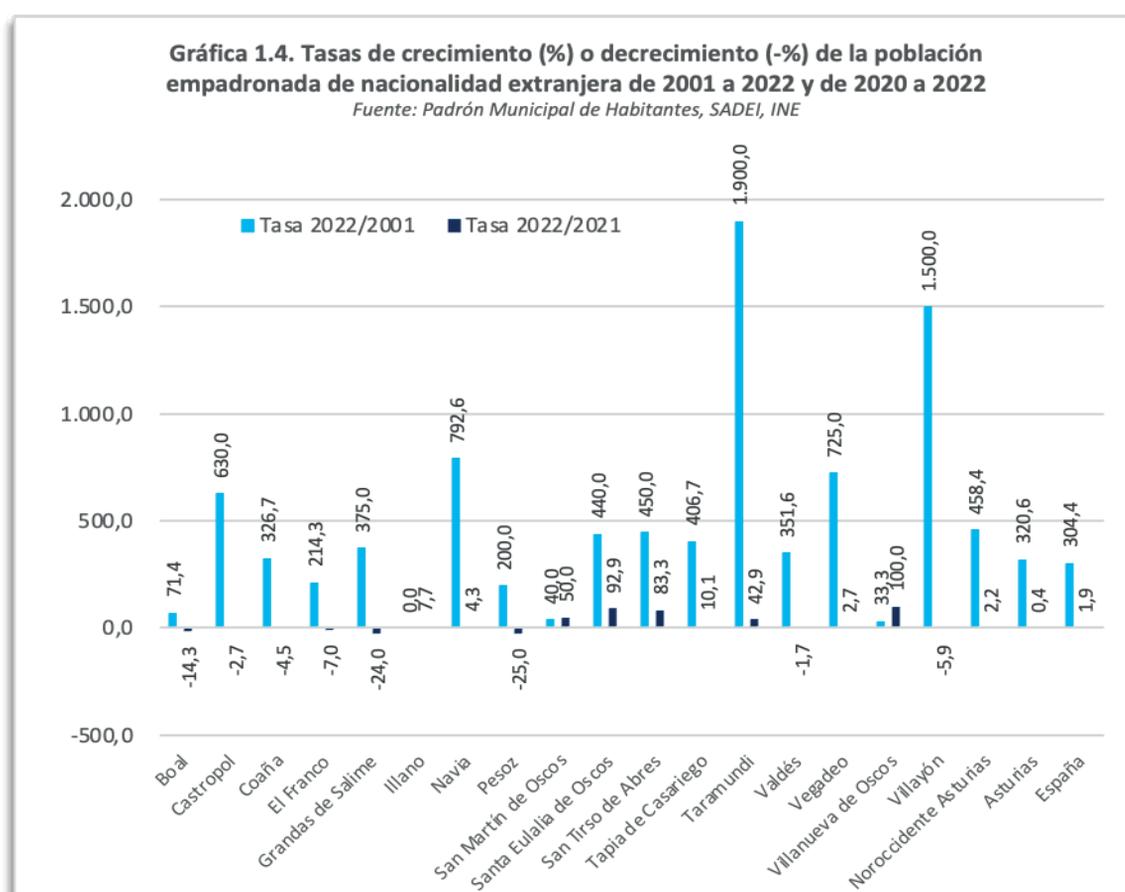


1.1.2. Evolución y porcentaje de población extranjera

Pasamos a observar la evolución de población empadronada de nacionalidad extranjera en el periodo de 2001 a 2022 que recogemos en la Gráfica 1.4., con datos muy significativos; en la comarca de Noroccidente la tasa de crecimiento de dicha población alcanza el 458,4% mientras que la población de nacionalidad extranjera en Asturias representa un incremento del 320,6% lo que conlleva una diferencia de 137,8 puntos entre ambos territorios. Paralelamente el crecimiento de la población de nacionalidad extranjera en España refleja una tasa del 304,4%, que son 154 puntos menos que los de la comarca, lo que nos indica una comarca que se ha beneficiado en mayor medida de la llegada de población de nacionalidad extranjera en las dos últimas décadas. En la evolución 2021-2022, también se mantiene la tendencia de tasas de crecimiento superiores de población de nacionalidad extranjera en la comarca del Noroccidente de Asturias con un 2,2% frente al 0,4% del Principado de Asturias y el 1,9% de España; estas tasas nos inducen a pensar que la población extranjera 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.

Respecto a las tasas de crecimiento/decrecimiento de la población empadronada de nacionalidad extranjera entre los 17 concejos de la comarca del Noroccidente asturiano en el periodo

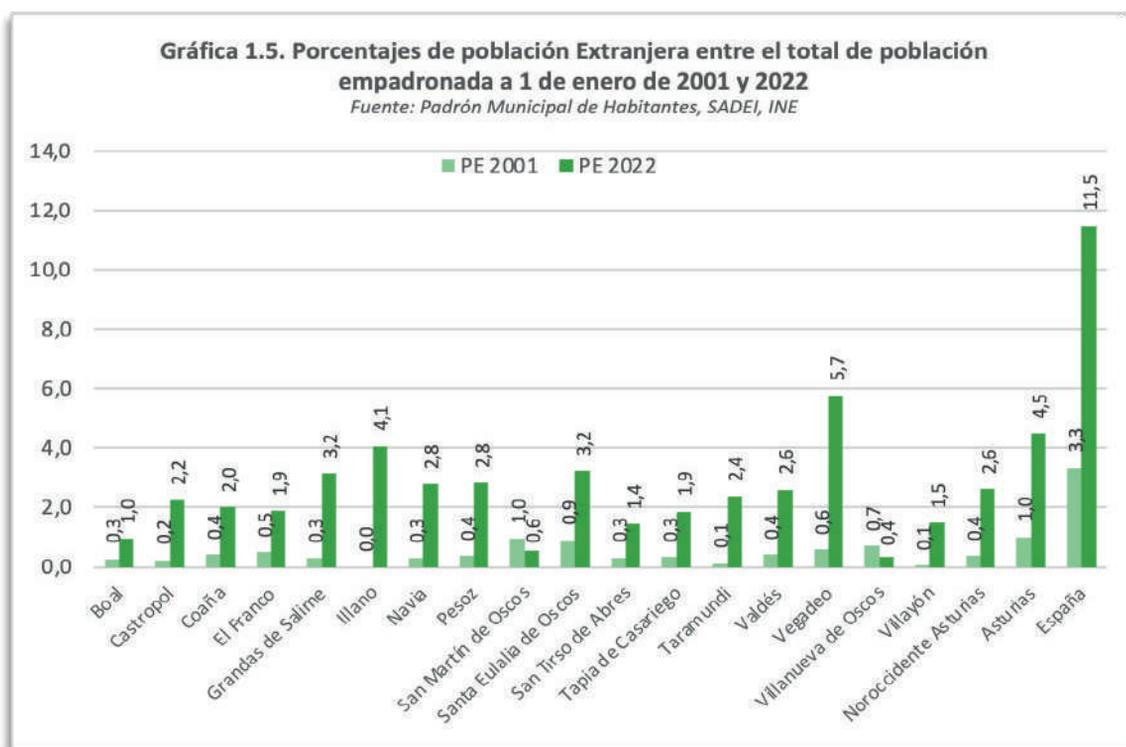
2001-2022 todas son tasas positivas y con gran desigualdad interna. Observamos tasas elevadísimas, desde la de Taramundi con 1.900% al 0% de Illano, la consideración que procede hacer es que las personas de nacionalidad extranjera que se empadronan en dichos concejos son pocas, que cualquier variación puede proporcionar tasas muy altas, pero en cualquier caso con valores positivos. En la evolución anual 2021-2022 hay 8 concejos con tasas en decrecimiento, siendo la más alta en Grandes de Salime (-24%), pero también nos encontramos con tasas de fuerte crecimiento como la de Villanueva de Oscos con un 100%; ahora bien, el número de habitantes que representan estas tasas es tan bajo que, una vez más, estas tasas hay que interpretarlas en clave de impacto local: no son muchas las personas extranjeras que se asientan por este territorio comarcal pero en el concejo donde se asientan tienen un impacto demográfico muy positivo, ya que son localidades que sufren el proceso de despoblación y envejecimiento desde hace varias décadas.



En la Gráfica 1.5. vemos el porcentaje de población extranjera entre el total de población empadronada a 1 de enero de 2022, que en la comarca Noroccidente de Asturias representa un 2,6%, 1,9 puntos por debajo de Asturias (4,5%) y casi 9 puntos menos que en España (11,5%); es decir, en la comarca del Noroccidente la población extranjera muestra una importancia relativa baja respecto a otros territorios geográficamente más amplios; de ahí sea relevante que, tanto la comarca del Noroccidente como el Principado de Asturias, consigan atraer más a la inmigración extranjera, ya que es una de las posibles soluciones a sus problemas demográficos

como recoge el periódico El Comercio (Moriyón, 15 junio 2022). El porcentaje de población extranjera en el año 2001 en la comarca del Noroccidente asturiano era solamente del 0,4%, en Asturias del 1% y en España 3,3%, por tanto lo que se percibe es el crecimiento de dichos porcentajes en las dos décadas transcurridas del siglo XXI de una forma claramente ascendente, aunque bastante más pronunciado en el conjunto estatal.

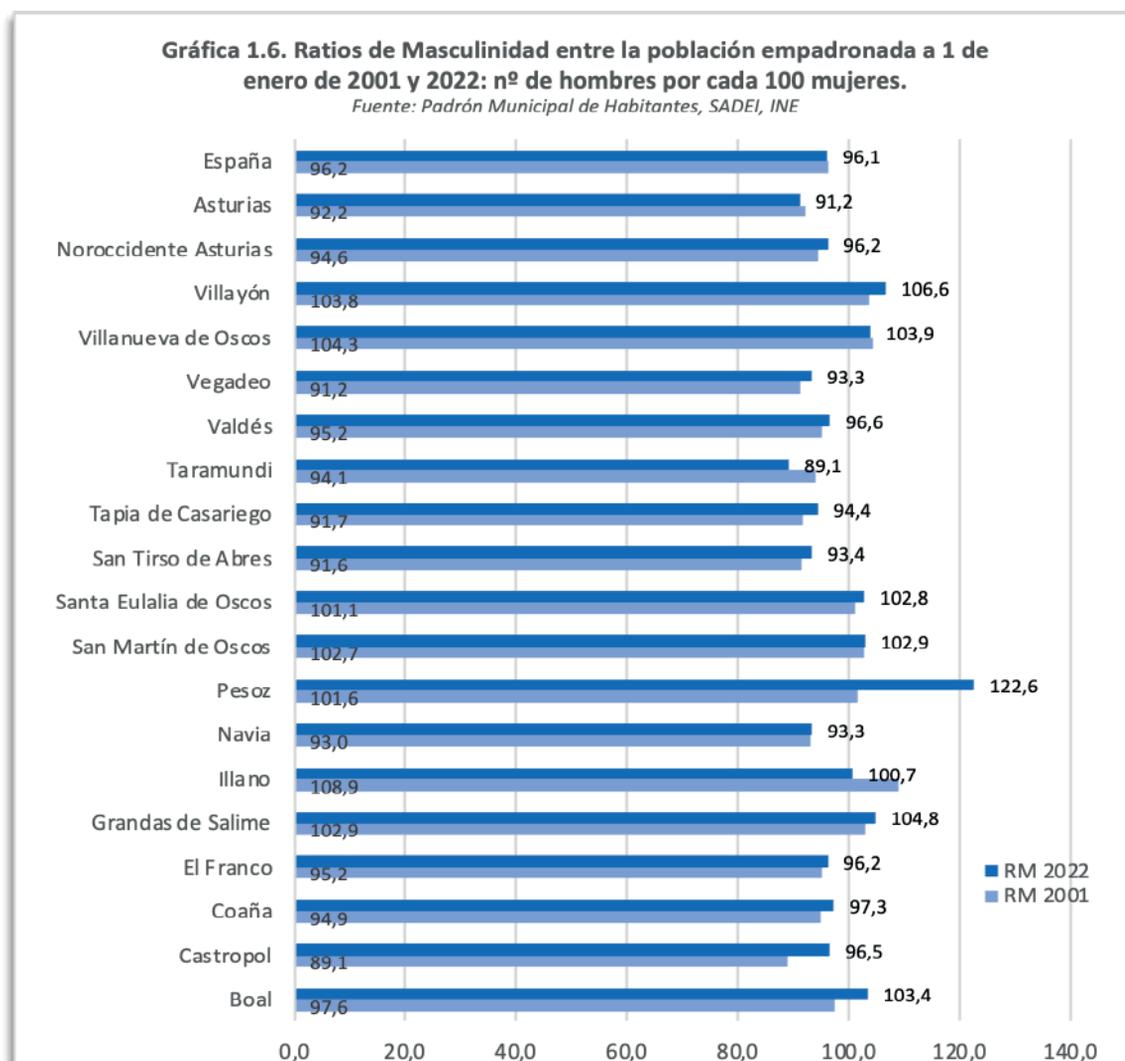
En el año 2022, entre los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias los porcentajes (todos positivos) oscilan entre Villanueva de Oscos (0,4%) y Vegadeo (5,7%), mientras que en 2001 solo San Martín de Oscos alcanzaba el 1% y el resto de los 16 concejos quedaban por debajo; a lo largo del periodo 2001-2022 se marca una tendencia clara: en 15 de los 17 concejos la proporción de población extranjera va alcanzando peso poblacional de forma gradual.



1.1.3. La estructura por sexo y cohortes de edad

En la Gráfico 1.6. observamos la ratio de masculinidad entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022. En primer lugar, adentrándonos en la ratio de 2022 para la comarca del Noroccidente asturiano vemos que alcanza 96,2 varones por cada 100 mujeres, lo que nos indica que hay mayor cantidad de mujeres que de hombres entre sus habitantes, al igual que sucede en el conjunto del Principado de Asturias (91,2) y de España (96,1). Viendo las tres ratios mencionadas, podemos decir que la comarcal es casi similar a la española, mientras que en el conjunto asturiano hay una mayor feminización de la población. En el año 2001, la comarca tenía 1,6 puntos menos, Asturias 1 punto y España tan solo 1 décima por debajo. En

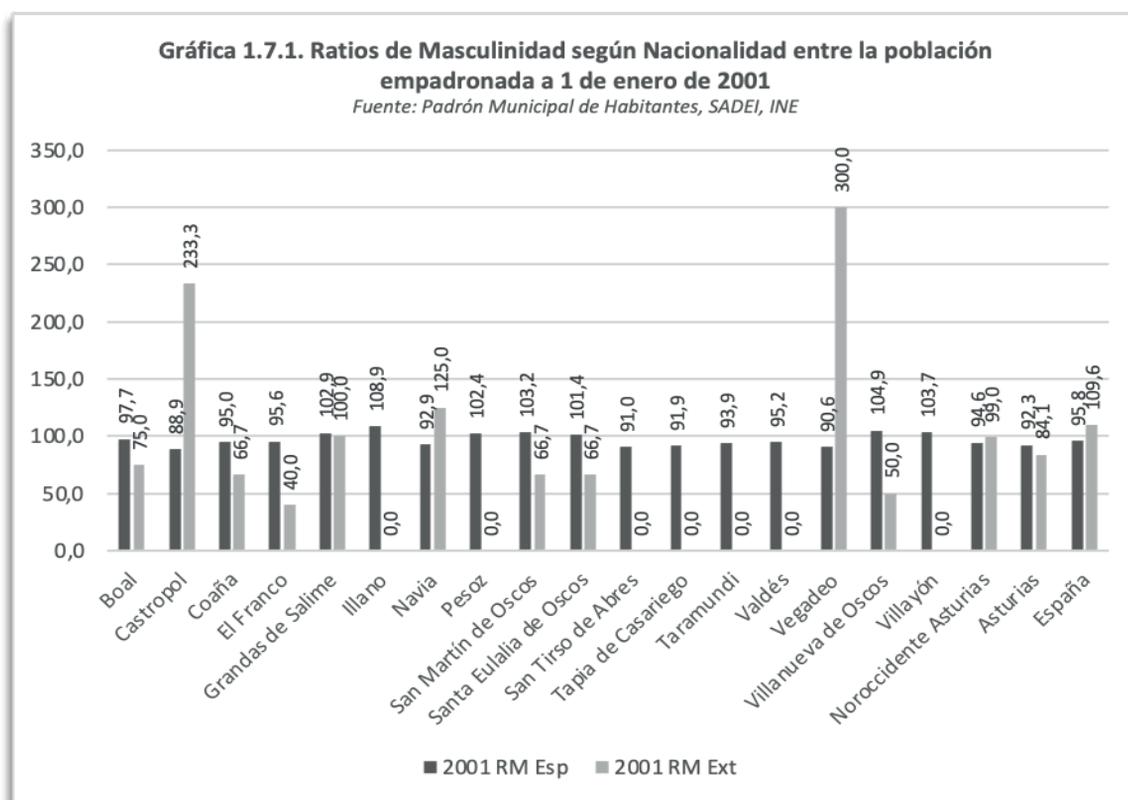
definitiva, en el periodo 2021-2022 la comarca tiende a feminizarse, lo mismo que Asturias, mientras España permanece estable en la ratio de masculinidad, pero siempre con una proporción mayor de mujeres empadronadas frente a hombres empadronados.



Entre los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias en el inicio de 2022 hay 8 con RM por encima de 100, destacando entre ellos Pesoz (122,6 varones por cada 100 mujeres); reflejamos asimismo, que estos 8 concejos son de los que menos población tienen dentro de la comarca, de forma que se cumple la pauta del mundo rural donde los municipios más pequeños tienden a asentamientos con mayor cantidad de hombres que de mujeres: “Las áreas rurales están un 9,2% más masculinizadas que las urbanas, aumentando esta diferencia cuanto más pequeño es el municipio” (Subsecretaría del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2020, p. 1). En la RM de la población empadronada en 2001 entre los 17 concejos de la comarca del Noroccidente vemos que son 7 los que tienen una ratio superior a 100, destacando con la ratio más alta Illano con 108,9 hombres por cada 100 mujeres (el 3º con menos población de la comarca). Solo 3 concejos -Illano, Taramundi y Villanueva de Oscos- tenían en 2001 una

ratio superior a la de 2022, los restantes 14 concejos tenían ratios inferiores, lo que marca la tendencia a un aumento de la masculinización de la población en el territorio debido, sobre todo, al proceso de despoblación con una mayor emigración femenina.

La Gráfica 1.7.1. nos permite analizar la ratio de masculinidad según nacionalidad entre la población empadronada a 1 de enero de 2001, de esa manera podemos ver cómo la RM de españoles en la comarca era del 94,6 varones por cada 100 mujeres, mientras la RM de extranjeros alcanzaba el valor de 99, lo que supone 4,4 puntos por encima; en Asturias se cambia la tendencia, la RM Esp era de 92,3 y la RM Ext de 84,1, con una diferencia de 8,2 puntos a favor de la RM Esp. Y ya con las ratios de España vemos que la RM Esp era del 95,8 frente a la RM Ext del 109,6 hombres por cada 100 mujeres. En definitiva, en la comarca y en España la ratio de masculinidad en 2001 era superior la de los extranjeros, mientras que en Asturias era la ratio de españoles.

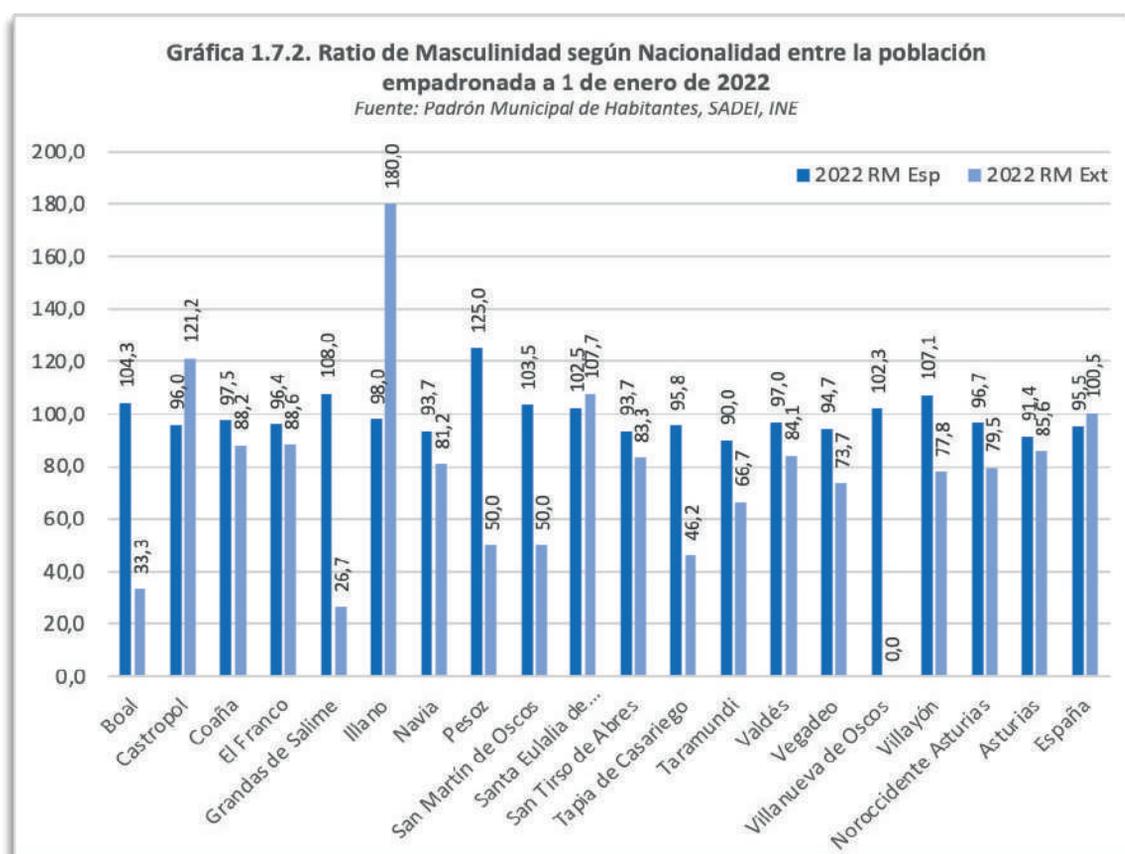


Entre los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias en 2001, vemos que son 7 concejos donde la RM en españoles superó los 100 puntos, destacando entre ellos Illano con 108,9 hombres por cada 100 mujeres; paralelamente entre la RM en extranjeros son solo 4 concejos los que superaban los 100 puntos y destacamos el caso de Vegadeo con un valor de 300.

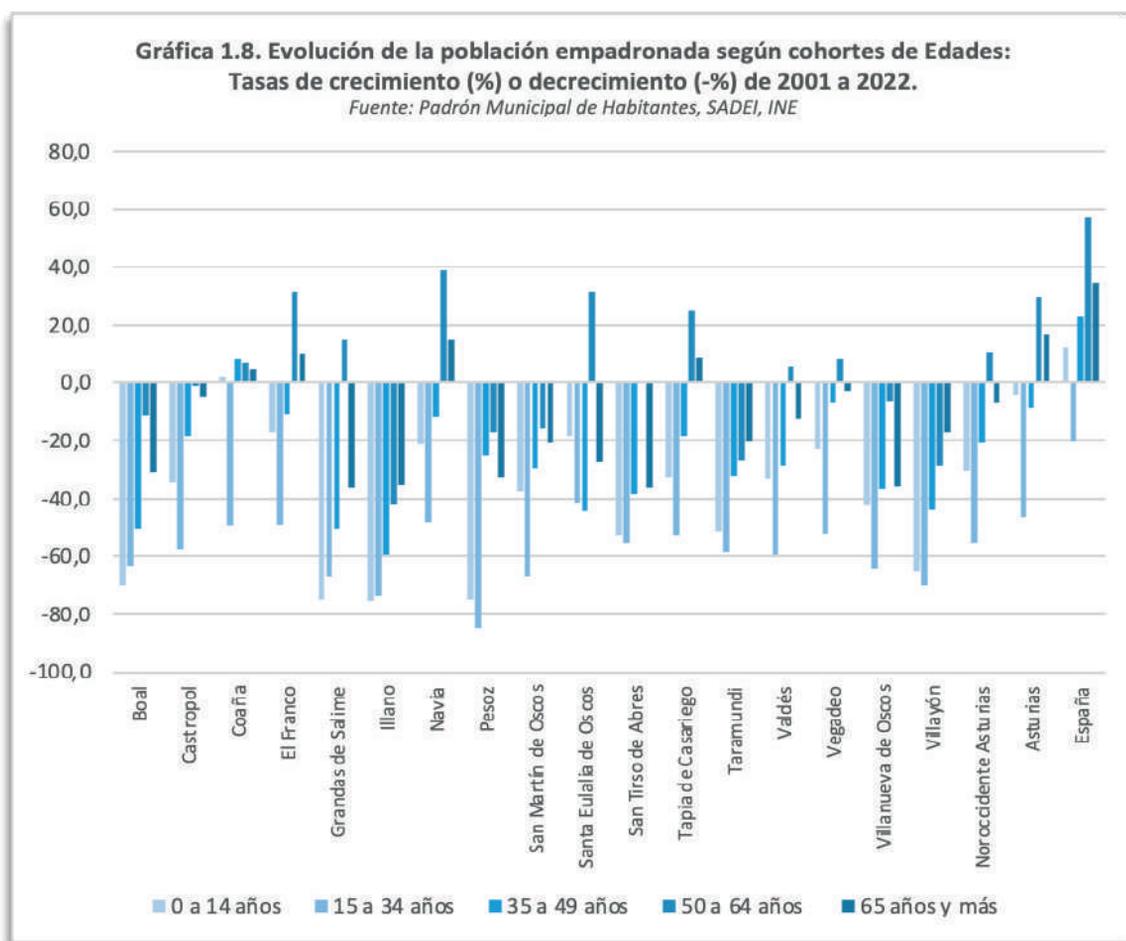
En la Gráfica 1.7.2. analizamos la ratio de masculinidad según nacionalidad empadronada a 1 de enero de 2022. Los datos de la comarca para la RM Esp 96,7 y la RM Ext 79,5 varones por cada 100 mujeres, representan una importante diferencia de 17,2 puntos, lo que nos indica que

el asentamiento poblacional extranjero tiene un fuerte componente femenino en la comarca, como sucede en el Principado de Asturias, RM Esp 91,4 y RM Ext 85,6; tendencia que no se cumple en el territorio español donde la RM Esp 95,5 es 5 puntos inferior a la RM Ext 100,5 hombres por cada 100 mujeres. Es decir, mientras en la comarca y en Asturias la tendencia en 2022 es que haya mayor proporción de población femenina, tanto en la de nacionalidad española como extranjera, en el territorio nacional la RM de extranjeros muestra igualdad cuantitativa entre sexos frente a la RM de españoles que se inclina claramente a favor de las mujeres (mayor longevidad de las mujeres). Y, de 2001 a 2022, se percibe un mayor asentamiento de mujeres que de hombres de nacionalidad extranjera en la comarca, un rasgo distintivo que ya estaba presente en Asturias al comienzo del presente siglo.

Entre los 17 concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias en 2022 son 7 los concejos con RM Española superior a los 100 puntos (mayor presencia de hombres que de mujeres), sobresaliendo entre ellos Pesoz con 125. La RM de extranjeros entre los concejos nos indica que son solo 3 los concejos con ratios superiores al umbral de 100: Castropol (121,2), Illano (180) y Santa Eulalia de Oscos (107,7 varones por cada 100 mujeres). Por tanto, en 2022 las ratios de masculinidad de los concejos reflejan claramente una presencia superior de mujeres que de hombres, aún más entre los empadronados extranjeros. Y, de 2001 a 2022, se manifiesta la disminución de la RM de la población extranjera en siete concejos, lo que apunta a la feminización demográfica del colectivo, a diferencia de la española en la que crece el valor de la RM en catorce concejos.



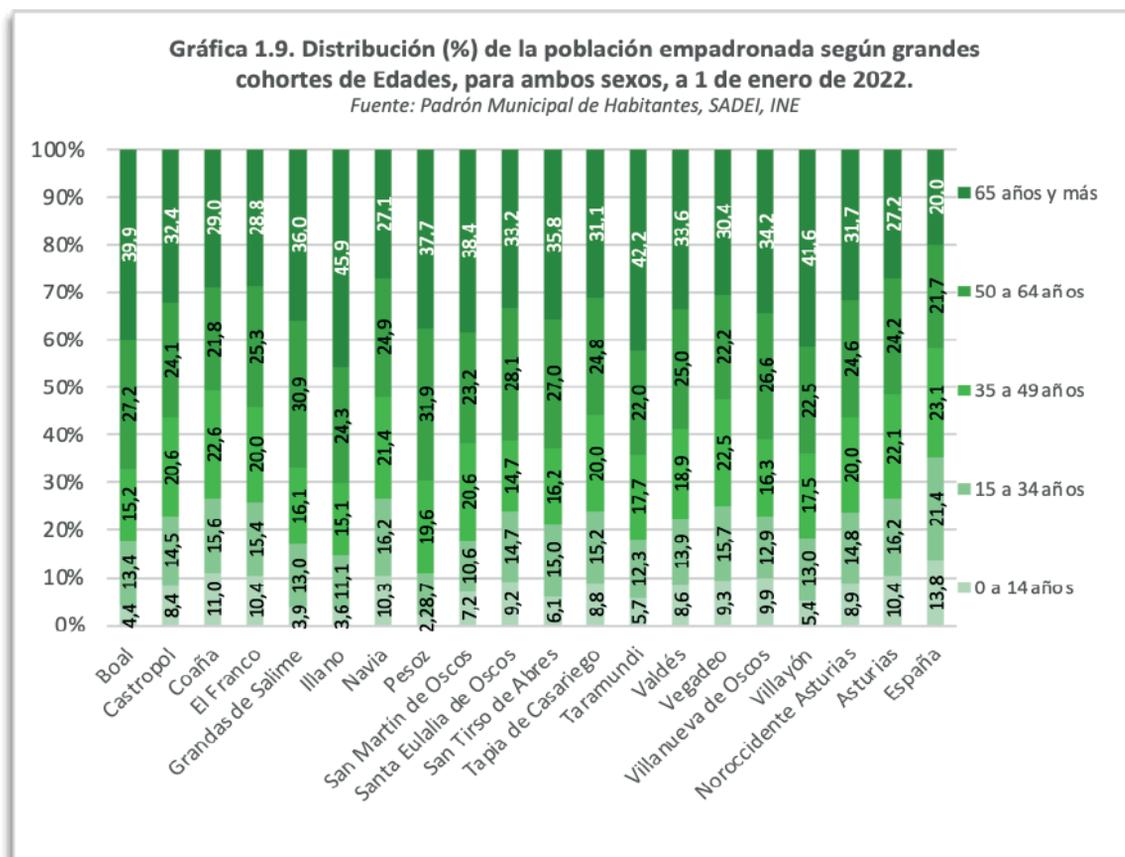
En la Gráfica 1.8. se recoge la tasa de evolución de la población empadronada según cohortes de edades en el periodo 2001-2022 (ver Tabla 1.8. del Anexo). En la comarca del Noroccidente de Asturias las tasas de población empadronada arrojan signos negativos en 4 de las 5 cohortes con la excepción de 50-64 años (10,6%), siendo la tasa más regresiva la correspondiente a la cohorte de 15-34 años (-55,4%); con esas tasas difícilmente un territorio puede proyectarse demográficamente a medio y largo plazo. Las tasas para el Principado de Asturias tienen signo negativo en 3 de las 5 cohortes, solo las cohortes de 50 a 64 años (29,8%) y de 65 y más años (16,4%) adquieren valores positivos, pero como decíamos las cohortes donde puede recaer el potencial crecimiento demográfico son negativas. De las 5 cohortes de edad correspondientes a España, solo en una de ellas, 15 a 34 años (-20,4%), tiene un carácter negativo, pero afortunadamente la cohorte más joven de 0 a 14 años (12,2%) se dibuja la esperanza del reemplazo demográfico futuro, lo que no sucede ni en Asturias ni en la comarca.



El panorama que se refleja entre los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias no es nada halagüeño demográficamente. Entre las tasas de 2001 a 2022, en la cohorte de 0 a 14 años hay un único concejo, Coaña 2% con tasa positiva. En la cohorte de 15-34 años todos los concejos tienen tasas negativas. Entre la cohorte 35-49 años Coaña 8,3% vuelve a ser el único concejo con tasa positiva. Cambiando de signo, ya en la cohorte 50-64 años son 9 concejos los que tienen tasas positivas, para llegar a la cohorte de 65 años y más donde son 4 los concejos

con tasas positivas (Coaña, El Franco, Navia y Tapia de Casariego). Como se recogía en La voz de Asturias: “Asturias, como tantas otras regiones y zonas de Europa, vive sumida desde hace décadas en un invierno demográfico que se acentúa año a año” (Redacción, 4 junio 2023).

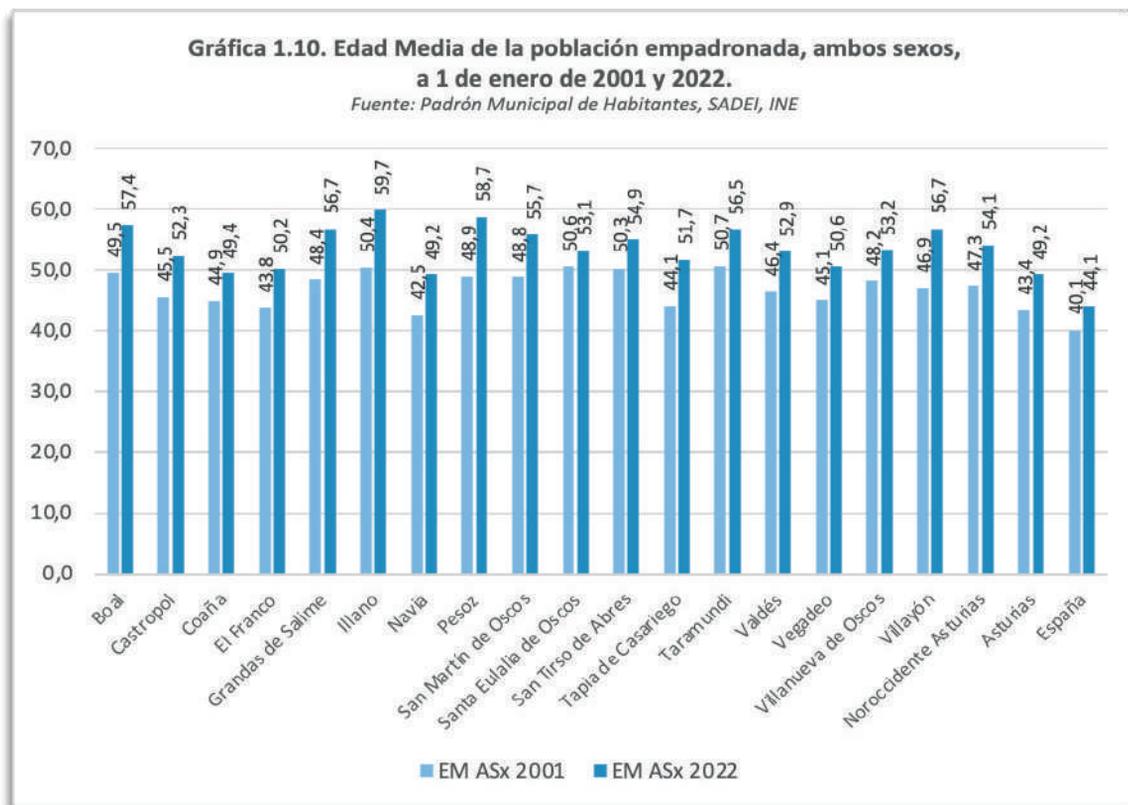
Con la Gráfica 1.9. (ver Tabla 1.9. del Anexo) vamos a estudiar la distribución porcentual de la población empadronada según grandes cohortes de edades, para ambos sexos, a 1 de enero de 2022. La comarca del Noroccidente de Asturias viene marcada por una secuencia creciente de cada una de sus cohortes desde la distribución con menos peso porcentual que es la de 0-14 años (8,9%) a la de mayor porcentaje que corresponde a la cohorte de más edad, la de 65 años y más (31,7%). En el caso el Principado de Asturias sucede otro tanto, con la peculiaridad de que en las tres primeras cohortes, desde 0-14 años hasta 35-49 años los porcentajes de la C.A. son superiores a los de la comarca, pero en las dos últimas cohortes, las de más edad, que corresponden a 50-64 años y 65 años y más, los porcentajes de la comarca de Noroccidente superan a los de Asturias en 4 décimas y 4,5 puntos respectivamente, lo que nos indica claramente el carácter de mayor envejecimiento de la comarca respecto al Principado. Los porcentajes de España en esta distribución de población empadronada en 2022 son más altos en las tres primeras cohortes tanto respecto a la comarca como a la C.A., para descender claramente en la cohorte de 50-64 años respecto a los dos territorios (en 2,9 y 2,5 puntos respectivamente), lo mismo que en la cohorte de 65 y más años, donde las diferencias, sobre todo con la comarca de 11,7 puntos, marca una diferencia muy significativa en tanto la cohorte de más edad, ya que en la comarca recoge la distribución porcentual más alta de empadronados y en España es el 2º



grupo de edad. Por tanto, se manifiesta el acentuado grado de envejecimiento de la estructura por edades de la población comarcal y, después de la asturiana, con relación a la española.

La distribución porcentual de la población empadronada según grandes cohortes de edades, para ambos sexos, a 1 de enero de 2022 de la comarca del Noroccidente de Asturias nos indica que estamos en un territorio donde en 15 de sus 17 concejos se sigue la secuencia de mayor peso porcentual de las cohortes conforme aumentan la edad; sólo en Coaña y Vegadeo (dos de los concejos con mayor población empadronada) se rompe simbólicamente dicha secuencia creciente en la cohorte de 50-64 años que es ligeramente inferior a la cohorte de 35-49 años en 8 y 3 décimas respectivamente. Adentrándonos en los porcentajes más pequeños en cada una de las cohortes de edad de los 17 concejos, Pesoz con un 2,2% en la cohorte de 0-14 años y 8,7% en la cohorte de 15-34 años marca los porcentajes más bajos de la comarca en ambos grupos de edad. Sta. Eulalia de Oscos en la cohorte de 35-49 años tiene el porcentaje más bajo de los 17 concejos con un 14,8%; y en las cohortes de más edad, también Pesoz en la de 50-64 años con un 31,9% e Illano con un 45,9% en la cohorte de 65 y más años despuntan como los concejos con más presencia relativa de personas maduras y ancianas. Una vez más, a menor población empadronada las cohortes están más envejecidas.

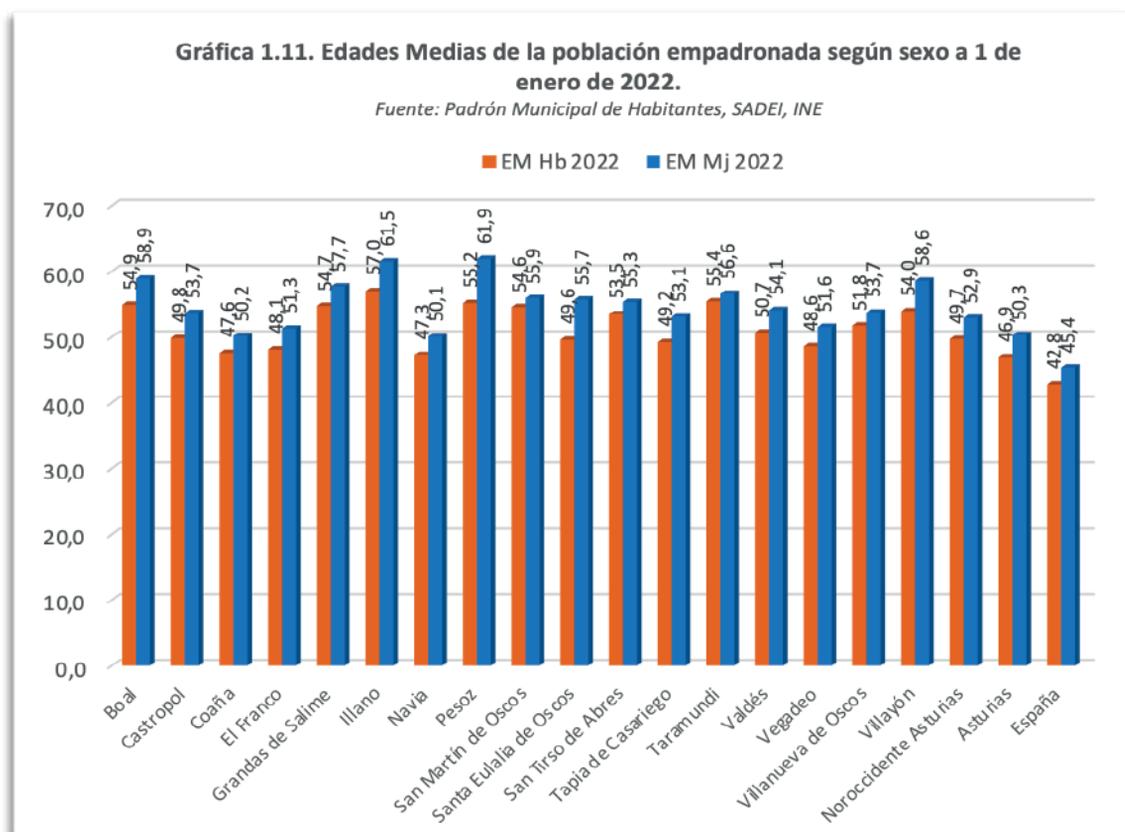
Seguimos avanzando en el análisis con la Gráfica 1.10. que muestra la edad media de la población empadronada, para ambos sexos, a 1 de enero de 2001 y 2022. En la comarca del Noroccidente de Asturias en 2022 se alcanza una edad media de 54,1 años frente a los 49,2 años del Principado de Asturias y los 44,1 años de España; una secuencia de claro envejecimiento



conforme el territorio es menor. Asimismo vemos cómo en el año 2001 las edades medias de los tres territorios eran netamente más bajas: 6,8 años de media menos en la comarca, 5,8 años de media menos en Asturias y 4 años de media menos en España. El crecimiento de la edad media en los tres territorios es inexorable en estos 21 años, un claro ejemplo del avance del proceso de envejecimiento.

Viendo la edad media para ambos sexos de los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias a 1 de enero de 2022, Illano recoge la edad media más alta con 59,7 años (5,6 puntos superior a la comarca), mientras que Navia con 49,2 años de edad media queda por debajo de la media comarcal. En el año 2001, Taramundi con una edad media 50,7 años y Navia con 42,5 años marcan la edad media más alta y más baja en los concejos de la comarca. En 21 años las diferentes edades medias se disparan de forma contundente hacia el envejecimiento, como vamos viendo a lo largo del estudio.

Seguimos completando el análisis con la edad media de la población empadronada según sexo a 1 de enero de 2022. En la Gráfica 1.11. se muestra que, la comarca del Noroccidente de Asturias, la edad media del Hombre alcanza los 49,7 años frente a los 52,9 años de la Mujer. Lo que supone respecto al Principado de Asturias una edad media de 2,8 años superior en el caso del Hombre y de 2,6 años en el caso de la Mujer; y en el caso de España la diferencia aún es mayor, porque en el Hombre es de 42,8 años y de 45,4 años en la Mujer. A medida que el territorio estudiado es de menor tamaño y población empadronada, la edad media del Hombre



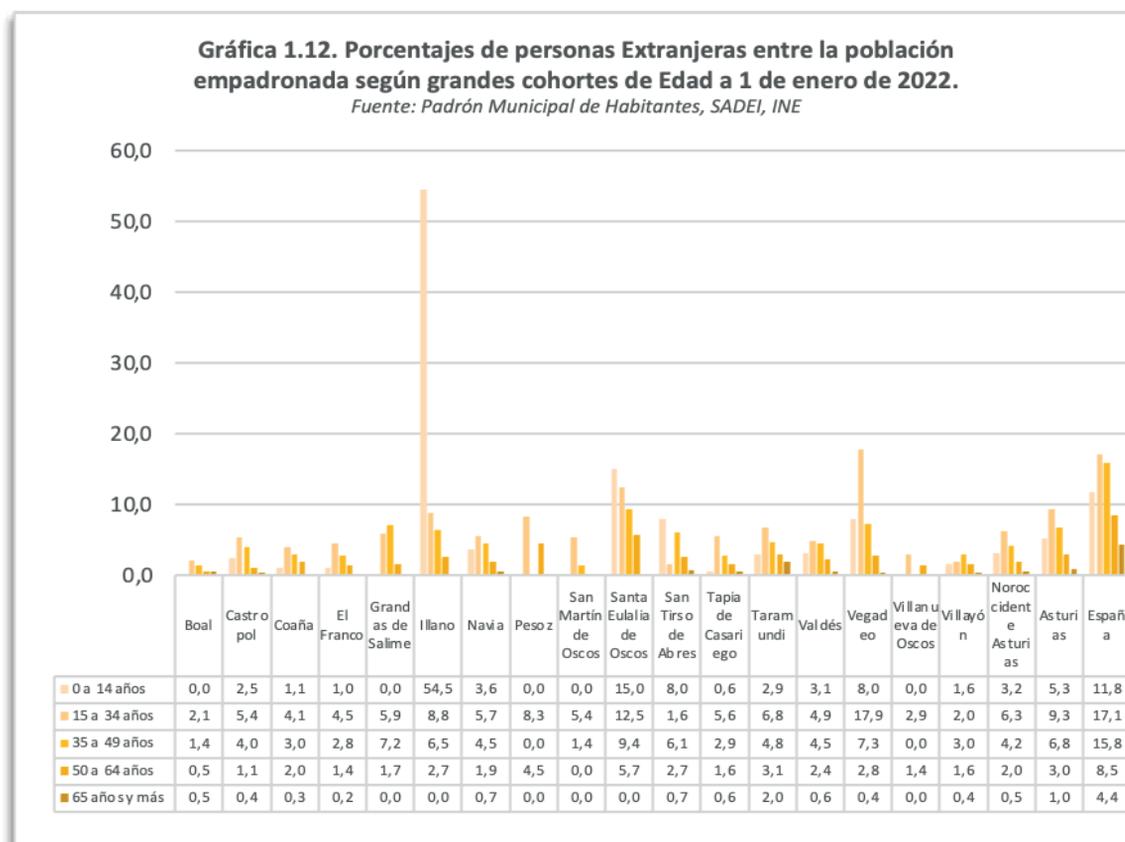
aumenta considerablemente y aún más en el caso de la Mujer, lo que nos informa de que los territorios del medio rural y del norte peninsular manifiestan un envejecimiento acusado, con mayor intensidad entre las mujeres debido a su mayor longevidad.

Respecto de la edad media por sexo en los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias, Taramundi con 55,4 años recoge la edad media más alta del Hombre (5,7 años superior a la comarca), mientras que Navia con 47,3 años marca la más baja de la comarca (2,4 años por debajo de la edad media comarcal). Por otro lado, la edad media más elevada de la comarca entre la Mujer corresponde a Pesoz con 61,9 años (9 años por encima de la comarca) y una vez más en Navia se recoge la edad media más baja de la Mujer con 50,1 años, y 2,8 años por debajo de la media comarcal. Entre los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente a 1 de enero de 2022 se constata que hay concejos más envejecidos que otros, pero que en todos ellos la edad media de la Mujer es siempre más alta que la edad media del hombre, mostrando las mayores diferencias a favor del indicador femenino en Sta. Eulalia de Oscos (+6,1 años) y Pesoz (+6,7 años). Como se ha visto ya en otros indicadores de este estudio, el panorama poblacional futuro de la comarca es complejo, con unas edades medias tan altas y sobre todo entre la mujer, que le aleja del potencial recambio generacional.

Continuamos con la Gráfica 1.12. analizando los porcentajes de personas extranjeras entre la población empadronada según grandes cohortes de edad a 1 de enero de 2022. En la comarca del Noroccidente de Asturias lo que más nos llama la atención es la escasa población en la cohorte de más edad, 65 y más años con un 0,5%, mientras la cohorte con mayor peso corresponde a las de 15 a 34 años con un 6,3%, seguida de la cohorte de 35 a 49 años con un 4,2%; esos porcentajes nos indican que en el asentamiento poblacional de personas extranjeras predominan familias jóvenes con hijos en edad escolar, lo cual contribuye al rejuvenecimiento de la envejecida población comarcal. Los porcentajes de la población extranjera en el Principado de Asturias también siguen la misma secuencia que en la comarca de menor peso porcentual entre los de 65 y más años con un 1%, mientras el valor porcentual de los de 15-34 años se eleva al 9,3%. Similar comportamiento demográfico sucede en España, obviamente con porcentajes bastante más elevados, pero en la misma tónica; la cohorte de mayor peso porcentual se refleja entre los 15-34 años con un 17,1% y la cohorte menos significativa es la de 65 y más años con un 4,4%. Esta Gráfica 1.12. nos indica que a mayor tamaño del territorio en estudio, aumenta el peso porcentual del colectivo extranjero entre la población empadronada, posiblemente porque esa presencia extranjera haya llegado más a otros territorios autonómicos que a Asturias.

Fijándonos en los porcentajes correspondientes a los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias vemos una vez más grandes desigualdades. En la cohorte de 0-14 años destaca Illano con un 54,5%, mientras que en 5 concejos no hay presencia de personas extranjeras. En la cohorte de 15 a 34 años, Vegadeo con 17,9% es el concejo que más presencia relativa tiene frente a Villayón con solo un 2%. En la cohorte de 35-49 años, Sta. Eulalia de Oscos con un 9,4% arroja el porcentaje más alto frente al 0% de Pesoz y Villanueva de Oscos. Nuevamente, Sta. Eulalia de Oscos con un 5,7% es el concejo con mayor porcentaje de personas extranjeras en la cohorte de 50-64 años y Taramundi con un 2% la que alcanza el mayor porcentaje entre las personas extranjeras de 65 y más años. En definitiva, un desigual reparto de la presencia de

personas extranjeras en el territorio comarcal, asentadas en mayor medida en unos concejos (posiblemente por más oportunidades de empleo, ofertas de viviendas en alquiler) mientras en otros apenas están presentes en los Padrones municipales.



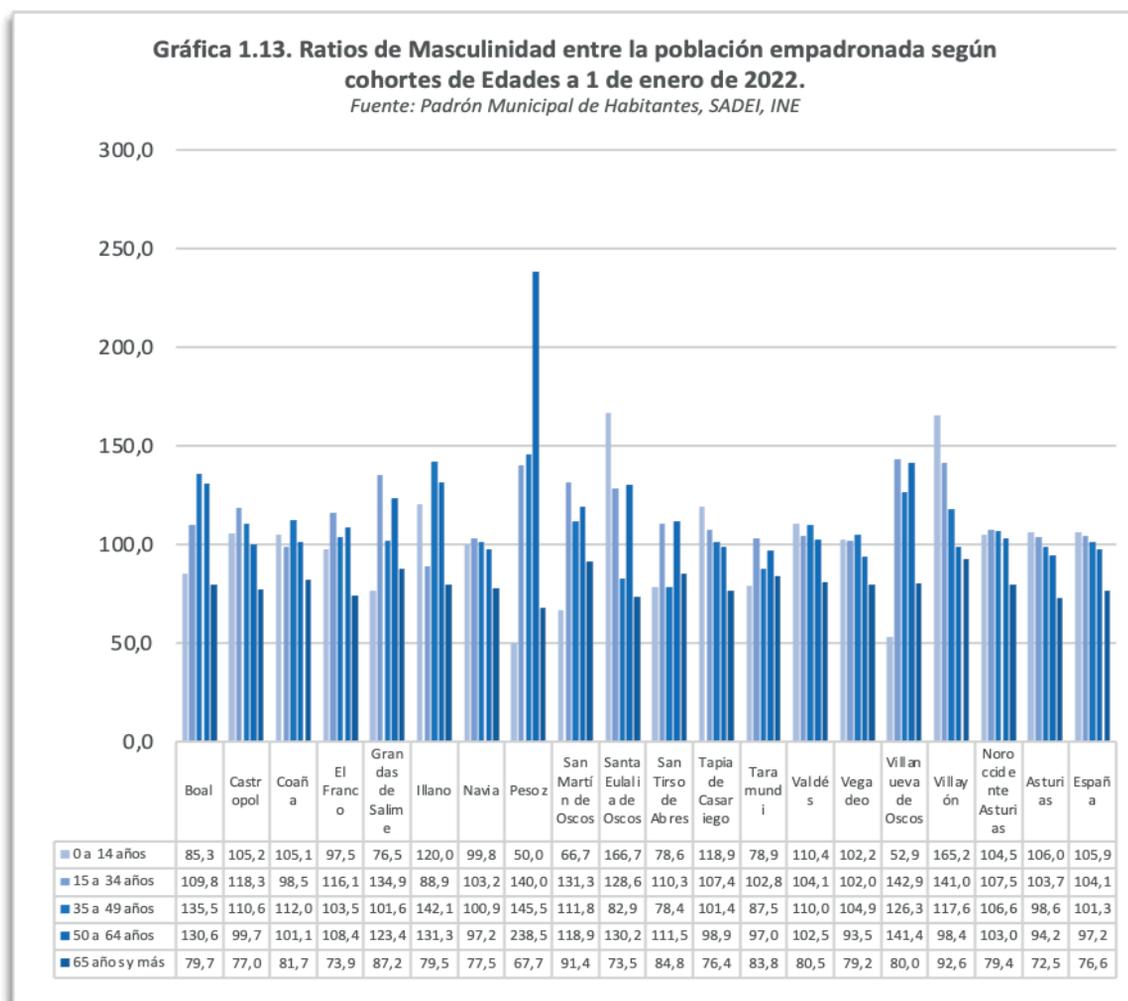
En la Gráfica 1.13. recogemos los ratios de masculinidad entre la población empadronada según cohortes de edades a 1 de enero de 2022 (ver Tabla 1.12. del Anexo). Las RM de la comarca del Noroccidente de Asturias son contundentes, las 4 cohortes comprendidas entre los 0-64 años son netamente masculinas (RM>100), mientras que solo en la cohorte de más edad, 65 y más años, hay mayor relación de mujeres: 79,4. En el caso del Principado de Asturias el comportamiento demográfico varía; las dos primeras cohortes, que son las cohortes de menor edad, también tienen unas RM masculinizadas, pero a partir de la cohorte de 35-49 años las RM van perdiendo peso porcentual hasta alcanzar el 72,5 en la cohorte de 65 años y más edad. En el caso de España son las 3 primeras cohortes las que ofrecen RM>100, mientras que las 2 últimas cohortes tienen mayor cantidad de mujeres que de hombres. Las mayores diferencias entre territorios en este año 2022 están en las cohortes de edades intermedias, entre los 35-64 años, en el sentido de que en ambas cohortes es en la comarca del Noroccidente donde las RM son mayores y menores en Asturias, quedando las RM de España en una posición intermedia con RM<100.

Entre los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias en 2022 vemos una vez más RM muy desiguales. En la cohorte de 0-14 años, 9 concejos tienen unas RM<100 donde

Peso con 50 varones por cada 100 mujeres es la RM más baja, mientras hay 8 concejos con RM>100 entre los que destaca la RM más alta de Villayón con 165,2. En la cohorte de 15-34 años ya son solo 2 concejos con RM<100, Coaña e Illano. En la cohorte de 35-49 años son tres los concejos con RM<100, Sta. Eulalia de Oscos, S. Tirso de Abres y Taramundi. Mientras que en la cohorte de 50-64 años ya son 6 los concejos con RM<100, en la cohorte de 65 y más años cambia radicalmente la orientación de forma que los 17 concejos tienen RM inferiores a valor de 100, es decir, están netamente feminizados. A pesar de que los territorios rurales tienden en su conjunto a la masculinización, conforme avanza la edad de las cohortes la presencia de la mujer entre los concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias se impone de forma tozuda e inexorable debido a su mayor longevidad, lo que aboca a estos pequeños municipios a una población empadronada con mayoría de mujeres mayores.

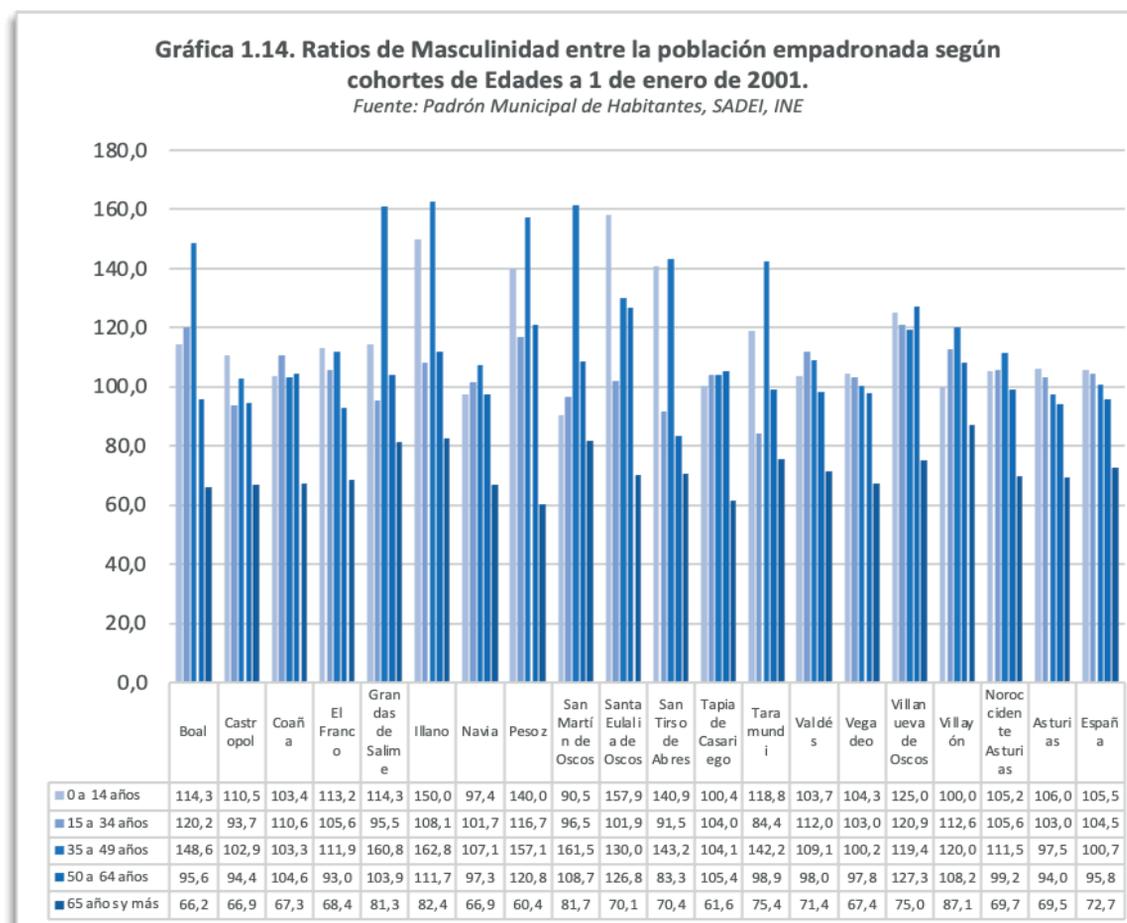
Gráfica 1.13. Ratios de Masculinidad entre la población empadronada según cohortes de Edades a 1 de enero de 2022.

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes, SADEI, INE



En la Gráfica 1.14. podemos ver las RM entre la población empadronada según cohortes de edad a 1 de enero de 2001, es decir, 21 años antes que los datos de la Gráfica anterior. Lo que más nos llama la atención con relación a las RM de la comarca de Noroccidente de Asturias es que las tres primeras cohortes hasta los 49 años las RM eran superiores a las de 2022, todas por encima del valor 100 (más varones que mujeres), mientras que la de 50-64 años era de 99,2

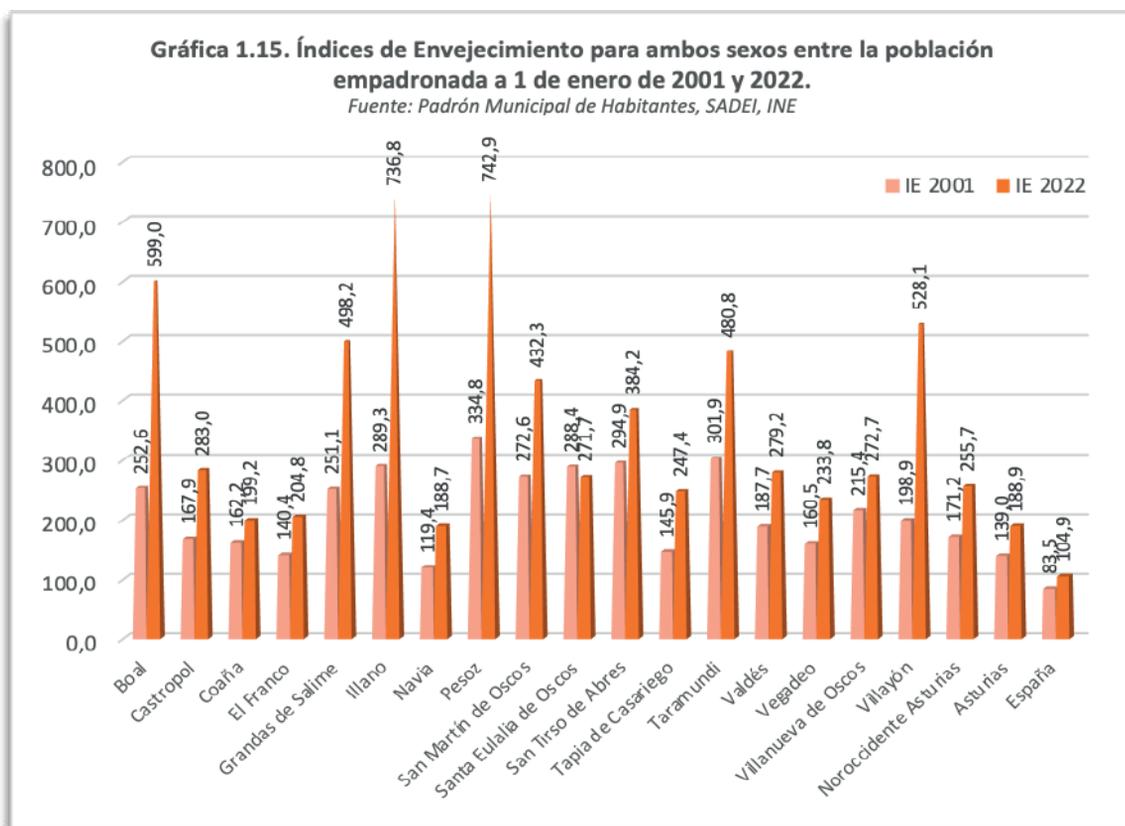
frente al 103 de 2022 y en la cohorte de 65 y más años (69,7 hombres por cada 100 mujeres) eran 10 puntos por debajo en 2001. La principal diferencia respecto al Principado de Asturias radica en la cohorte de más edad, 65 y más años, en tanto en 2001 representaba 3 puntos menos, pero básicamente en estos 21 años apenas se perciben diferencias. Y respecto a España hay que decir que se marca una suave tendencia en tanto conforme aumentan las cohortes de edad en estos 21 años se observa un ligero aumento de las RM.



Los valores que nos ofrecen las RM de los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias en 2001 en las 3 primeras cohortes entre los 0-49 años es una marcada masculinización en la gran mayoría de los concejos, más acentuada que en 2022 y más conforme aumenta la edad de las cohortes. Sin embargo, en la cohorte de 50-64 años hay 8 concejos en 2001 con $RM < 100$, mientras en 2002 son 6 los que no superan el valor de 100. La cohorte de 65 y más años, totalmente feminizada en 2001, como en 2022, tenía cifras bastante inferiores a las de 2022 con la excepción del concejo de Illano que en 2001 tenía 2,8 puntos más que en 2022.

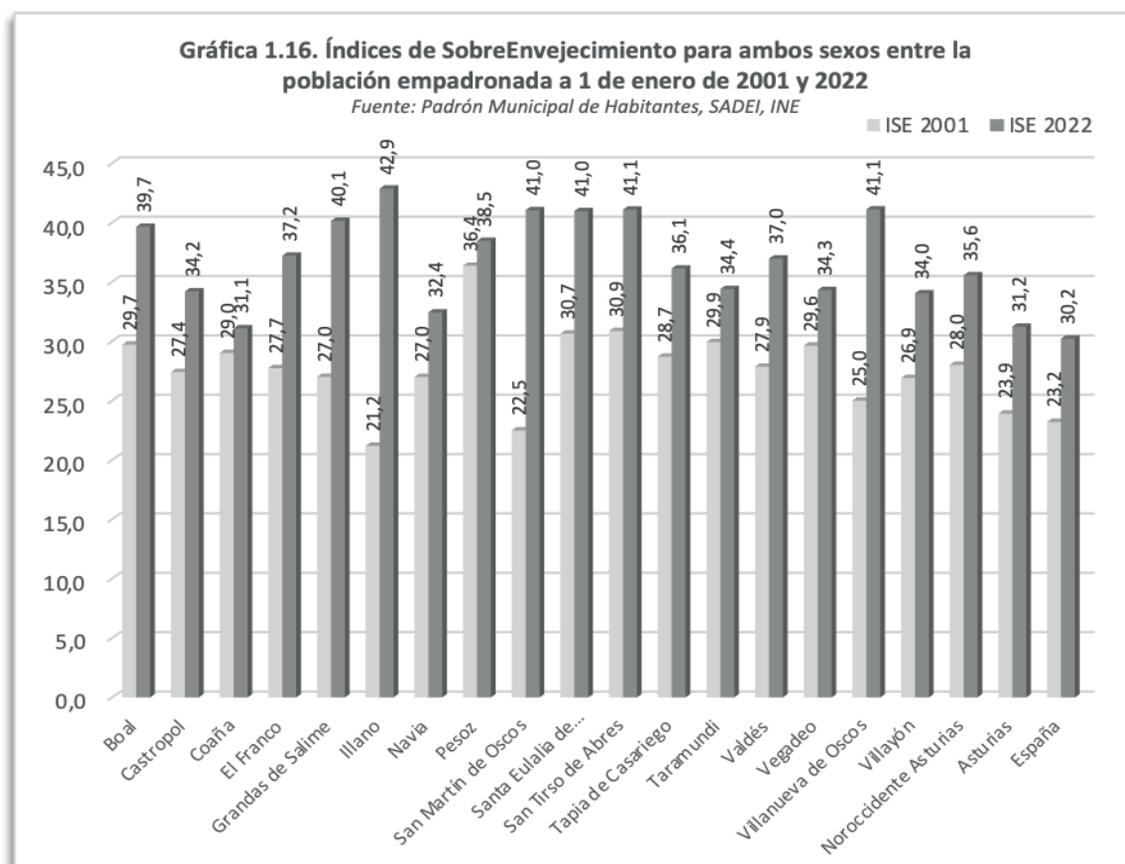
1.1.4. Envejecimiento de la población

Ahora, observemos la Gráfica 1.15. donde podemos conocer el índice de envejecimiento (IE) para ambos sexos entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022. En la comarca del Noroccidente de Asturias en 2022 el IE es de 255,7 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años, más de 80 puntos que el IE de 2001 (171,2). En el Principado de Asturias los índices no son tan elevados, pero sí se coteja una gran diferencia entre los 21 años del estudio, 139 en 2001 y 188,9 en 2022, y en cualquier caso unos IE también muy elevados para el territorio autonómico; como se publicaba en el periódico La Nueva España: “Asturias es, de largo, la región con más población anciana de España” (Redacción, 5 mayo 2022). España al ser un territorio de 17 CC.AA. con dinámicas demográficas diferentes, las situadas en las zonas oeste, sur y este disfrutan de una estructura por edad claramente menos envejecida, implicando que el IE del conjunto descienda considerablemente, de 83,5 en 2001 para crecer hasta el 104,9 en 2022 (+21,4 puntos de diferencia). En general, las demografías de los territorios autonómicos del noroeste y norte se encuentran envejecidos, con IE que superan con exceso el valor de 100 (más personas de 65 y más años que menores de 20 años), pero en los territorios del oeste, sur y este peninsular, así como en los dos insulares, sus demografías también avanzan hacia una estructura envejecida, en todo caso con moderación gracias al beneficioso aporte de los flujos más numerosos de la inmigración extranjera.



Al considerar los IE de los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias vemos porcentajes realmente alarmantes que en enero de 2022 oscilan entre el máximo marcado por Pesoz con 742,9 y el mínimo de Navia con 188,7 personas mayores de 64 años por cada 100 menores de 20 años, que ya de por sí es elevado. La diferencia respecto a 2001 es contundente, aún siendo los IE de 2001 muy altos, difieren mucho con los de 2002. En 2001 una vez más Pesoz (el concejo con menor población empadronada) con un IE del 334,8 ofrece el índice más alto, mientras Navia (el 2º concejo más poblado de los 17 en población empadronada) alcanzaba un IE del 119,4. Vemos, por tanto, que los 21 años transcurridos entre 2001-2022 han supuesto un intenso avance del proceso de envejecimiento en las poblaciones locales, las cuales no disponen en la actualidad de capacidad de renovación demográfica.

Con la siguiente Gráfica 1.16. finalizamos el estudio del proceso de envejecimiento de la población a través del índice de sobre-envejecimiento (ISE), para ambos sexos, entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022. Este índice se calcula relacionando la población de 80 y más años con la 65 y más años, es decir, nos permite conocer la relevancia de la “cuarta edad” entre la cohorte de las personas mayores. En la comarca del Noroccidente de Asturias en 2022, el ISE supone 35,6 personas mayores de 80 años por cada 100 mayores de 64 años, frente al 31,2 del Principado de Asturias y el 30,2 de España. En general, la longevidad a edades tardías suele ser mayor en las zonas del noroeste y norte de España, sobre todo en su medio rural. En el año 2001, la comarca del Noroccidente asturiano (28) tenía un ISE de 7,6 puntos



inferior al de 2022; también en Asturias el ISE 2001 era inferior en 8,3 puntos, mientras que en España la diferencia 2001-22 se salda con 7,3 puntos. El índice de sobreenvjecimiento ha aumentado en las tres territorios de forma contundente e imparable y en unas proporciones similares, una muestra de que la mejora del bienestar sociosanitario entre la población mayor conlleva un aumento de la longevidad en la cohorte de la cuarta edad.

Y entre los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias en 2022, el ISE llega a alcanzar cotas con índices de 42,9 personas mayores de 80 años por cada 100 mayores de 64 años en Illano como concejo más sobreenvjecido (7,3 puntos por encima de la media comarcal), frente al índice de Coaña con un 31,1, lo que supone 4,5 puntos por debajo de la media comarcal. En 2001, los 17 índices eran inferiores a los correspondientes en 2022, de forma que el ISE de todos los concejos ha aumentado de forma clara y ostensible. El caso más paradigmático de crecimiento se centra en Illano con un aumento del ISE entre 2001-2022 de 21,7 puntos, más del doble del índice de partida.

1.2. ANÁLISIS DEL EMPLEO

En el segundo apartado llevamos a cabo el estudio del empleo entre 2014 y 2022 (medias anuales) de la comarca del Noroccidente de Asturias y sus diecisiete municipios o concejos, comparando con los conjuntos del Principado de Asturias y España, a través de los siguientes indicadores cuantitativos que estimamos a partir de los datos cuantitativos que ofrece la estadística de empleo de la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI: https://www.sadei.es/sadei/mercado-laboral/empleo_173_1_ap.html) respecto de las medias anuales del número de trabajadores según el concejo donde se sitúa el centro de trabajo, basada en información de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), de las empresas y diferentes organismos públicos y privados. Los datos de empleo del Estado español proceden de los afiliados medios en alta laboral según las Bases de Datos de la Tesorería General de la Seguridad Social (<https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/>). En concreto, se analizan los siguientes indicadores cuantitativos que se recogen en ocho Tablas en el Anexo Excel:

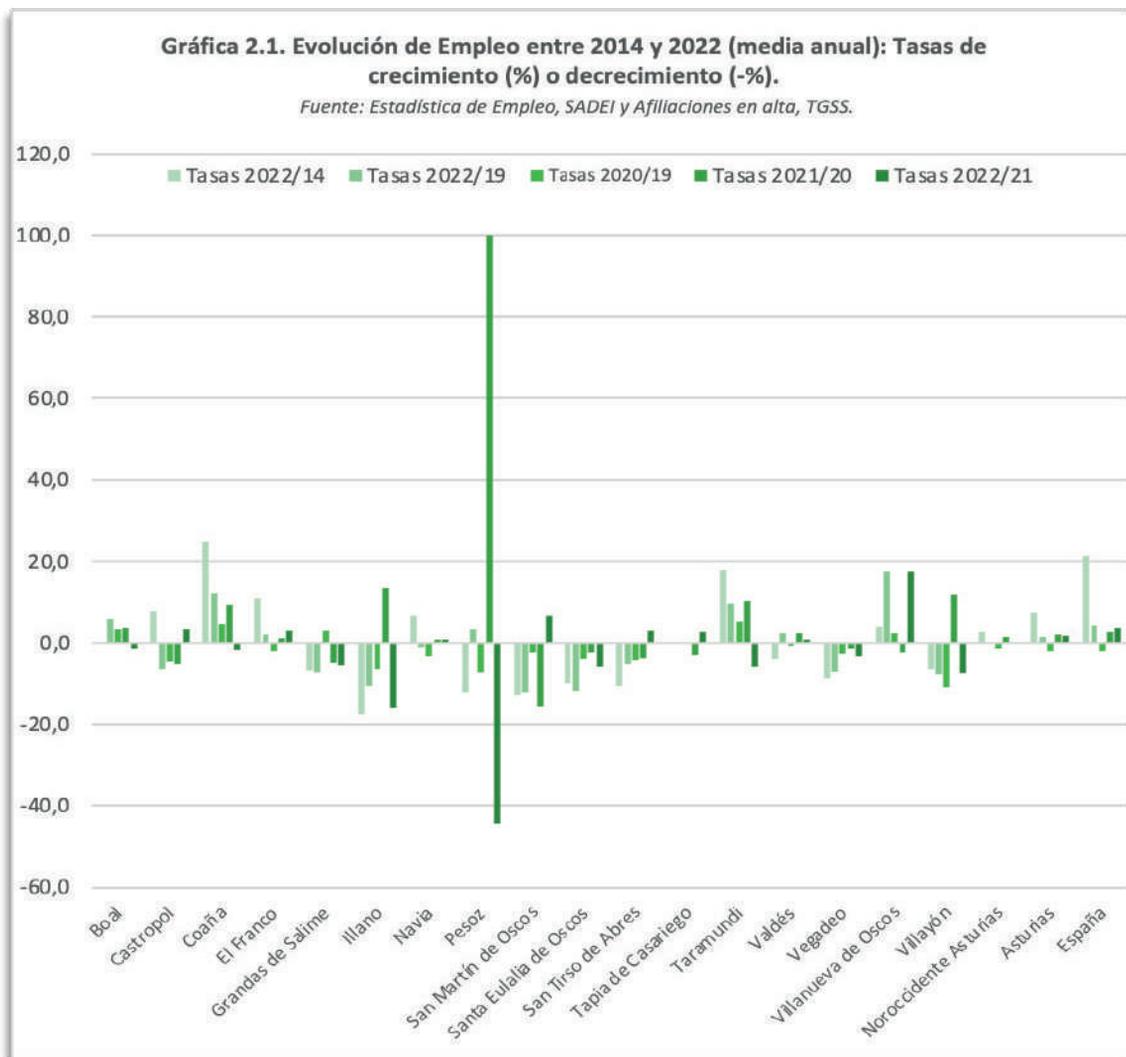
- Evolución del Empleo entre 2014 y 2022 (media anual): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) (Tabla 2.1. del Anexo).
- Evolución del Empleo por sectores de actividad (CNAE-2009) entre 2014 y 2022 (media anual): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) (Tabla 2.2. del Anexo).
- Distribución del Empleo por sectores de actividad (CNAE-2009) entre 2014 y 2022 (media anual): % respecto del total (Tabla 2.3. del Anexo).
- Evolución del Empleo por condición laboral entre 2014 y 2022 (media anual): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) (Tabla 2.4. del Anexo).

- Distribución (%) del Empleo por condición laboral entre 2014 y 2022 (media anual): % respecto del total (Tabla 2.5. del Anexo).
- Tasas de autónomos por sector de actividad (CNAE-2009) en 2014 y 2022 (media anual): % de autónomos respecto del total (Tabla 2.6. del Anexo).
- Evolución del Empleo por rama de actividad (CNAE-2009) entre 2014 y 2022 (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 2022 (media anual): % respecto del total (Tabla 2.8. del Anexo).

1.2.1. Evolución del empleo

Iniciamos el apartado con la evolución del Empleo de la comarca de Noroccidente de Asturias, del Principado de Asturias y de España entre 2014 y 2022 (medias anuales). En la Gráfica 2.1. (ver Tabla 2.1. del Anexo) vemos cómo la tasa de crecimiento del empleo de la comarca asciende a 2,7%, mientras que en el Principado de Asturias alcanza 7,6% (4,9 puntos superior a la comarca) y en España representa un significativo crecimiento del 21,5% para el periodo global de 2014 a 2022. Dicha tasa vista en los cuatro periodos más acotados en el tiempo que recogemos, nos indica que en la comarca del Noroccidente de Asturias, por un lado, de 2019 a 2020 es la única evolución que marca un valor negativo (-1,5%) y, por otro lado, entre 2020 y 2021 se produce el crecimiento más alto del empleo con un 1,4%. Para entender bien esas variaciones opuestas es importante recordar el impacto económico en 2020 del confinamiento y la crisis sociosanitaria motivada por la pandemia del covid- 19 (retroceso del empleo) y el inicio de la recuperación económica que tiene lugar en 2021 con la superación de la primera fase de la pandemia y la implementación de medidas menos restrictivas para la movilidad y actividades de la población (crecimiento del empleo). El correspondiente porcentaje de Asturias para el periodo 2019/20 sufre un decrecimiento del -2,1%, al igual que España, mientras que en el periodo 2020/21 en Asturias con un 1,9% marca un despunte en crecimiento del empleo. En España la evolución del empleo en estos años de estudio tiene un impacto mayor en el periodo 2021/22, posiblemente porque el empleo creció con más intensidad en las CC.AA. del centro, sur y este de la península, así como en las dos insulares.

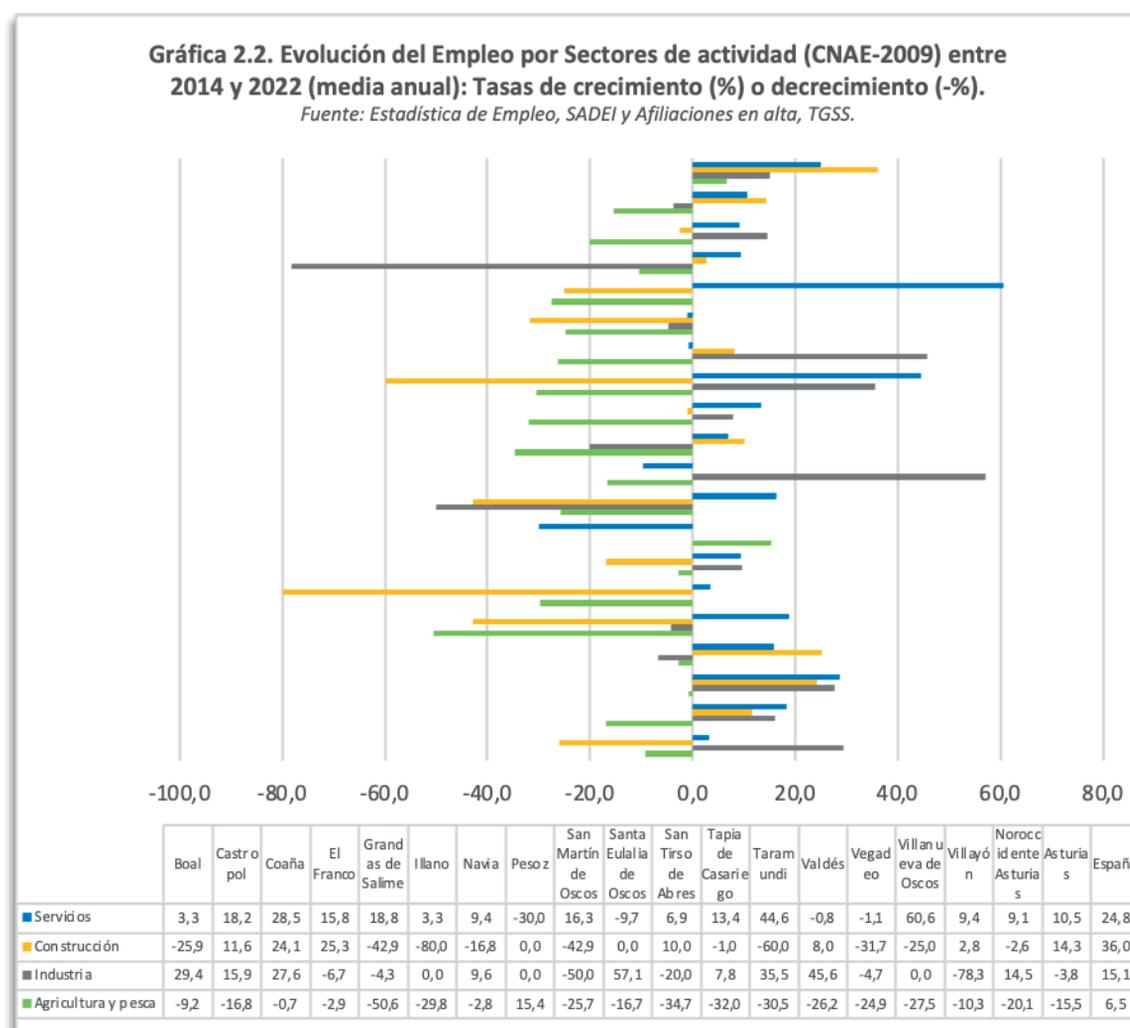
Observando los crecimientos / decrecimientos anuales del empleo comprobamos que en la comarca del Noroccidente de Asturias es donde las tasas fluctúan con menor holgura, indicándonos una pauta a la estabilidad, seguramente por una economía comarcal menos dinámica bastante condicionada por el problema demográfico (despoblación y envejecimiento). En este sentido, debemos tener en cuenta que “uno de los principales problemas del mercado laboral asturiano es la débil creación de empleo, que debe enmarcarse en un contexto de pérdida de población, envejecimiento demográfico y débil crecimiento económico, con importantes re-conversiones en su tejido productivo” (Gabinete Técnico CCOO Asturias, mayo 2022, p. 12).



La evolución del empleo en los 17 concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias entre 2014 y 2022 (medias anuales) tiene unas fuertes oscilaciones entre el fuerte crecimiento en Coaña con 24,8% y el elevado decrecimiento que sufre Illano con -17,7%; llamamos la atención que son 10 los concejos que en el periodo 2014/22 sufren declives en el empleo, frente a los 7 que crecen. En el cuatrienio 2019/22 son 10 los concejos en tasas negativas, 11 en 2019/20, mientras que en el bienio 2020/21 se limitan a 8 los concejos con tasas de decrecimiento en el empleo, pero sube a 9 concejos en 2021/22. En definitiva, comprobamos varias cosas: por un lado, la evolución del empleo en los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias tiene fuertes oscilaciones internas y, por otro lado, ningún concejo ofrece tasas positivas de evolución en el empleo en todos los cinco periodos de estudio, mientras que dos concejos sí tienen tasas negativas en los referidos periodos de estudio: Santa Eulalia de Oscos y Vegadeo. Otra consideración que nos parece importante recoger es que entre los concejos costeros y los concejos del interior hay una fuerte desigualdad en la evolución del empleo que, en líneas generales es mucho más benevolente en los concejos costeros, gracias a que disponen de más población y economía, así como de una distribución intersectorial más diversificada como veremos a continuación.

1.2.2. Sectores de actividad

En la Gráfica 2.2. recogemos la evolución del empleo por Sectores de actividad (CNAE 2009) entre 2014 y 2022 (medias anuales; ver Tabla 2.2. del Anexo): comprobamos que en la comarca del Noroccidente de Asturias la evolución del empleo decreció en dos sectores -Agricultura y pesca y Construcción- y creció en los otros dos -Industria y Servicios-, induciendo estos el crecimiento general del empleo durante ese período. En la dimensión del declive, el decremento que más nos llama la atención es el correspondiente al sector de Agricultura y pesca, con un -20,1%: la comarca ha sido un territorio donde ha primado históricamente el sector primario, pero se constata el retroceso que sufrió el empleo durante los 8 años del periodo de estudio. En la vertiente del crecimiento del empleo, resalta la tasa comarcal en el sector de la Industria, con un 14,5%, lo que nos expresa la importancia de la industria en la comarca como motor de la ocupación laboral¹. En el Principado de Asturias los sectores de actividad donde decreció el empleo son Agricultura y pesca (-15,5%) e Industria (-3,8%), y el sector donde más creció proporcionalmente es en la



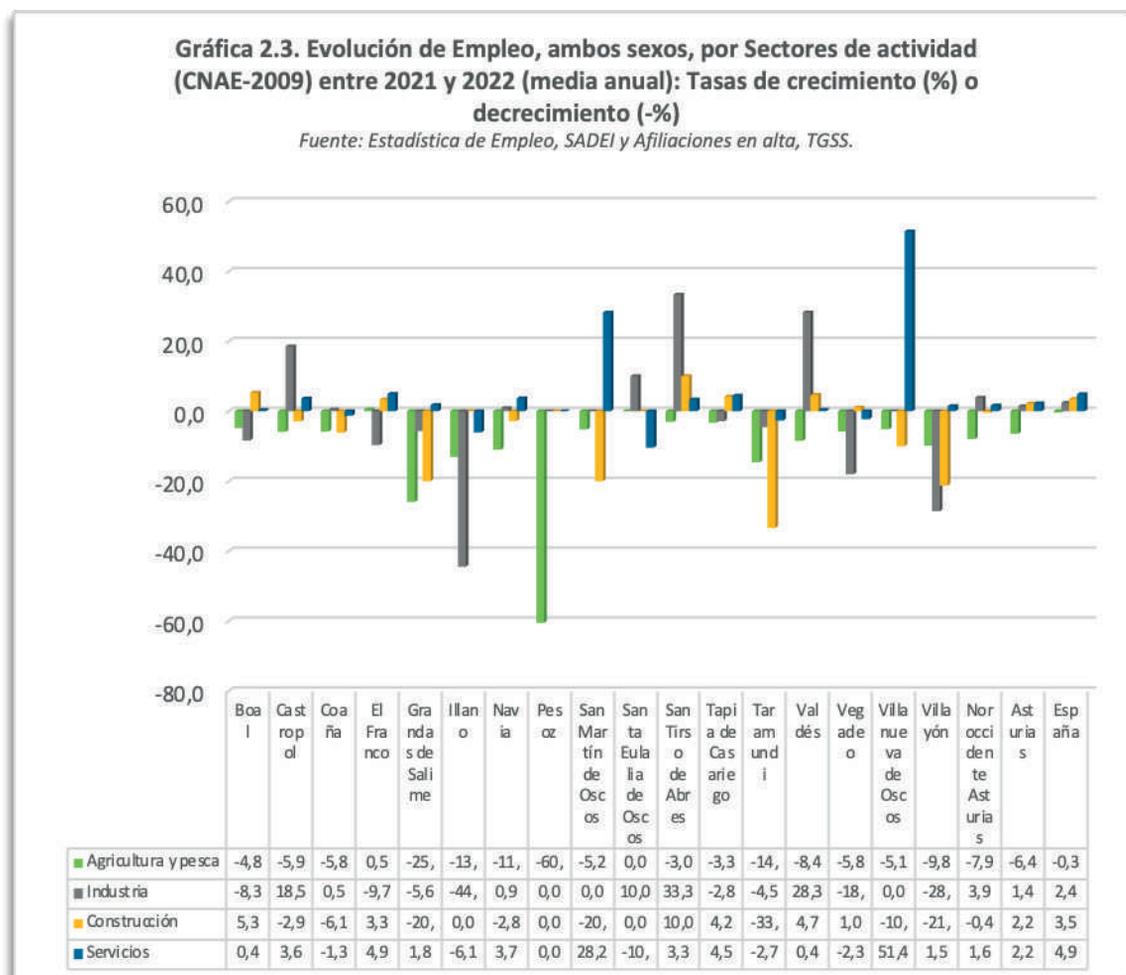
1 Destacan las empresas de Astilleros del Eo y Gondán en Vegadeo, además de Astilleros Armón, la industria láctea Reny Picot y la fábrica de celulosa Ence, situadas en Navia.

Construcción, con un 14,3%, si bien los Servicios también manifestaron un incremento notable (10,5%). Mientras en el conjunto español, las tasas de evolución del empleo para el periodo 2014/22 tuvieron signo positivo en los cuatro sectores, destacando la Construcción con un 36% frente al 6,5% de crecimiento en la Agricultura y pesca, el sector que menos creció en ocupación. En resumen, la comarca del Noroccidente muestra la fortaleza del empleo en los sectores de Industria (14,5%) y Servicios (9,1%), coincidiendo con el conjunto autonómico en la dinámica positiva de los Servicios (10,5%), a diferencia del conjunto estatal en el que aumentó el empleo en los cuatro sectores. Visto de otro modo, el empleo en el sector de la Agricultura y pesca creció mayormente en España, al igual que el sector Servicios, mientras que el empleo en el sector Industria se ve más castigado en Asturias y el de la Construcción decrece claramente en la comarca.

Nos parece interesante considerar las tasas de crecimiento / decrecimiento del empleo según sector de actividad en la última evolución anual de 2021 a 2022 (ver Gráfica 2.3.) para constatar algunas diferencias respecto al periodo más amplio de 2014 a 2022 que acabamos de comentar. En la comarca del Noroccidente de Asturias las tasas de evolución por sectores son similares en su sentido positivo o negativo a las de 2014/22, siendo menos acusado el decrecimiento del sector Primario en 2021/22, mientras que tanto en el sector Servicios como en la Industria el empleo creció en menor proporción, a la vez que el sector de la Construcción decreció, pero con una tasa menor. En el Principado de Asturias la evolución del empleo en la Agricultura y pesca reproduce el sentido decreciente de 2021 a 2022, mientras en la Industria se distingue por el crecimiento con respecto al sentido negativo de 2014 a 2022; por lo demás, el empleo en la Construcción y los Servicios reproduce la tendencia al alza del período más amplio, pero con moderación en la evolución anual más reciente de 2021 a 2022. En España, el sector primario (Agricultura y pesca) decreció ligeramente con un -0,3%, en tanto en los otros tres sectores se mostró con claridad la evolución al alza, aunque más moderada que en el periodo de 2014 a 2022, sobre todo en la Construcción.

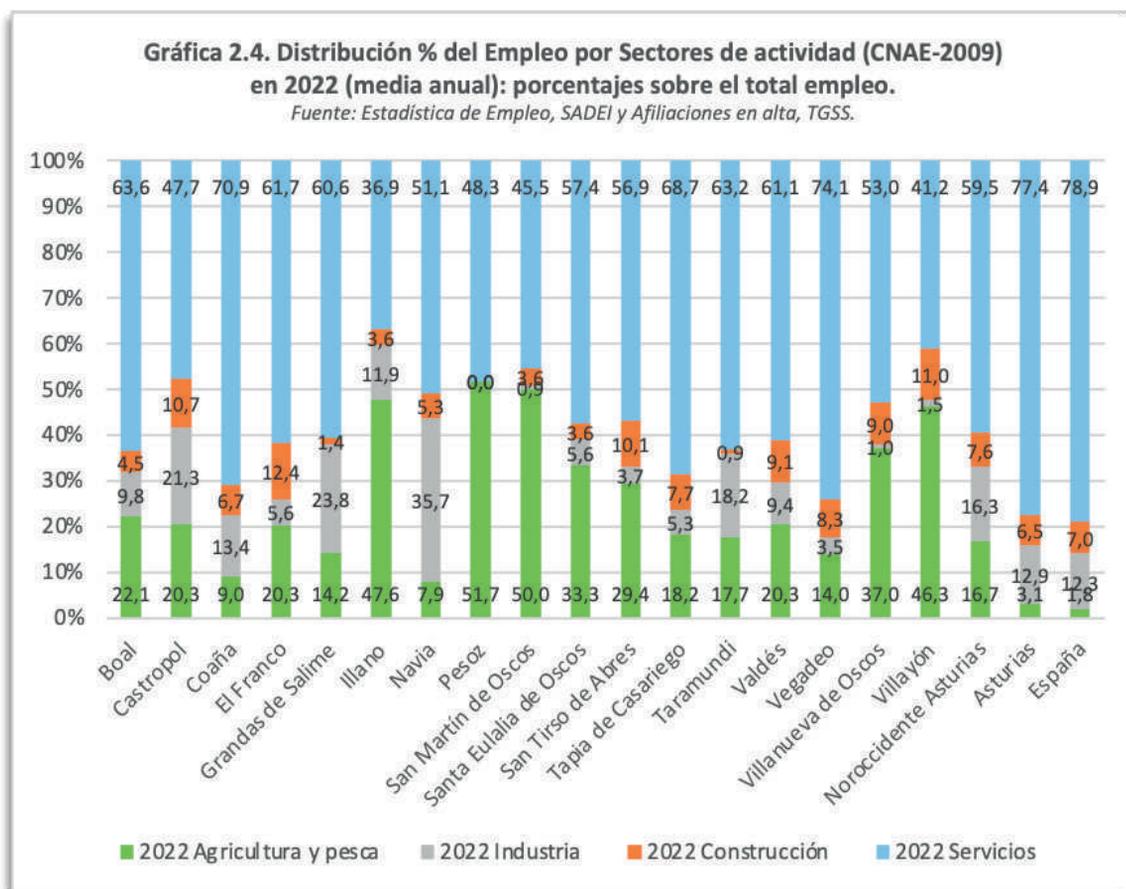
Analizando los diecisiete concejos integrantes de la comarca de Noroccidente de Asturias en el periodo 2014 a 2022 (medias anuales), vemos que en la evolución del empleo en el sector de la Agricultura y pesca, solo el concejo de Pesoz (15,4%) presenta cifras positivas; como se recoge en *Mercado de Trabajo*: “Pesoz posee una economía basada en una ganadería vacuna de montaña y una agricultura de subsistencia” (Ceder Naviaporcia, s.f.), que le ha permitido seguir apostando por ese sector y crecer en ocupación laboral, yendo a contracorriente con respecto a la pauta general de declive del empleo en la ganadería. En el sector de la Industria son cinco los concejos que en el periodo de estudio decrecen en la cantidad de empleo, sobre todo Villayón (-78,3%). Nueve son los concejos donde decreció el empleo en el sector de la Construcción, con la tasa más alta en Illano (-80%); y, finalmente, en el sector Servicios son solo 4 los concejos con decrecimiento sobre todo Pesoz con -30%. En la dimensión del crecimiento de la ocupación laboral, hay que resaltar los elevados incrementos de Valdés (45,6%) y Sta. Eulalia de Oscos (57,1%) en la Industria (aumentó en siete concejos), de Coaña (24,1%) y El Franco (25,3%) en la Construcción (creció en seis municipios), así como de Taramundi (44,6%) y Villanueva de Oscos (60,6%) en el sector Servicios (el empleo aumentó en trece concejos). En todo caso, hay que mencionar que la evolución comarcal depende, en cierta medida, de lo que sucede en Valdés y Navia, ya que entre ambos concejos significan uno de cada dos empleos comarcales en 2022 (23,2% y 24,7%, respectivamente) y, en los dos términos creció la ocupación laboral en la Industria, mientras la Construcción en el primero y los Servicios en el segundo.

Y atendiendo las diferencias más destacables de la última evolución de 2022 a 2023 en comparación con el periodo 2014 a 2022, con respecto a los 17 concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias destacamos que solo en un término el empleo en el sector de Agricultura y pesca consiguió una tasa positiva (El Franco con 0,5%), mientras en la Industria y la Construcción son seis concejos en los que creció el número de empleos (sobresale San Tirso de Abres con incrementos del 33,3% y 10%, respectivamente), así como en once municipios consiguió acrecentarse la ocupación en el sector Servicios (resaltan Villanueva de Oscos con 51,4% y San Martí de Oscos con 28,2%), una buena indicación de que el proceso de terciarización del empleo prosigue avanzando en el mercado laboral de la comarca.



Gracias a la Gráfica 2.4. conocemos la distribución porcentual del empleo por Sectores de actividad (CNAE 2009): en 2022 (media anual), vemos que, en la distribución de la comarca de Noroccidente de Asturias (ver Tabla 2.3. del Anexo), es más que notoria la concentración laboral en el sector Servicios (59,5%), aunque resulta mucho más acusada en Asturias (77,4%) y en España (78,9%). En fin, el empleo en los tres territorios se dirige de forma inequívoca a dicho sector, aún más en los ámbitos más grandes. En la comarca, la distribución porcentual del empleo encuentra en los sectores de Agricultura y pesca (16,7%) e Industria (16,3%) los segundos nichos laborales en importancia, con significaciones casi idénticas, pero a gran

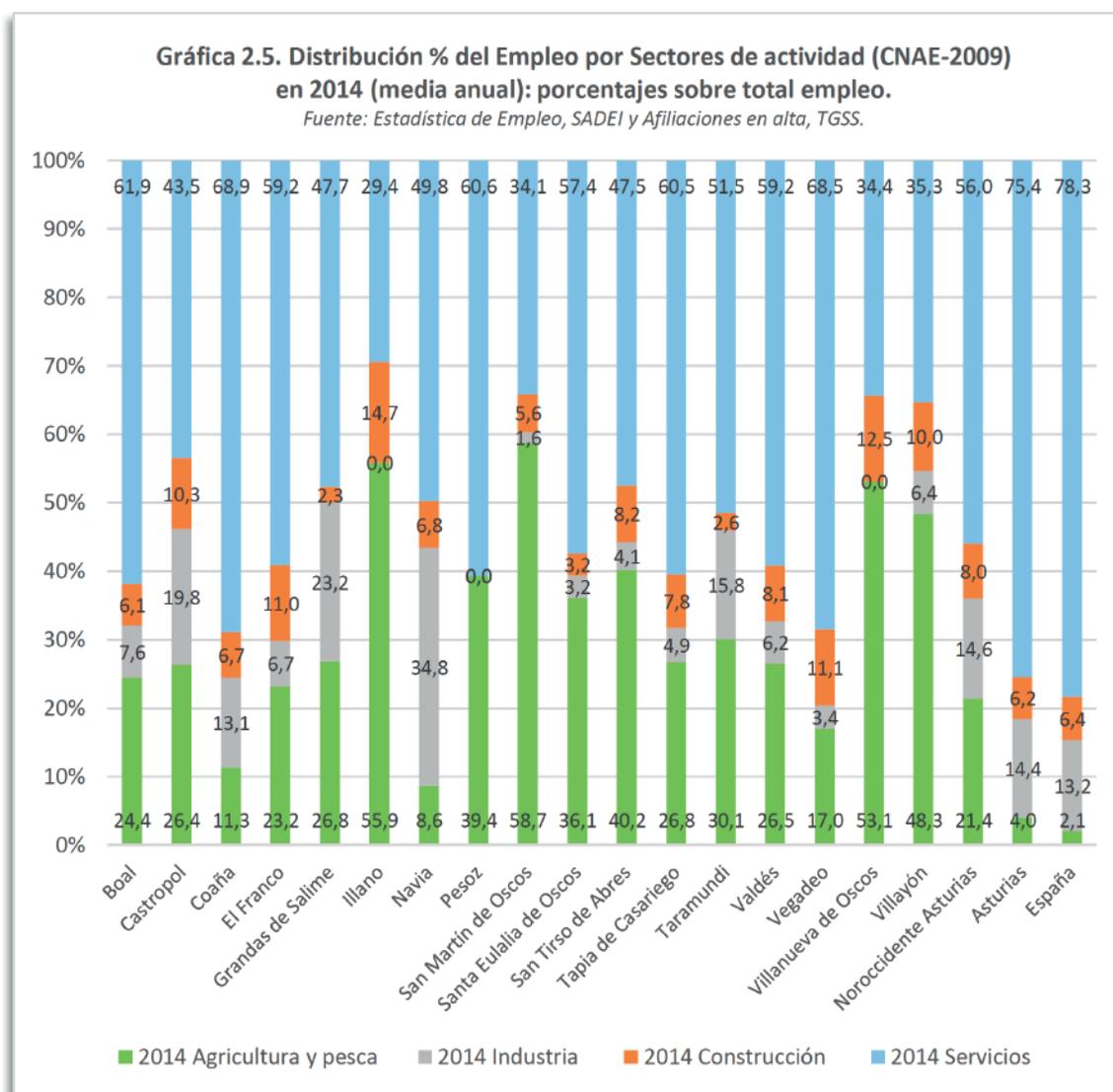
distancia porcentual de las actividades de Servicios, y finalmente la Construcción (7,6%) que muestra una representación en el empleo comarcal claramente inferior. La distribución porcentual en Asturias en 2022 al focalizarse en Servicios (77,4%) de forma tan rotunda, apenas deja espacio porcentual para la Industria (12,9%) y la Construcción (6,5%), abocando a una presencia marginal al sector de Agricultura y pesca (3,1%); una distribución muy similar a la de España donde el empleo en el sector primario todavía se muestra con una significación más minúscula, reduciéndose a un valor marginal (1,8%). En resumen, la terciarización del empleo es un hecho bastante consumado, si bien algo menor en la comarca, donde el mercado laboral se expresa con mayor diversidad intersectorial, al manifestar cierta importancia los sectores primario (agricultura y pesca) y secundario (industria).



En ese mismo año 2022 (media anual), el interior de la comarca del Noroccidente de Asturias también dibuja una distribución porcentual del empleo terciarizada, ya que en 12 de los 17 concejos es en el sector Servicios, con gran diferencia, donde se concentra la ocupación laboral, superando el umbral del 50% del empleo total: desde el 51,1% en Navia hasta el 74,1% en Vegadeo. Solo en los concejos de Illano (47,6%), Pesoz (51,7%), San Martín de Oscos (50%) y Villayón (46,3%), aún tiene más peso el porcentaje en Agricultura y pesca. Ahora bien, tengamos en cuenta que esos cuatro municipios son del interior, con escasa población, donde aún predomina el sector primario tradicional de ganadería de vacuno de montaña y las granjas familiares que han adoptado la producción láctea semi-intensiva y algunas intensiva. Los porcentajes del empleo en

los sectores de la Industria y la Construcción están muy equiparados, en 9 concejos predomina un sector frente al otro: la primera alcanza sus representaciones más elevadas en Grandas de Salime (23,8%) y Navia (35,7%), en tanto que la segunda en Villayón (11%) y El Franco (12,4%).

Resulta de interés recoger las diferencias en las distribuciones porcentuales del empleo por sectores de actividad en el año 2014 (Gráfica 2.5.) para apreciar posibles diferencias respecto a las de 2022 (Gráfica 2.4.). En este sentido, vemos cómo en la comarca del Noroccidente de Asturias en el 2014 era ligeramente más acentuada la distribución de empleo en la Agricultura y pesca (-4,8 puntos), mientras que en 2022 ganan peso porcentual la Industria (+1,7 puntos) y los Servicios (+3,5 puntos). La distribución porcentual del empleo entre 2014 y 2022 en el Principado de Asturias sufre escasa variación en esos 8 años, si bien en Servicios se va concentrando algo más el empleo en detrimento de la Industria (-1,5) y la Agricultura y pesca (-0,9 puntos). Y en el caso de España, la distribución porcentual entre los cuatro sectores se mantiene muy estable, con mínimas oscilaciones, únicamente destacar que en el sector de la Industria en 2014 había un punto menos que en 2022.



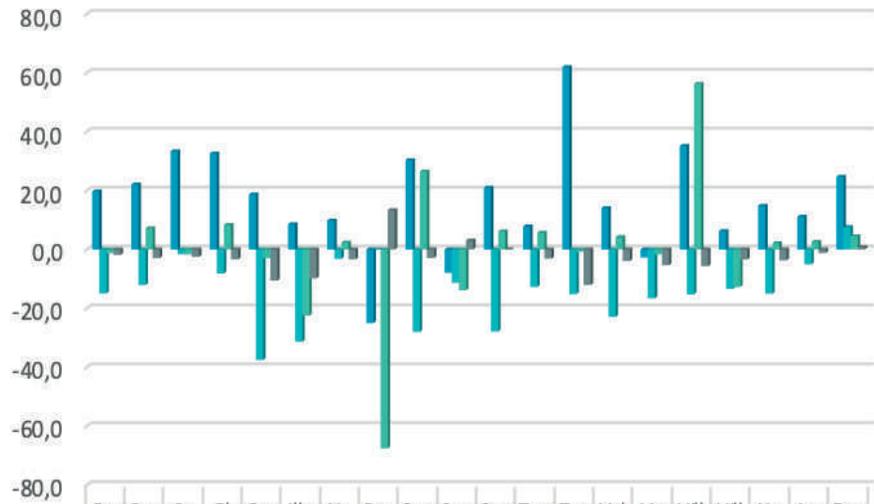
Entre los concejos de la comarca, las variaciones en las distribuciones de 2014 y 2022 son más acentuadas. Así, el empleo en el sector primario pierde importancia en 16 términos, resaltando los retrocesos en San Tirso de Abres (-10,8 puntos), Taramundi (-12,4), Grandas de Salime (-12,6) y Villanueva de Oscos (-16,1 puntos), una consecuencia de la intensificación del proceso de desagrarización de la economía y del empleo local. A contracorriente, resalta el crecimiento del porcentaje del empleo en el sector primario en Pesoz (+12,3 puntos). La Industria logra aumentar su relevancia relativa en el empleo en 13 concejos, especialmente en Illano (+11,9 puntos). La Construcción decae en importancia en nueve concejos, mayormente en Illano (-11,3 puntos), a la vez que consigue aumentar su relevancia porcentual en seis términos, si bien con variaciones pequeñas, la más elevada en San Tirso de Abres (+1,9 puntos). En cuanto a los Servicios, su porcentaje se acrecentó en 15 concejos, con más fuerza en San Martín de Oscos (+11,3 puntos), Taramundi (+11,7), Grandas de Salime (+13) y Villanueva de Oscos (+18,6 puntos); en suma, informándonos del avance inexorable del proceso de terciarización en curso.

1.2.3. Condición laboral

En la siguiente Gráfica 2.6. observamos la evolución del empleo según la Condición Laboral (ver Tabla 2.4. del Anexo) entre 2014 y 2022 (media anual), considerando las condiciones de Asalariados y Autónomos: en la comarca del Noroccidente de Asturias la evolución de la tasa de Autónomos fue negativa (-15%), mientras que la de Asalariados positiva (14,8%), lo que nos está diciendo que el periodo de estudio se ha producido un transvase significativo desde la condición de Autónomos a la de Asalariados, seguramente porque la primera actúa como una condición de refugio del empleo en una etapa de crisis capitalista (*Gran Recesión* de 2008 a 2013) pero que esa misma función se debilita en un nuevo ciclo de crecimiento capitalista, donde la condición de Asalariados crece y se expande con relevancia quedando relegada la de Autónomos. La tendencia es la misma en el Principado de Asturias, pero menos acusada: la condición de Asalariados crece un 11,1%, mientras decrece un -5,1% la condición de Autónomos. No obstante, el comportamiento evolutivo de ambas condiciones laborales en España fue diferente: por un lado, ambas crecieron, sobre todo la condición de Asalariados con un 24,7%, a la vez que la de Autónomos manifiesta un valor positivo con un 7,6%. El territorio rural, el comarcal, es el que se ve más activo en el proceso de salarización capitalista del trabajo humano: declive del auto empleo frente a la inserción laboral en la condición de Asalariados, en la medida que perviven reservas de mano de obra no asalariada vinculadas al sector primario y a los servicios tradicionales. Al centrarnos en la evolución reciente de 2021 a 2022 observamos las mismas tendencias: clara predominancia del crecimiento del empleo de Asalariados frente a Autónomos en los tres territorios. Crece la ocupación de Asalariados en los tres territorios, de forma similar, mientras que en la comarca del Noroccidente de Asturias la condición de Autónomos (-3,7%) y en Asturias (-1,2%) decrecen, a la par que únicamente tiene valor positivo en España con un discreto 0,8%.

Gráfica 2.6. Evolución del Empleo por condición laboral entre 2014 y 2022 (media anual): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%)

Fuente: Estadística de Empleo, SADEI y Afiliaciones en alta, TGSS.



	Boal	Castropol	Coaña	El Franco	Grandas de Salime	Illano	Nava	Pesoz	San Martín de Oscos	Santa Eulalia de Oscos	San Tirso de Abres	Tapia de Casariego	Taramundi	Valdés	Vegadeo	Villanueva de Oscos	Villayón	Noroccidente Asturias	Asturias	España
■ Tasas 2022/2014 Asalariados	19,7	22,1	33,3	32,5	18,7	8,6	9,8	-25,3	30,3	-7,9	20,9	7,8	61,9	14,1	-2,8	35,1	6,2	14,8	11,1	12,4
■ Tasas 2022/2014 Autónomos	-1,3	-1,2	-1,6	-8,2	-37,5	-3,1	-3,2	0,0	-28,	-11,	-2,7	-12,	-15,	-22,	-16,	-15,	-13,	-15,	-5,1	7,6
■ Tasas 2022/2021 Asalariados	-1,3	7,2	-1,7	8,3	-3,0	-2,2	2,3	-6,7	26,5	-13,	6,1	5,7	-0,7	4,2	-1,7	56,3	-12,	2,1	2,6	4,5
■ Tasas 2022/2021 Autónomos	-1,9	-2,9	-2,5	-3,3	-10,	-9,8	-3,3	13,3	-2,9	3,0	0,0	-3,1	-12,	-3,9	-5,4	-5,7	-3,4	-3,7	-1,2	0,8

La evolución del empleo de 2014 a 2022 para los 17 concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias nos indican que solo en tres concejos -Pesoz (-25%), Santa Eulalia de Oscos (-7,9%) y Vegadeo (-2,8%) - las tasas de la condición de Asalariados decrecieron; en los 14 concejos donde las tasas fueron positivas, Taramundi con una tasa del 61,9% es el municipio donde creció más el empleo de Asalariados, destacando además los cuatro concejos con incrementos que superaron el 30%: San Martín de Oscos (30,3%), El Franco (32,5%), Coaña (33,3%) y Villanueva de Oscos (35,1%). Entre la condición de Autónomos, en 16 de los 17 concejos las tasas de evolución de 2014 a 2022 fueron negativas, solo en Pesoz se mantuvo (0%). Llamamos la atención los decrementos que superan el umbral del 25%: San Tirso de Abres (-27,9%), San Martín de Oscos (28%), Illano (31,4%) y Grandas de Salime (-37,5%); los cuatro municipios ubicados en el interior de la comarca, que nos está indicando que el empleo tradicional del sector Primario mediante la condición de Autónomos va perdiendo efectivos por la falta de relevo y el abandono de las explotaciones agropecuarias, pero también de los pequeños comercios y locales de carácter familiar. Más recientemente, de 2021 a 2022, dentro de la condición de

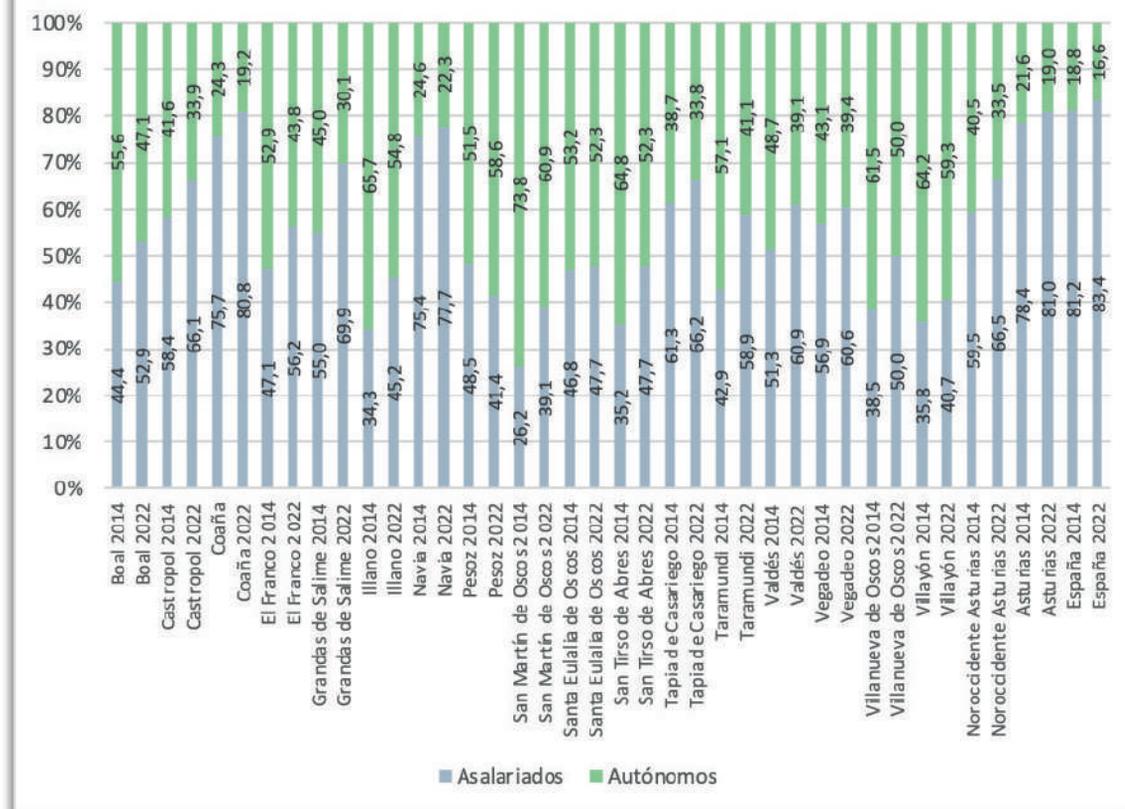
Asalariados son 9 los concejos con tasas en decrecimiento, sobre todo en Pesoz con -67,6%, mientras entre la de Autónomos es muy generalizado el decrecimiento, salvo en tres concejos: Pesoz (13,3%), Sta. Eulalia de Oscos (3%) y San Tirso de Abres (0%), los tres concejos del interior con agricultura y ganadería de montaña.

Prosigamos analizando los datos que ofrece la Gráfica 2.7. referidos a la distribución porcentual del empleo por Condición Laboral entre 2014 y 2022 (media anual). En la comarca del Noroccidente de Asturias la conclusión es clara (ver Tabla 2.5. del Anexo): conforme pasamos de 2014 a 2022 la condición de Asalariado se impone y decrece la de Autónomos; así vemos porcentajes donde la condición de Asalariados se expande desde el 59,5% en 2014 al 66,5% en 2022, en tanto la de Autónomos se contrae del 40,5% al 33,5%. El territorio comarcal se ve inmerso en un crecimiento de la relación salarial en detrimento de la de autónomos, seguramente buscando un salario mensual y futuros derechos y prestaciones derivadas que el auto empleo no garantiza en la misma medida. Esa distribución porcentual del empleo por condición laboral es aún más radical en el Principado de Asturias, donde el paso de los años marca una diferencia insalvable entre Asalariados 81% vs Autónomos 19% en 2022. Y si nos fijamos en los indicadores de España en dicho periodo vemos diferencias aún más significativas; la condición de Asalariados marca un porcentaje récord con 81,2% en 2014 que sube al 83,4% en 2022, mientras que la condición de Autónomos ofrece las tasas más bajas de los tres territorios con 18,8% en 2014 que desciende al 16,6% en 2022. La condición de Asalariados muestra una clara hegemonía y su propensión a crecer durante la fase de crecimiento de la economía capitalista, tal como sucedió de 2014 a 2022.

La evolución de la distribución porcentual del empleo por condición laboral entre los 17 concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias nos indica que en 2014 eran 10 los concejos donde predominaba la condición de Autónomos sobre la de Asalariados; entre ellos destacaba San Martín de Oscos con una proporción del 73,8% de Autónomos sobre el total del empleo. Ahora bien, la distribución del empleo por condición laboral varió de tendencia en 2022, donde ya son solo 6 los concejos con predominio de la condición de Autónomos, entre los cuales San Martín de Oscos vuelve a ofrecer la proporción más elevada con un 60,9% del empleo. La mayoría de los concejos en 2022 apuesta por la condición de Asalariados, mientras en 2014 predominaba la condición de Autónomos, un signo claro del característico proceso de salarización que impulsa la economía capitalista en el empleo durante su fase expansiva.

Gráfica 2.7. Distribución del Empleo por condición laboral entre 2014 y 2022 (media anual): % respecto del total.

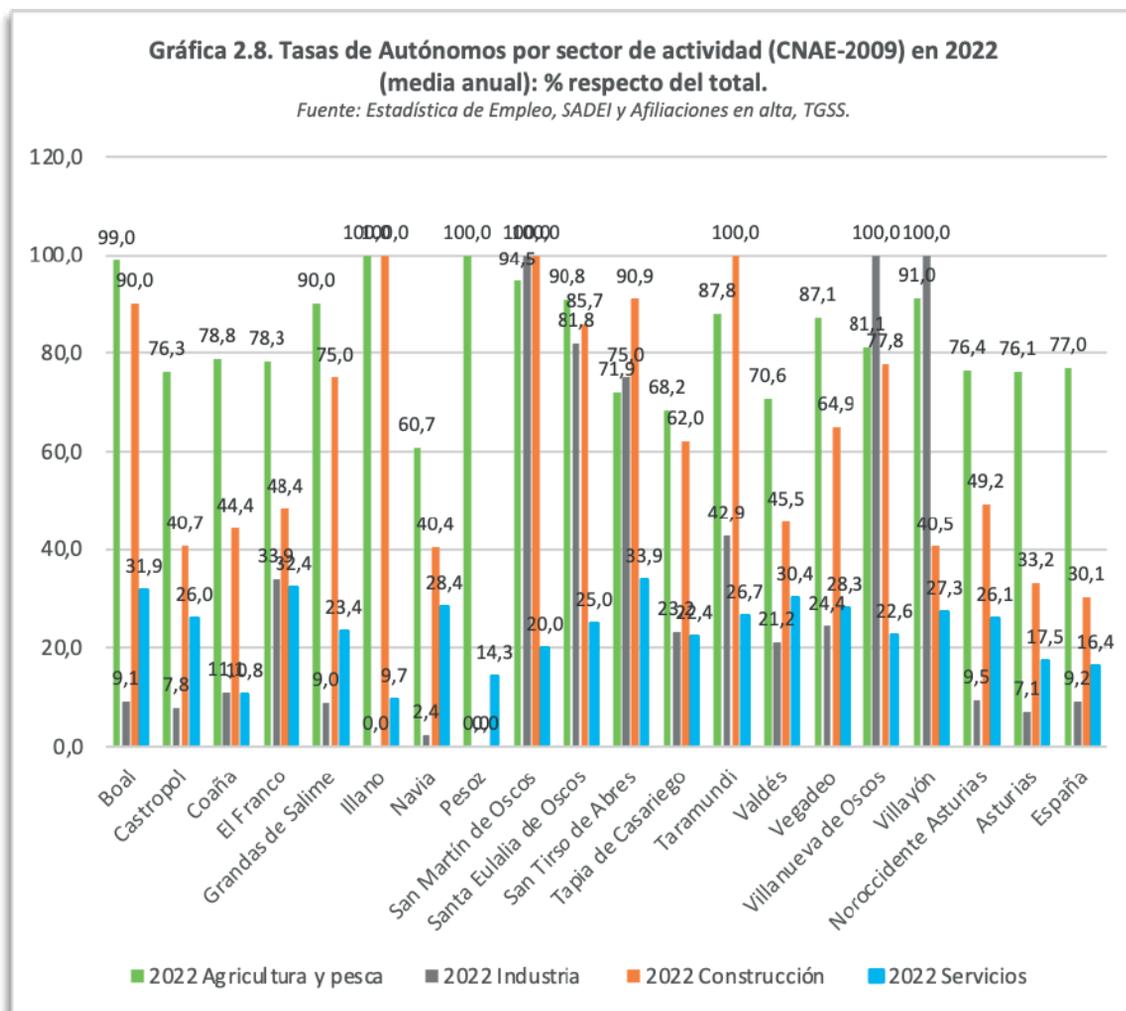
Fuente: Estadística de empleo, SADEI y Afiliaciones en alta de TGSS.



Pasemos a abordar, con la ayuda de la Gráfica 2.8., las diferencias de las tasas de Autónomos por sector de actividad (ver Tabla 2.6. del Anexo): en 2022, según la Estadística de Empleo del SADEI, vemos cómo en la comarca del Noroccidente de Asturias la condición de Autónomos se impone con rotundidad en el sector de Agricultura y pesca con un 76,4%. A continuación, destaca en la actividad de la Construcción con un 49,2% del total, mientras la condición de Autónomos es menos significativa en los Servicios (26,1%) y, sobre todo, la Industria (9,5%); por tanto, en ambos sectores prolifera claramente la condición del trabajo asalariado. En el Principado de Asturias, las tasas de Autónomos en los sectores de Agricultura y pesca (76,1%) e Industria (7,1%) son prácticamente iguales a las de la comarca, mientras que el peso del Autónomo en los sectores de Construcción (33,2%) y Servicios (17,5%) cae de manera visible. Las tasas de Autónomos por sector de Actividad en España en 2022 son prácticamente las mismas que en Asturias, lo que nos indica que la especificidad del territorio comarcal deriva de su carácter rural, donde suele ser más frecuente el tejido económico de microempresas y el autoempleo.

Una vez más, al analizar los datos referidos a los 17 concejos que conforman la comarca del Noroccidente de Asturias, vemos cómo en 2022 hay bastantes diferencias internas, que a continuación iremos desgranando. Por un lado, en el sector de Agricultura y pesca se concentra el mayor peso de la condición de Autónomos entre los 4 sectores de actividad contemplados; en los 17 concejos la tasa de Autónomos es la predominante y la tasa más baja la encontramos

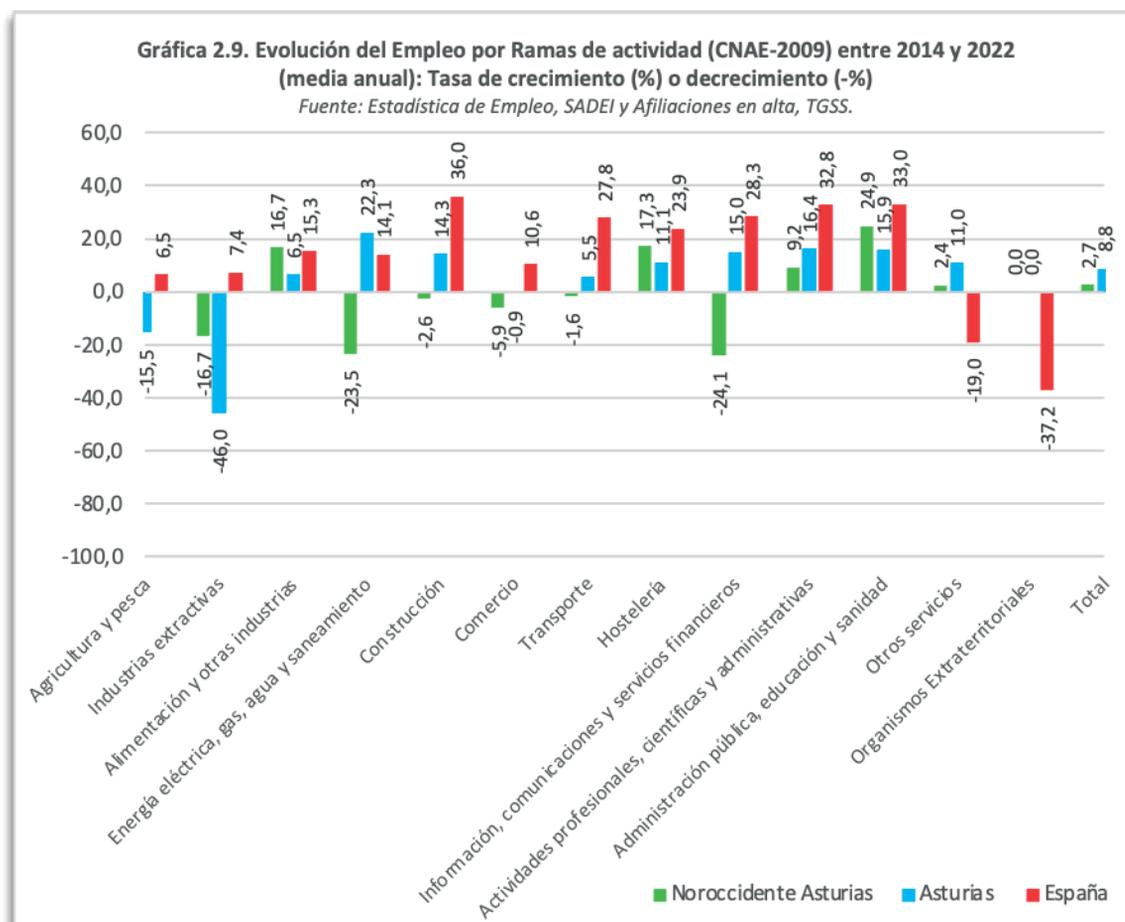
en Navia (60,7%), que es un municipio costero donde, además del sector Primario (tradicional en la condición de Autónomos), hay otros motores económicos más importantes como la industria basada en medianas y grandes empresas: Astilleros Armón, Reny Picot (lácteos) y Ence (celulosa). En cuanto al sector de la Industria vemos grandes oscilaciones, son solo 5 los concejos donde la condición de Autónomos es la principal, todos ellos pequeños pueblos del interior. Dentro del sector de la Construcción son la mayoría, 8 concejos, donde la condición de Autónomos se impone, mientras en el sector Servicios la condición de Autónomos alcanza valores inferiores, en ninguno de los 17 concejos es la condición principal y la tasa más alta la ofrece San Tirso de Abres con un 33,9% frente a la tasa más baja que es la de Illano con 9,7%.



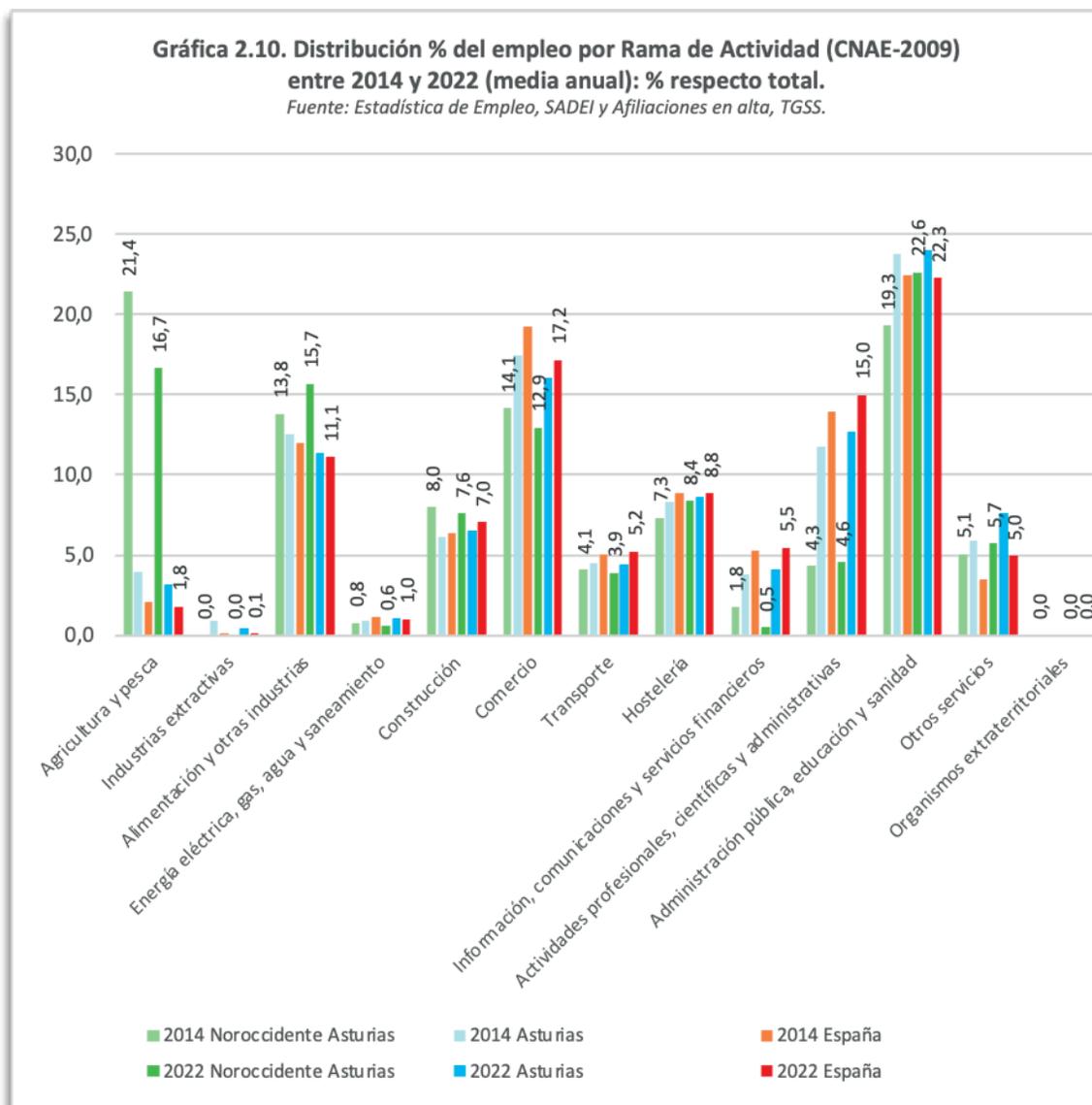
1.2.4. Ramas de actividad

La siguiente Gráfica 2.9. nos ofrece información estadística sobre la evolución del empleo por Ramas de Actividad entre 2014 y 2022 (ver Tabla 2.7. del Anexo) según las tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%). Las ramas de actividad se han concentrado en 13 y en tres territorios (comarca Noroccidental, Asturias y España) para hacer más fácil las observación de los datos. Dentro de la comarca del Noroccidente de Asturias son 5 ramas las que presentan tasas positivas

en la evolución del empleo en el periodo 2014 a 2022, frente a 7 en las que decreció. Ciertamente el crecimiento de la ocupación laboral se concentró en tres ramas: Alimentación y otras industrias (16,7%), Hostelería (17,3%) y Administración pública, educación y sanidad (24,9%). Mientras entre las ramas con empleo en declive hay que resaltar a cuatro de las mismas: Industrias extractivas (-16,7%), Agricultura y pesca (-20,1%), Energía eléctrica, gas, agua y saneamiento (-23,5%) e Información, comunicaciones y servicios financieros (-24,1%), la más regresiva en la comarca. En el Principado de Asturias son solo 3 las ramas de actividad con caída en el empleo, resaltando especialmente el decrecimiento en Industrias extractivas (-46%), sector que lleva décadas en declive, desde los años 80 (SADEI, año 2000). Las otras dos ramas con empleo regresivo, ya en menor medida, son Agricultura y pesca (-15,5%) y Comercio (-0,9%); el resto de las 9 ramas de actividad crecen en Asturias, entre ellas sobresale Energía eléctrica, gas, agua y saneamiento con un 22,6%. Y en España vemos cómo solo en dos de las trece ramas de actividad decrece la evolución del empleo en el periodo 2014/22; básicamente Organismos extraterritoriales con un -37,2% marca el máximo porcentual en el decrecimiento en el empleo, ya de lejos Otros servicios con -19%. En el motor principal del crecimiento del empleo en España está la Construcción con un 36%, que manifiesta su recuperación tras la larga crisis inmobiliaria-financiera de 2008 a 2013, seguido de la Administración pública, educación y sanidad (33%) y las Actividades profesionales, científicas y administrativas (32,8%). En resumen, las primeras ramas dinamizadoras del empleo han sido la Administración pública, educación y sanidad en la comarca noroccidental, la Energía eléctrica, gas, agua y saneamiento en el Principado, mientras la Construcción en el conjunto de España.



Finalizamos el apartado dedicado al empleo con su distribución porcentual por ramas de actividad en 2014 y 2022 (media anual) que recogemos en la Gráfica 2.10, según los datos generados por la Estadística de Empleo del SADEI (ver Tabla 2.8. del Anexo). En la comarca del Noroccidente de Asturias observamos que 6 de los 13 ramas de actividad disminuyeron en importancia relativa respecto del empleo total en el periodo de estudio, mientras creció su significación porcentual en cinco ramas, a la vez que se mantuvo en dos ramas; donde más decreció el % fue en la rama de Agricultura y pesca que pasó del 21,4% en 2014 al 16,7% en 2022 del empleo comarcal. Como venimos diciendo, el empleo en la comarca va perdiendo su carácter agrícola y ganadero salvo en los concejos más pequeños del interior, como consecuencia del proceso de desagrarización que opera desde hace varias décadas. Y entre las ramas donde más creció el porcentaje resalta Administración pública, educación y sanidad que pasó del 19,3% al 22,6% del empleo comarcal. En el territorio autonómico solo hay 5 ramas económicas que decrezcan, y además lo hacen de forma poco significativa; la rama que más decrece en su % fue Comercio que pasa del 17,4% en 2014 al 16,1% en 2022. Dentro de las 7 ramas que crecieron en su valor porcentual en el periodo 2014-2022, el mayor aumento lo ofrece la rama



de Otros servicios, del 5,9% al 7,6%, es decir, también lo hace de forma moderada (+2 puntos). Finalmente, el conjunto de España nos ofrece una evolución similar; la distribución porcentual del Empleo por rama de actividad decreció en 5 de ellas en el periodo 2014/22, sobre todo en Comercio que pasó de significar el 19,2% en 2014 al 17,2% en 2022 (+2 puntos). Y entre las cinco ramas que crecieron en importancia relativa, la Construcción resalta por aumentar del 6,4% en 2014 al 7% en 2022. Recogemos también que España hay tres ramas que se mantienen estables: Industrias Extractivas, Hostelería y Organismos extraterritoriales.

1.3. ANÁLISIS DEL PARO REGISTRADO

En el tercer apartado vamos a estudiar el Paro Registrado en la comarca del Noroccidente de Asturias y sus diecisiete concejos, procediendo a desarrollar una comparativa con el Principado de Asturias y el total de España. Los indicadores cuantitativos que vamos a analizar son los siguientes y se recogen en 10 Tablas en el Anexo Excel:

- Evolución del N° de personas en el Paro Registrado entre Junio de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos (Tabla 3.1. del Anexo).
- Evolución del N° de personas en el Paro Registrado por Sexo entre Junio de 2014 y 2023: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) por sexo (Tabla 3.2. del Anexo).
- Ratios de Masculinidad entre la población del Paro Registrado entre Junio de 2014 y 2023: nº de hombres por cada 100 mujeres en el paro registrado (Tabla 3.3. del Anexo).
- Evolución por cohortes de Edad del Paro Registrado entre Junio de 2019 y 2023: absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y cohortes de edad (Tabla 3.4. del Anexo).
- Distribución (%) por Sexo según cohortes de Edad del Paro Registrado entre Junio de 2019 y 2023: % respecto del total de cada sexo (Tabla 3.5. del Anexo).
- Evolución del Paro Registrado entre Junio de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos y Sector (Tabla 3.6. del Anexo).
- Distribución (%) del Paro Registrado entre Junio de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada Sector respecto del Total de ambos sexos (Tabla 3.7. del Anexo).
- Distribución (%) del Paro Registrado por Sexo a 31 de diciembre de 2019 y 2022 según Sector de actividad (CNAE-2009): % de cada Sector respecto del Total de cada Sexo (Tabla 3.8. del Anexo).
- Distribución (%) del Paro Registrado a 31 de diciembre de 2022 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 2022 según Profesión: % de cada tipo Profesión con respecto del Total de cada sexo (Tablas 3.10. del Anexo).

La información estadística de los 17 concejos, el agregado de la comarca del Noroccidente asturiano y del Principado de Asturias procede del apartado de Paro Registrado – Mercado Laboral de la web de la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI: <https://www.sadei.es/inicio>). En cuanto al total de España, los datos proceden de las Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en concreto del Resumen de datos estadísticos (<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/datos.html>).

1.3.1. Evolución del Paro Registrado por sexo

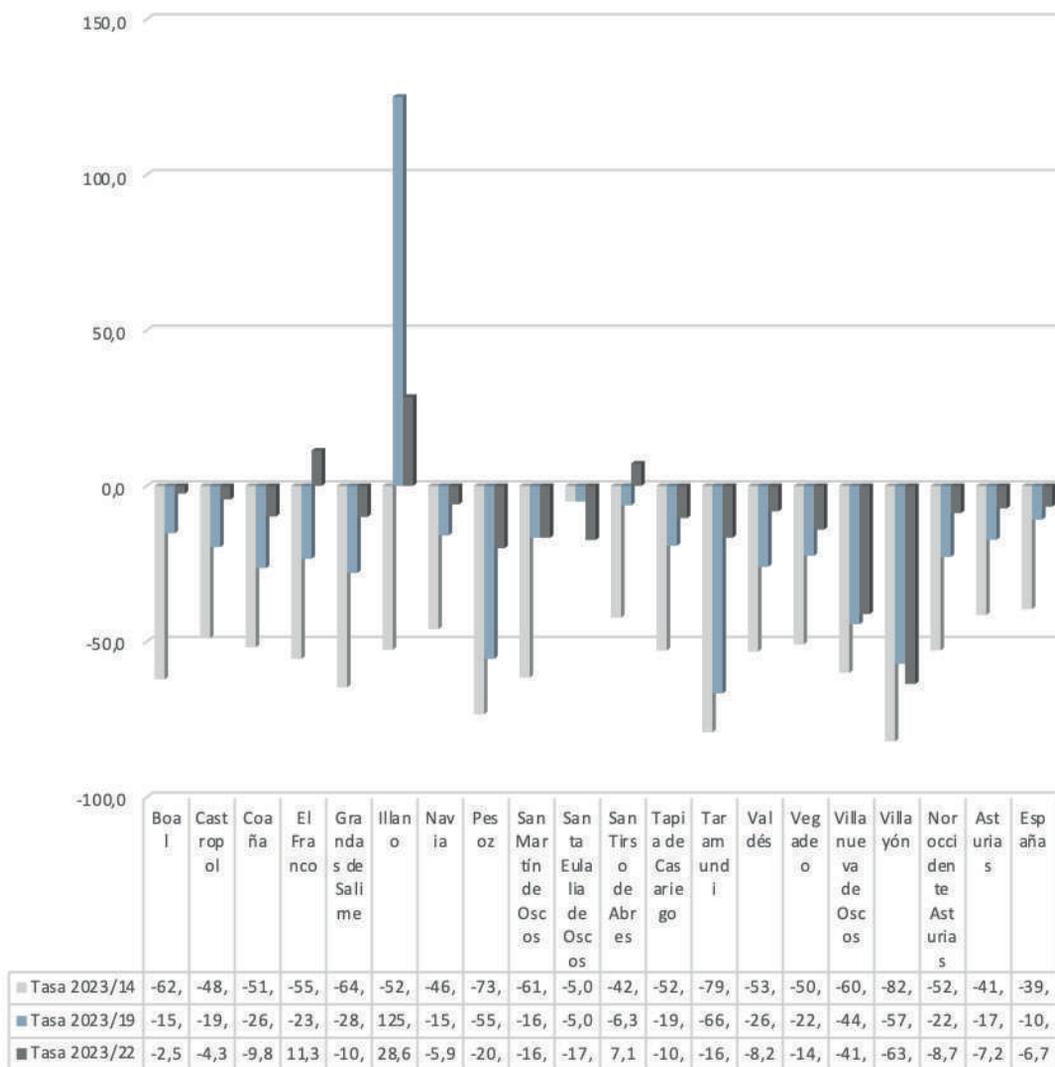
Comenzamos este apartado introduciéndonos en la evolución del Paro Registrado de la comarca del Noroccidente del Principado de Asturias, según la Estadística del SADEI, entre junio de 2014 y 2023 (ver Tabla 3.1. del Anexo). En la Gráfica 3.1., se observa respecto del periodo más amplio 2014 a 2023, que el descenso en número de personas registradas en el paro es muy elevado, con una reducción del -52,8%, más de 11 puntos respecto a Asturias (-41,5%) y de 13 puntos con relación a España (-39,6%). En los 10 años del intervalo, los tres ámbitos territoriales consiguen reducir el paro registrado de una manera rotunda, que en el caso de la comarca del Noroccidente es algo más de la mitad del dato de partida. Entre las tasas anuales, la correspondiente a 2019/20 es la única con crecimiento (23,8%), coincidiendo con el repunte del paro registrado durante la primera fase de la pandemia ocasionada por el covid-19, con repercusiones sociosanitarias y económicas para la población en general. También en el Principado de Asturias hay un aumento del paro registrado (19,9%), así como en España (28,1%), donde fue algo mayor. A partir de ese año, las tasas vuelven a decrecer de manera clara y sostenida; los tres momentos estudiados, junio 2020/21, junio 2021/22 y junio 2022/23 tienen signo negativo, tanto en la comarca como en Asturias y España; siendo el decremento de la evolución anual de junio de 2021 a 2022 el más alto (-19,9% en la comarca, -16,9% en Asturias y -20,3% en España), sin duda por la recuperación de la actividad económica y del empleo tras superarse la crisis provocada por la pandemia del covid-19 y finalizar las limitaciones a la movilidad y las actividades que se implementaron con el primer y el segundo Estado de Alarma (del 14 de marzo de 2020 hasta el 9 de mayo de 2021). Resaltar que, de junio de 2019 a 2023, el paro registrado cayó en los tres territorios, mayormente en la comarca (-22,8%) y en menor proporción en España (-10,8%).

Entre los diecisiete concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias, en el periodo junio 2014/23 todos decrecieron la cantidad de personas en el Paro Registrado, en líneas generales con tasas muy altas, salvo el caso de Santa Eulalia de Oscos, que aunque decreció lo hizo en un moderado -5%; es un concejo con una población empadronada baja (434 habitantes) y con una oscilación mínima entre las personas registradas en el paro. En el caso opuesto Villayón, con un -82,1%, que ha conseguido reducir drásticamente el nº de personas registradas en el paro. En la evolución anual junio 2019/20, en 16 de los 17 concejos las tasas crecieron, menguando solo en Pesoz con un -11,1%; recordemos que es el concejo con menos población empadronada

(141 habitantes), el cual se localiza en el interior con todavía una fuerte presencia del sector primario. Illano con un crecimiento de 250% en el paro registrado es el contrapunto de este momento laboralmente difícil por la crisis de la pandemia del covid-19. En la evolución de junio 2020/21, la recuperación económica y del empleo, tras superarse la grave crisis provocada por la pandemia del covid-19, se deja notar en todos los concejos, ya que el paro registrado decreció en 14 concejos, mientras se mantuvo estable en Pesoz, Santa Eulalia de Oscos y Tapia de Casariegos. En la siguiente evolución de junio 2021/22, disminuyó en la gran mayoría de los concejos, excepto en Villanueva de Oscos (6,3%) y Villayón (26,9%), donde creció el paro registrado, además de mantenerse en San Martín de Oscos (0%). Por último, de junio de 2022 a 2023, solamente en tres concejos creció el paro registrado: El Franco (11,3%), Illano (28,6%) y San Tiro de Abres (7,1%); nos llama sobre todo la atención el caso de El Franco porque siendo uno de los concejos con mayor población (3.780 habitantes) y situado en el litoral podría

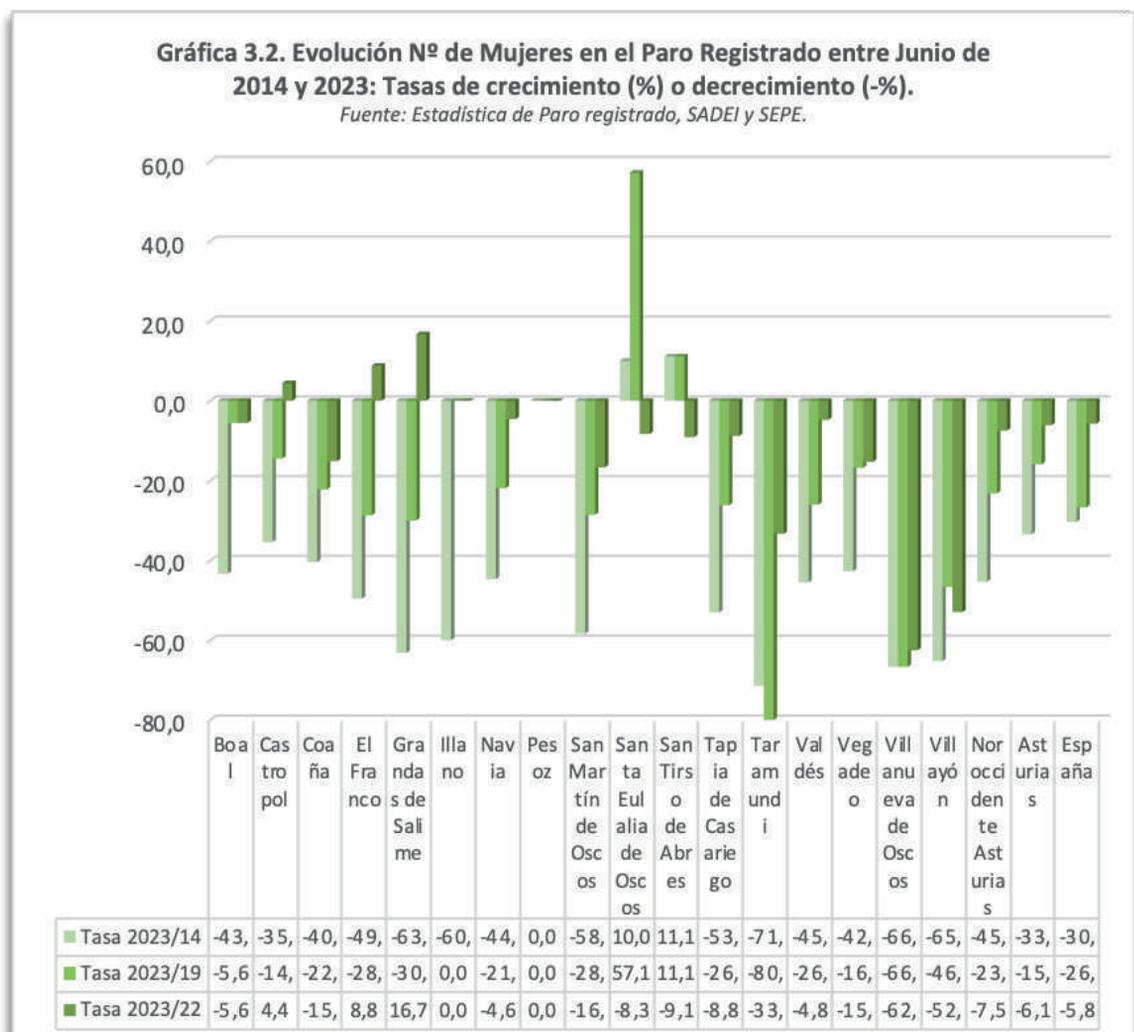
Gráfica 3.1. Evolución Nº de personas en el Paro Registrado entre Junio de 2014 y 2023: Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos.

Fuente: Estadísticas de Paro Registrado, SADEI y SEPE.



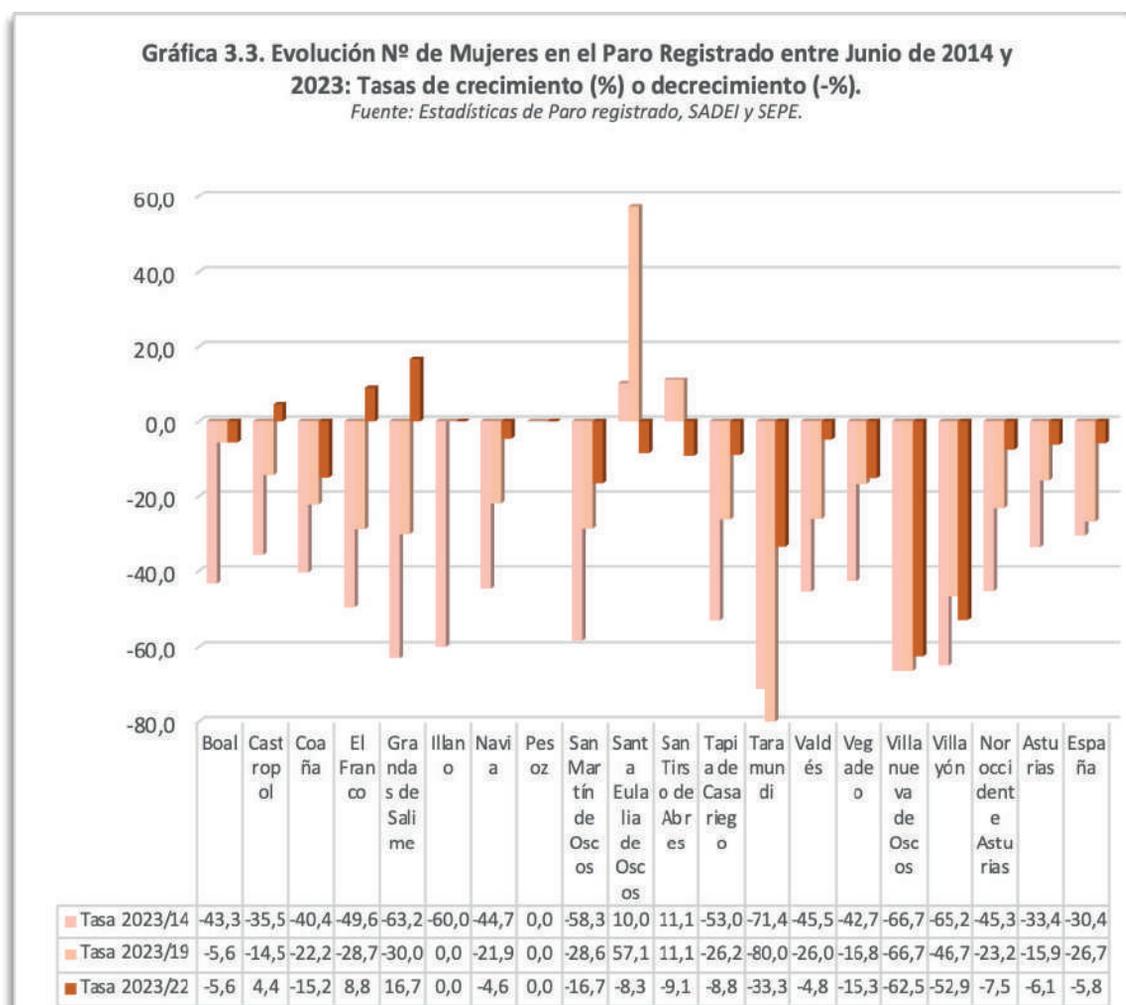
haber afrontado de manera diferente la evolución interanual, teniendo en cuenta el contexto general de reducción del desempleo. En la dimensión del decrecimiento, hay que resaltar los más que notables decrementos porcentuales que experimentó el paro registrado en Villanueva de Oscos (-41,2%) y Villayón (-63,6%).

En la siguiente Gráfica 3.2., recogemos la evolución del Paro Registrado de hombres en el periodo comprendido entre junio de 2014 y 2023 (ver Tabla 3.2. del Anexo). En la comarca del Noroccidente de Asturias, la tasa del periodo es de un fuerte decrecimiento (-62,1%), más contundente aún que las tasas del Principado de Asturias (-50%) y de España (-49,7%). En las siguientes evoluciones anuales, vemos que el paro registrado de hombres sigue la tendencia negativa, excepto en el difícil momento de la crisis de la pandemia de junio 2019/20 con un crecimiento del 30,6% en la comarca, 27,5% en Asturias y del 35,2% en España. A partir de ahí, el paro registrado de hombres vuelve a la tendencia de declive, teniendo en los tres territorios el pico más regresivo en la evolución de junio 2021/22, fruto de la plena recuperación económica y del empleo tras superarse la crisis de la pandemia del covid-19. Las tasas de la última variación junio 2022/23, aún con carácter negativo, sin embargo se suavizan considerablemente: -11,2% en la comarca y -8% en España.



La evolución del Paro Registrado de hombres entre los diecisiete concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias entre junio de 2014 y 2023 muestra un carácter negativo exhaustivo, siendo Villayón con un -90% donde más decreció y Santa Eulalia de Oscos donde lo hace con la tasa negativa más baja (-20%). En las siguientes variaciones anuales, en junio 2019/20 solo hay dos concejos con signo negativo, Pesoz y Santa Eulalia de Oscos y en las siguientes el paro registrado, salvo pocas excepciones, tiene un acusado decrecimiento porcentual. De junio 2021/22 es donde más concejos decrecen en paro registrado y con tasas más altas, mientras de junio 2022/23 en tres municipios aumentó su cuantía: El Franco (15%), Illano (40%) y San Tirso de Abres (66,7%); los cuales contrastan con los cuatro términos en los que se mantuvo y, sobre todo, con los diez en los que sí disminuyó el paro registrado de hombres, resaltando Villayón (-75%) por su elevado decremento.

Pasemos a considerar la evolución en el Paro Registrado de Mujeres entre junio de 2014 y 2023 (ver Tabla 3.2. del Anexo). En la Gráfica 3.3., observamos que la comarca del Noroccidente de Asturias tiene una tasa de crecimiento de -45,3%, nada desdeñable, pero por debajo del decrecimiento entre los hombres (-62,1%). Lo mismo sucede en el Principado de Asturias (-33,4%) y en España (-30,4%); en resumen, el paro registrado disminuyó con mayor intensidad entre los varones que las mujeres, informándonos de la desigualdad de género existente en los mercados de trabajo.

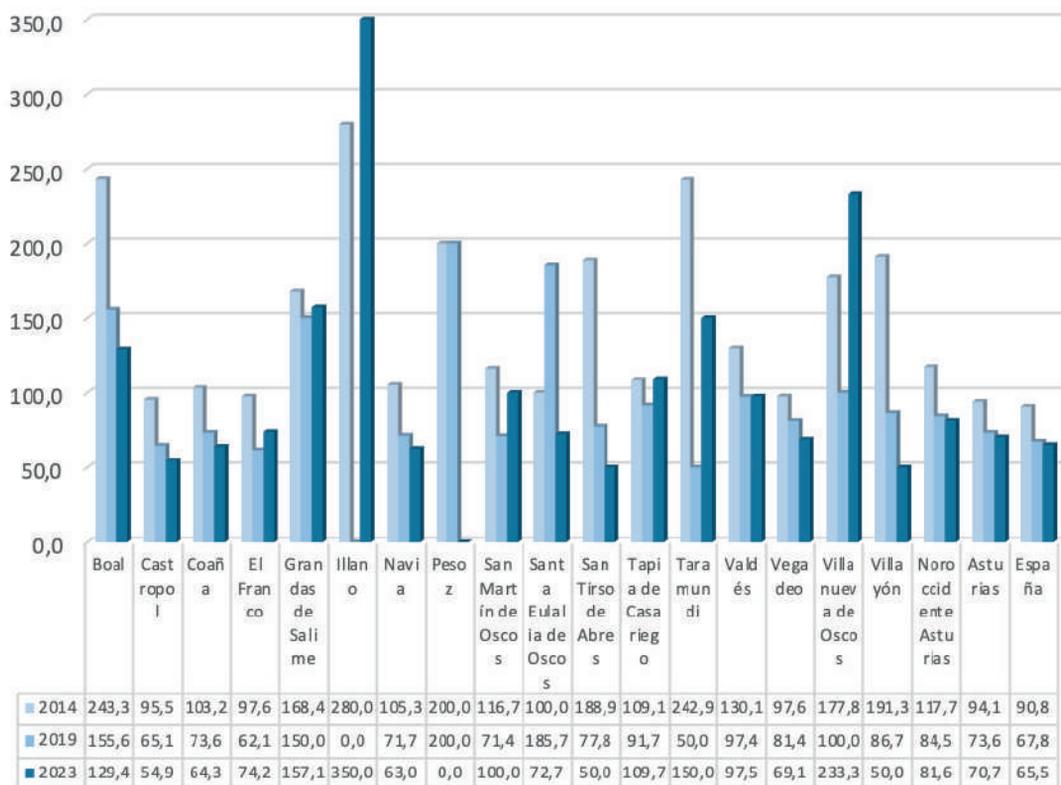


Adentrándonos en los concejos de la comarca y centrándonos inicialmente en la evolución de junio de 2014 a 2023, en la evolución junio 2019/20, el paro registrado de mujeres decreció en 14 municipios, a diferencia de dos en los que aumentó: Santa Eulalia de Oscos (10%) y San Tirso de Abres (11%). Además, ambos concejos son los únicos que muestran más paro registrado de mujeres en junio de 2023 que en junio de 2019 (57,4% y 11,1%, respectivamente). En la variación junio 2020/21 el paro registrado de las mujeres decreció en 12 de los 17 concejos, una tendencia de declive que también fue mayoritaria en junio 2021/22, aunque con cuatro municipios donde creció, en tanto en la evolución de junio 2022/23 son tres concejos donde aumentó el paro registrado de mujeres (4,4% en Castropol, 8,8% en El Franco y 16,7% en Grandas de Salime). En definitiva, la tendencia de declive también predominó en el paro registrado de mujeres durante el período de análisis, aunque benefició en mayor medida a los varones.

En la Gráfica 3.4. recogemos las Ratios de Masculinidad entre las personas en el Paro Registradas: esto es, el nº de hombres por cada 100 mujeres (ver Tabla 3.3. del Anexo). En junio de 2014, en la comarca del Noroccidente de Asturias la RM era del 117,7, lo que nos indica que había más hombres que mujeres en el paro registrado en la comarca, al contrario que en el Principado de Asturias (94,1) y en España (90,8), donde las mujeres eran más frecuentes en el paro registrado. Se podría hablar en el caso de la comarca del Noroccidente de que aún en junio de 2014 coleaban las consecuencias de la crisis de 2008 con la pérdida de empleo en sectores tradicionalmente ocupados por el hombre, sobre todo la construcción y la industria, mientras que en Asturias y en España se mostraba la desigualdad de género que dificulta el acceso de las mujeres al empleo. Las Ratios de Masculinidad del paro registrado descienden en la comarca del Noroccidente a partir de 2019, para alcanzar junio de 2023 su Ratio más baja (81,6 hombres por cada 100 mujeres). Conforme pasan los años del período de estudio, en el fenómeno paro registrado en la comarca son más frecuentes las mujeres que los varones. Evolución similar la que ofrece el Principado de Asturias, la ratio cae ostensiblemente en 2019 (73,6), para subir en 2020 (82,1) y a partir de ahí ir descendiendo hasta junio de 2023, con su valor más bajo (70,7). Evolución muy similar a la de España, siempre con RM más bajas, incluso en junio de 2023 con 65,5%. En definitiva, la tendencia evolutiva de las Ratios de Masculinidad en el paro registrado es a que haya claramente más mujeres que hombres en los tres territorios. Si bien los Estados y sus Administraciones públicas han tomado diversas medidas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte que la disparidad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo son mayores de lo que se pensaba y que los progresos que se han hecho para reducirlos en las últimas dos décadas han sido “lentos y decepcionantes” (Bosada, 8 marzo, 2023).

Gráfica 3.4. Ratios de Masculinidad entre la población del Paro Registrado entre Junio de 2014 y 2023 nº de hombres por cada 100 mujeres.

Fuente: Estadísticas de Paro registrado, SADEI y SEPE.



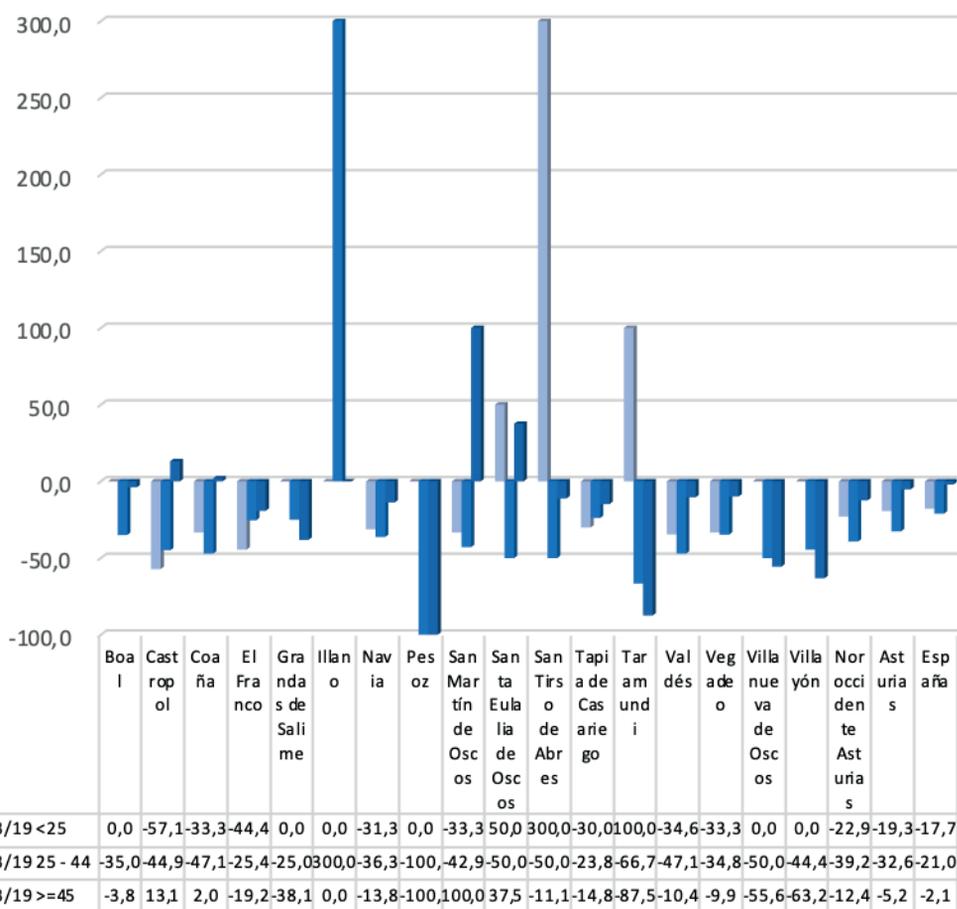
Entre los diecisiete concejos de la comarca del Noroeste de Asturias y respecto a junio de 2014, hay que destacar que eran 14 los municipios con Ratios de Masculinidad superiores a 100 (más varones que mujeres); sólo en Castropol, El Franco y Vegadeo, concejos costeros, las RM fueron inferiores a 100, es decir, con más mujeres que hombres en el paro registrado. En los años siguientes va cambiando la relación entre sexos en el paro registrado: en junio de 2019 las Ratios son superiores a 100 en 5 concejos, en 9 concejos en 2020, en 10 en 2021, en 9 en 2022 y, por último, en 7 en 2023. Por tanto, podemos ver una tendencia en la medida de cómo va la situación económica general: en época de mayores dificultades socioeconómicas, como fue la Gran Recesión de 2008 a 2013/14, las Ratios de Masculinidad del paro registrado en estos pequeños municipios muestran una mayor presencia relativa de varones, pero en cuanto crece con relevancia la economía, son más probables las mujeres que los hombres en el paro registrado, lo que nos informa de las mayores dificultades y barreras sociales que sufren las mujeres en su inserción laboral.

1.3.2. Evolución por cohortes de edad y distribución por sexo

A continuación, vamos a analizar la evolución por cohortes de edad del Paro Registrado, de ambos sexos, entre junio de 2019 y 2023 (ver Tabla 3.4. del Anexo): en la Gráfica 3.5. y refiriéndonos a la comarca de Noroccidente de Asturias, apreciamos que en las tres cohortes de edad las tasas de evolución tienen signo negativo, por tanto el número de personas en el paro registrado descendió de manera generalizada por edades en el periodo junio 2019/23, coincidiendo en el decrecimiento con El Principado de Asturias y España. Donde el paro registrado decrece más es en la cohorte de 25-44 años, y vemos que en la comarca del Noroccidente es donde más beneficiada se ha visto con un descenso del -39,2%, frente al -19,3% de la cohorte de <25 años y la de >=45 con un -12,4%. En Asturias las tasas son similares, con un decrecimiento más suave, y más acentuado aún en la cohorte de más edad (>=45) que decrece únicamente un -5,2%. En el caso de España el declive del paro registrado según cohortes de edad es menos impactante; decrece el paro registrado en las tres cohortes, pero de forma mucho menos notable y en el caso de la cohorte de >=45 se sitúa en un discreto -2,1%. El tamaño del territorio tiene una asociación positiva con la tasa de decrecimiento del paro registrado según cohortes de edad, siendo en este caso el territorio comarcal el que concretiza los decrementos más elevados en el paro registrado.

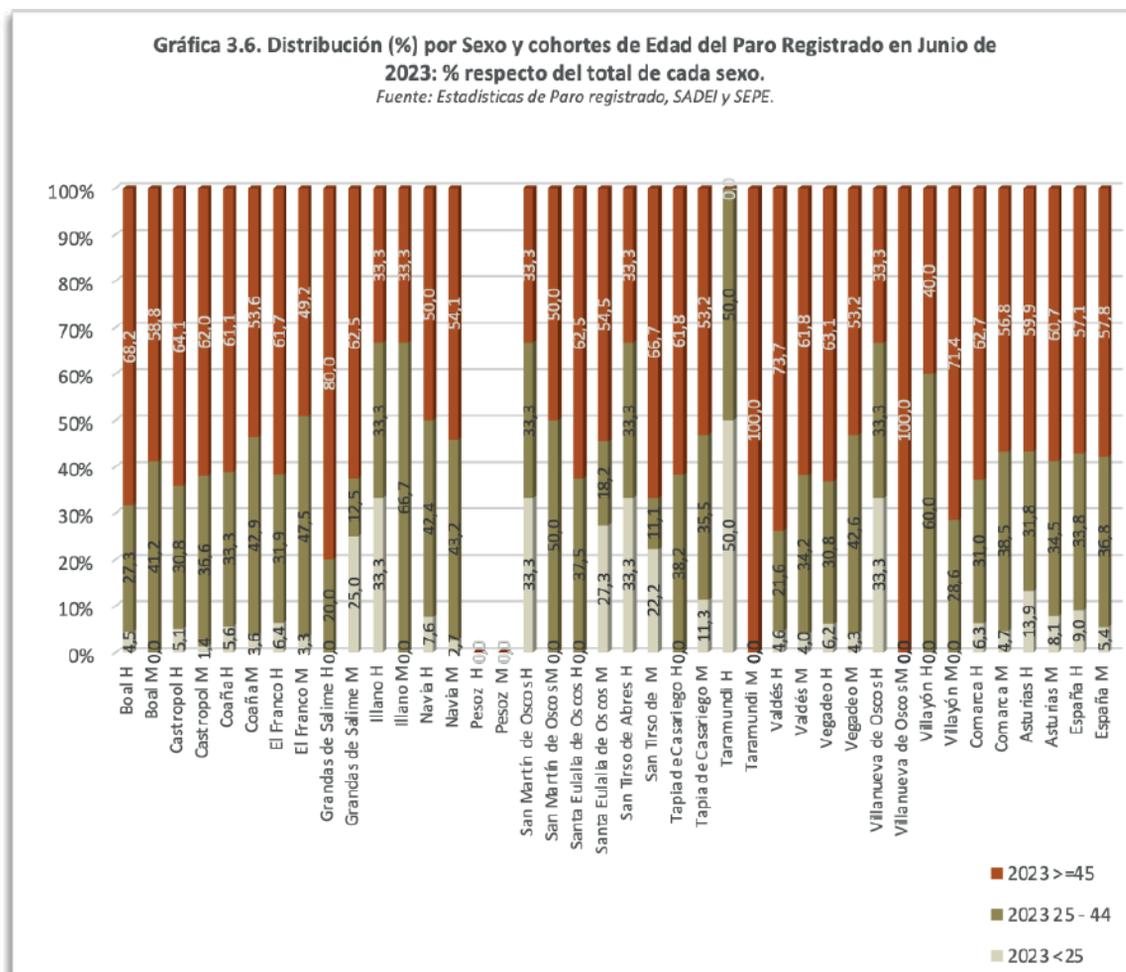
Gráfica 3.5. Evolución por cohortes de Edad del Paro Registrado entre Junio de 2019 y 2023: Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos.

Fuente: Estadísticas de Paro registrado, SADEI y SEPE.



La evolución por cohortes de edad del paro registrado entre los diecisiete concejos de la comarca del Noroccidente en el periodo de junio de 2019 a 2023 tiene diferencias internas significativas. En los concejos de San Tirso de Abres (300%), Santa Eulalia de Oscos (50%) y Taramundi (100%) creció entre las personas de menos de 25 años; solo en Illano (300%) en la cohorte de 25-44 años aumentó el número de efectivos en el paro registrado de esas edades, mientras que en los demás concejos el descenso de paro registrado fue muy significativo. Y en la cohorte de >=45 años son cuatro concejos donde el paro registrado es superior en junio de 2023 frente al mismo mes de 2019: Coaña (2%), Castropol (13,3%), Santa Eulalia de Oscos (37,5%) y San Martín de Oscos (100%); en tanto en Illano se mantuvo estable. Es importante mencionar que, en los concejos del interior, el nº de personas registradas en el paro son realmente pocas, de forma que toda variación interna supone que las tasas de evolución se modifiquen con cierto exceso.

En la Gráfica 3.6. representamos la distribución porcentual por Sexo según cohortes de Edad del Paro Registrado en Junio de 2023 (ver Tabla 3.5. del Anexo). La distribución porcentual de la comarca del Noroccidente de Asturias nos está indicando unos porcentajes no muy distintos entre hombres y mujeres según cohortes de edad, pero con una concentración mayor del paro registrado en la cohorte de 25-44 años en las mujeres, con 7,5 puntos de diferencia sobre el porcentaje en hombres. Entre la distribución del Principado de Asturias solo es menor el porcentaje en las mujeres en la cohorte de <25 años (13,9% H y 8,1% M), mientras en las otras dos



cohortes la diferencia porcentual a favor del hombre es de 2,7 puntos en 25-44 años y apenas de 8 décimas en ≥ 45 años. En el caso de España los porcentajes por sexo y edad guardan bastante relación con las de Asturias, mayor concentración del paro registrado de las mujeres en la cohorte de 25-44 años y, a su vez, es donde menos desigualdad entre géneros se constata en las tres cohortes. Por lo demás, para los dos sexos y los tres territorios se observa que el paro registrado en junio de 2023 se concentra en la cohorte de ≥ 45 años, advirtiéndonos de posibles barreras y dificultades para el acceso al empleo al aumentar la edad de las personas desempleadas.

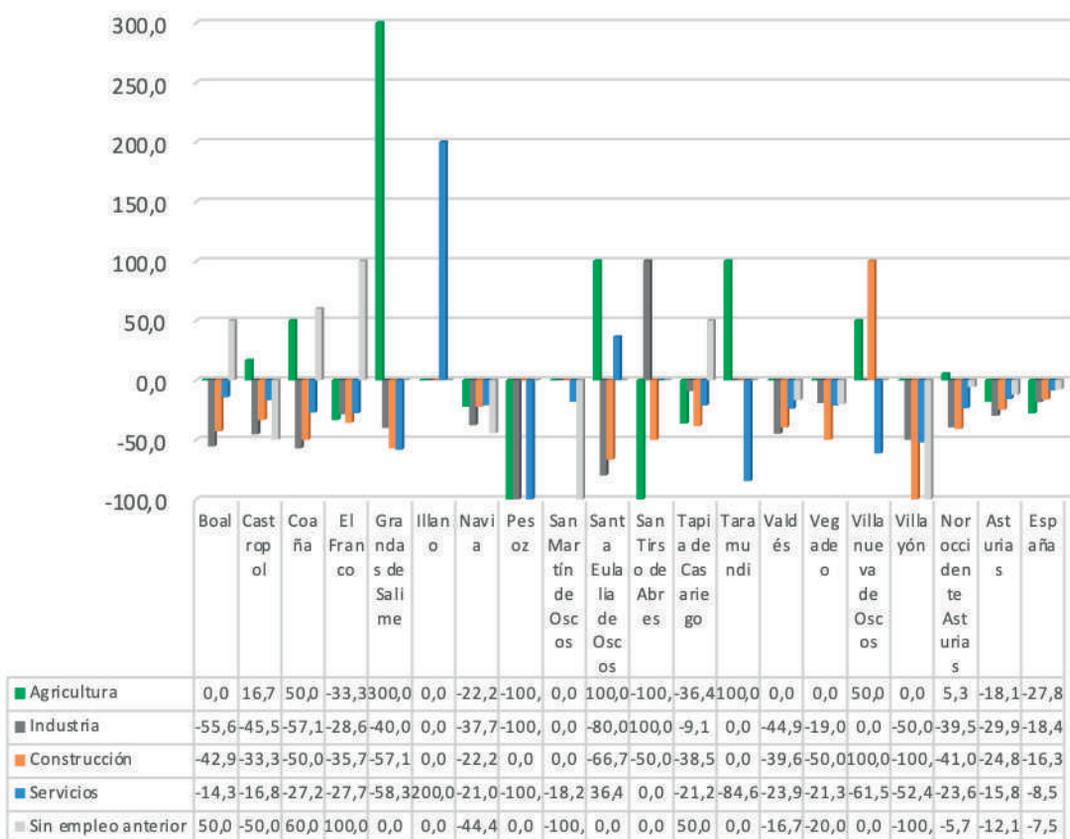
Continuando con las distribuciones del paro registrado por sexo y cohortes de edad en los diecisiete concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias, en junio de 2023 solo en tres concejos el paro registrado en la cohorte de < 25 años es superior porcentualmente en la mujer, Grandas de Salime, Santa Eulalia de Oscos y Tapia de Casariego, expresando una mayor presencia relativa de las personas jóvenes entre los varones en paro registrado. En la cohorte donde se concentra la población activa, 25-44 años, en 6 concejos, Grandas de Salime, Santa Eulalia de Oscos, San Tirso de Abres, Taramundi, Villanueva de Oscos y Villayón es mayor el porcentaje entre los hombres, indicándonos que esta cohorte de la adultez es más frecuente entre las mujeres en paro registrado en los demás municipios. Y, finalmente, en la cohorte de ≥ 45 años, en 9 de los 17 concejos el porcentaje de parados superó al de paradas registradas de la misma edad: Boal, Castropol, Coaña, El Franco, Grandas de Salime, Santa Eulalia de Oscos, Tapia de Casariego, Valdés y Vegadeo. En resumen, en el paro registrado por concejos, entre los varones son más frecuentes las personas jóvenes y maduras, mientras en el de mujeres las adultas.

1.3.3. Evolución y distribución por sectores de actividad

En la Gráfica 3.7. se recoge la evolución del Paro Registrado entre Junio de 2019 y 2023, para ambos sexos, correspondiente a cada sector de actividad (CNAE 2009; ver Tabla 3.6. del Anexo); respecto de la comarca del Noroccidente observamos que el paro registrado solo creció en el sector de la Agricultura y pesca (5,3%), mientras que el sector más beneficiado en disminución de efectivos en desempleo fue la Construcción (-41%), seguido muy de cerca por la Industria (-39,5%), luego Servicios (-23,6%) y finalmente las personas Sin empleo anterior (-5,7%). Un territorio históricamente ligado al sector Primario ve cómo en los últimos años crece el paro registrado por una derivación del empleo hacia otros sectores más económicamente rentables como la Construcción, la Industria o los Servicios. En cuanto al Principado de Asturias, el paro registrado en el periodo 2019/23 decreció en los cinco sectores de actividad, sobre todo en Industria (-9,9%) frente al menor impacto en la categoría de Sin empleo anterior (-12,1%). Y, en el caso de España, también descendió en los cuatro sectores de actividad, especialmente en Agricultura (-27,8%), mientras Sin empleo anterior (-7,5%) es la categoría menos beneficiada de la reducción del paro registrado. Ahora bien, en la última evolución interanual de junio de 2022 a 2023, el paro registrado aumentó en la comarca en la Agricultura y pesca (27,4%), Construcción (10,5%) e Industria (4,3%), así como entre las personas Sin empleo anterior (13,6%), retrocediendo solamente en los Servicios (-11,4%), contrastando con el declive sectorial generalizado que se manifestó en Asturias y España. Por tanto, la tendencia regresiva en el paro registrado parece que se ha agotado en el ámbito de la comarca objeto de estudio.

Gráfica 3.7. Evolución del Paro Registrado entre Junio de 2019 y 2023 según Sector de actividad (CNAE-2009): Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) ambos sexos y Sector.

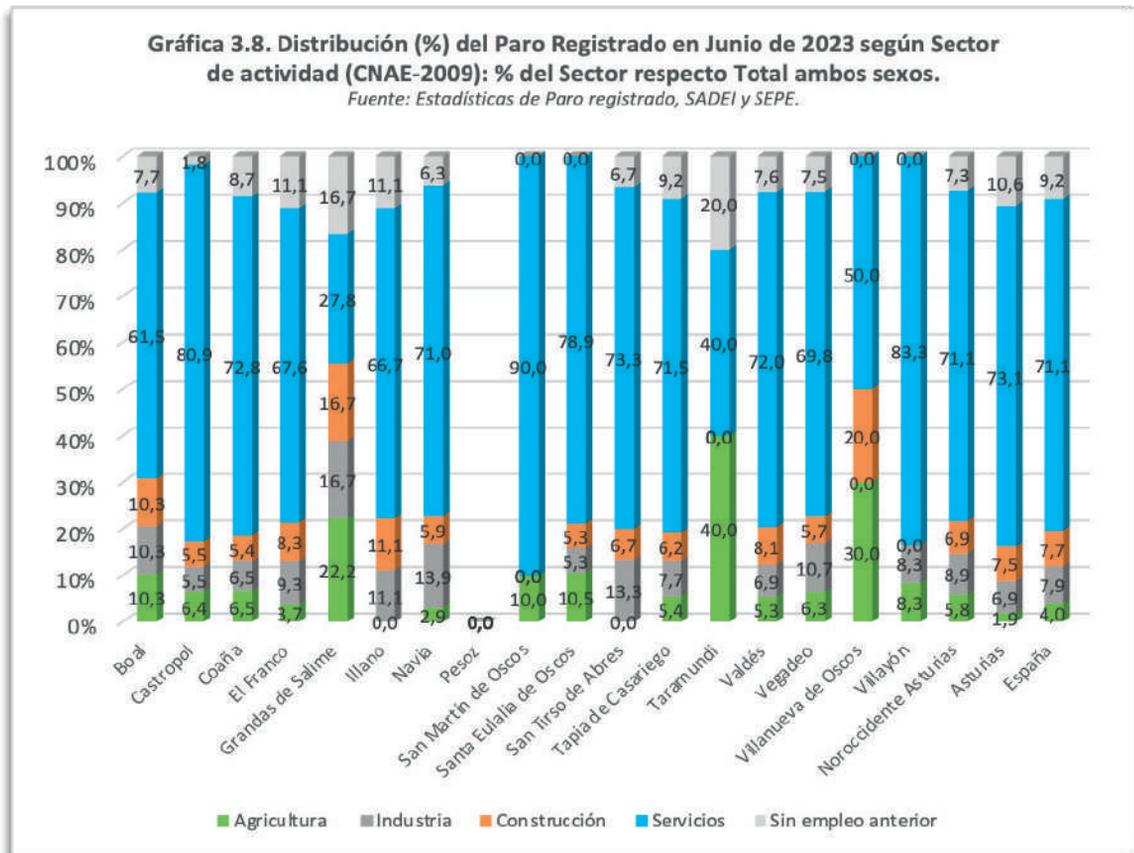
Fuente: Estadísticas de Paro registrado, SADEI y SEPE.



Con relación a los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias, en las tasas de la evolución del paro registrado por sector de actividad, de junio de 2019 a 2023 comprobamos que en Agricultura bajó el paro registrado en 4 concejos, se mantuvo igual en seis y aumentó en otros seis. En Industria se mantuvo igual en 4 concejos, aumentó solamente en San Tirso de Abres y descendió en 12 concejos. En el sector de la Construcción únicamente aumentó el paro registrado en Villanueva de Oscos, mientras se mantuvo estable en 4 concejos y disminuyó en 12. En el sector Servicios, en dos concejos se mantuvo, aumentó exclusivamente en Illano y en los catorce restantes descendió el paro registrado. Y en la categoría de Sin empleo anterior vemos cómo hay mayores diferencias, aumentó en 4 concejos, se mantuvo estable en 7 y descendió en seis de los municipios. Indudablemente, la comarca de desagrariza y se orienta hacia otros sectores como la Industria y la Construcción, de ahí los importantes decrementos en los sectores.

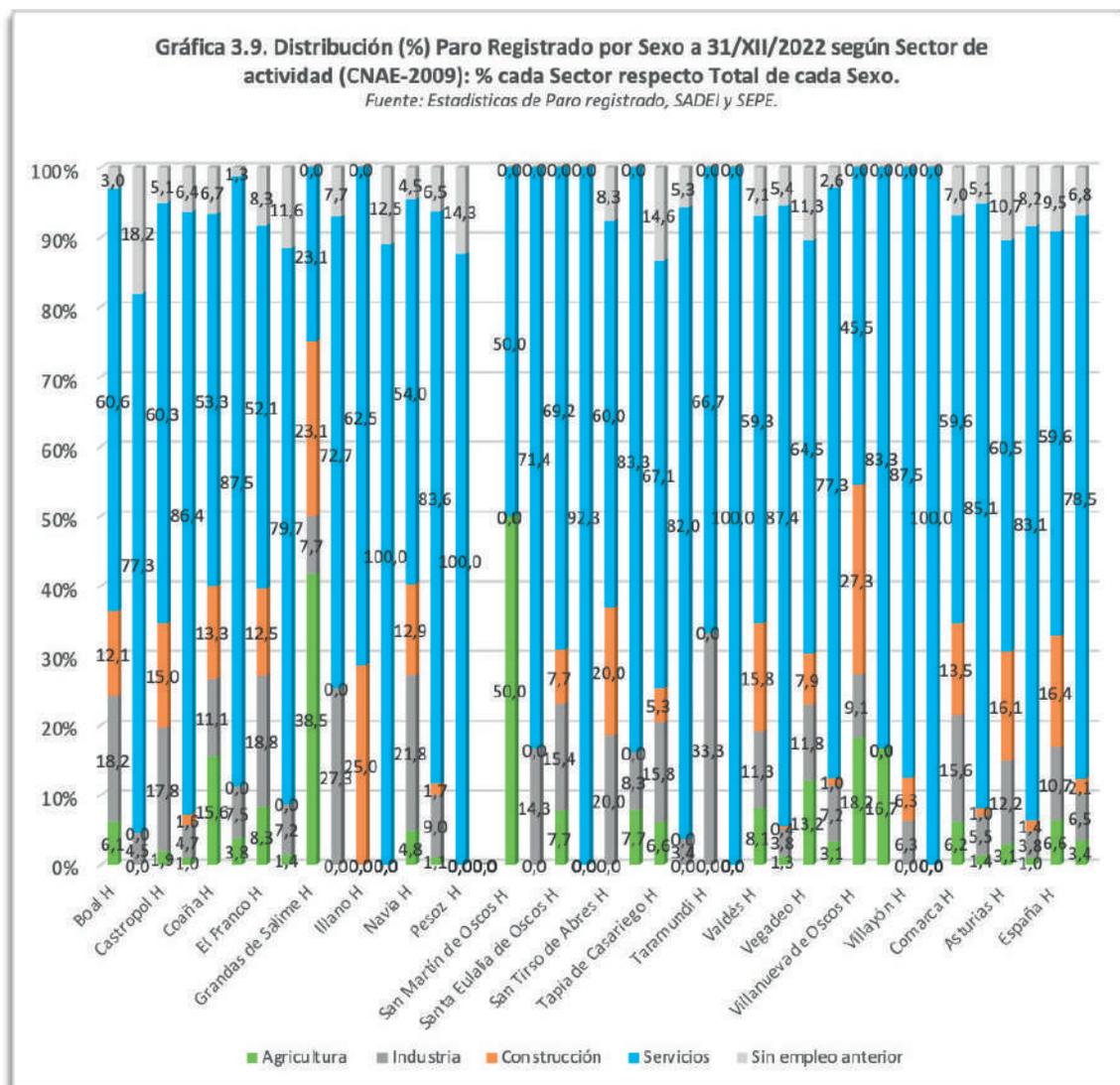
Ahora, conozcamos la distribución (%) del Paro Registrado, ambos sexos, en Junio 2023 según sector de actividad (CNAE-2009): los porcentajes que representan cada sector respecto del total (Tabla 3.8. del Anexo). En el caso de la comarca del Noroccidente de Asturias la gran mayoría del paro registrado se concentra en el sector Servicios (71,1%) frente a la menor significación en el sector de Agricultura y pesca (5,8%), Construcción (7%) e Industria (8,9%). Distribución

porcentual muy similar la ofrecida por el Principado de Asturias donde el porcentaje del paro registrado en los Servicios es algo más alto (73,1%) frente al mínimo peso del desempleo del sector Agricultura y pesca (1,9%), con porcentajes parecidos en Industria y Construcción. En el caso de España prácticamente se calca la distribución de la comarca. Se dibuja un panorama donde el sector Servicios, dada la terciarización de la economía y del empleo, concentra a su vez el mayor porcentaje de personas registradas en el paro. Y con relación a la distribución porcentual de junio de 2019 no se perciben diferencias relevantes.



En cuanto a los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente, apreciamos que el paro registrado en junio de 2023 también se concentró en el sector Servicios en casi todos los municipios, salvo en los casos de Grandas de Salime y Taramundi que aún siendo en ellos el sector más afectado, o uno de los más afectados (Taramundi), no alcanzó porcentajes tan elevados como en el resto de los municipios. En varios de los concejos del interior, el sector de la Agricultura ocupa el primer o segundo lugar en el ranking porcentual en la distribución del paro registrado: Grandas de Salime (22,2%), Villanueva de Oscos (30%) y Taramundi (40%). En Industria vemos cómo en Navia, el 2º concejo en población empadronada, su paro registrado del 13,9% es el 2º porcentaje más alto de los 17 concejos, después de Grandas de Salime (16,7%). En la Construcción, en Villanueva de Oscos con un 20% se alcanza el porcentaje mayor, resaltando a continuación Grandas de Salime (16,7%). Y en la categoría de Sin empleo anterior, Taramundi (20%) y a continuación Grandas de Salime (16,7%), ocupan esas posiciones de mayor relevancia en la distribución porcentual del paro registrado por Sectores de actividad.

En cuanto a la variable sexo, la distribución del Paro Registrado al finalizar 2022 según sector de Actividad que recogemos en la Gráfica 3.9., nos informa que en la comarca del Noroccidente de Asturias, en el sector de actividad en el que se concentra la gran mayoría de mujeres paradas es en Servicios con un 85,1%, mientras que para el hombre parado, aún siendo el sector con más varones del paro registrado, se reduce al 59,6%, lo que representa más de 25 puntos de diferencia a favor de las mujeres, lo que nos informa de la feminización del paro registrado en el sector terciario. En el resto de los sectores de actividad -agricultura y pesca, industria y construcción- su importancia porcentual entre el parado registrado es mayor en los hombres, indicándonos la masculinización del fenómeno del desempleo en esos sectores, ya que son nichos laborales de los varones activos. En el caso del Principado de Asturias se repite prácticamente la distribución diferenciada por sexo anteriormente mencionada, el sector Servicios copa el mayor % de personas registradas en el paro y entre ellas, para la mujer representa un 83,1%, mientras que para el hombre desciende al 60,5%. En tanto en España, también en Servicios se concentró el mayor número de personas paradas, pero la diferencia entre sexos-géneros disminuye aunque sigue siendo el terciario bastante más frecuente en el paro registrado de mujeres que de hombres (78,5% Mj y 59,6% Hb).



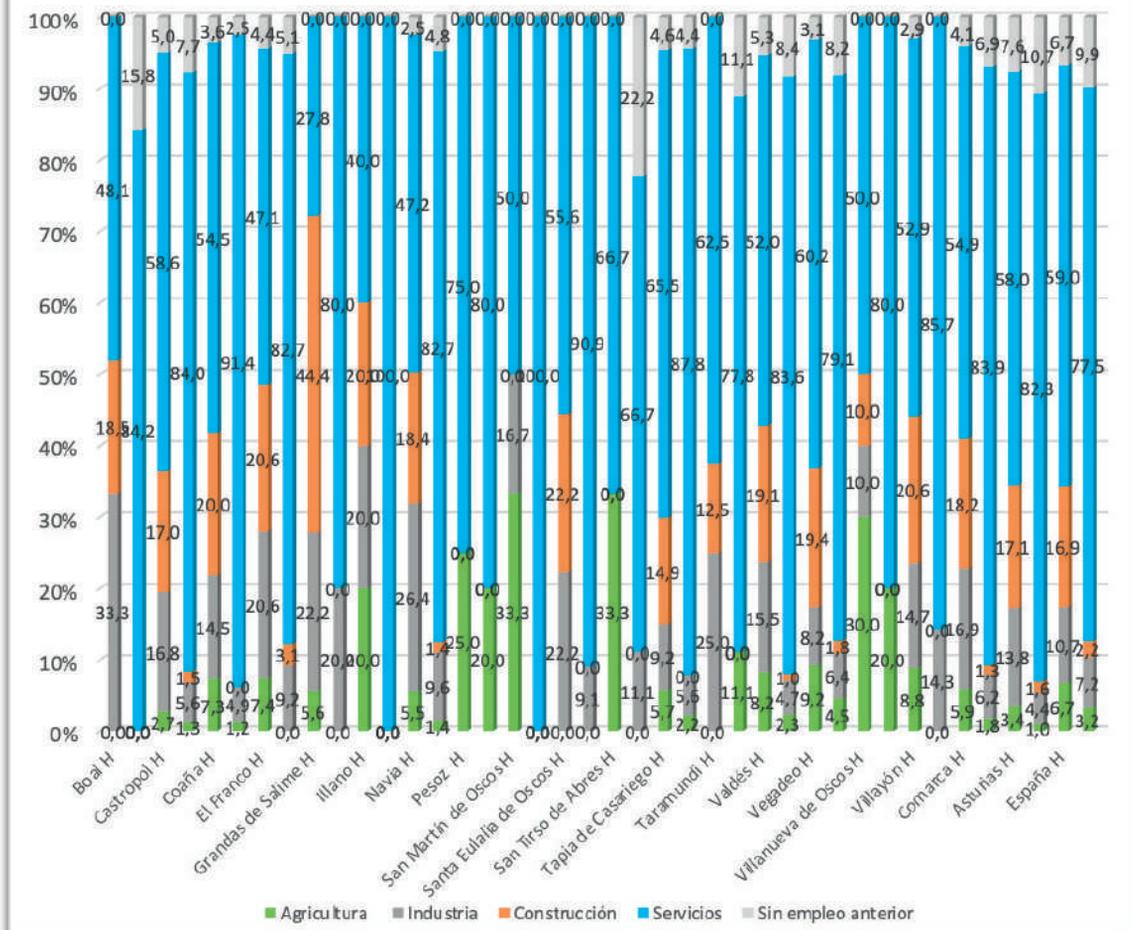
Entre la lectura que nos proporcionan los porcentajes del paro registrado según sexo entre los concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias al finalizar 2022 destacamos algunos aspectos: en prime lugar, en el sector servicios se concentró el paro registrado en hombres y mujeres, pero los porcentajes femeninos superaron con holgura los masculinos en casi todos los términos, salvo en Pesoz (no hay paro registrado de mujeres). En los sectores de Agricultura y pesca, Construcción e Industria sucedió lo contrario, ya que los porcentajes masculinos despuntaron con creces sobre los femeninos allí dónde se registró desempleo; con las excepciones de Grandas de Salime y San Martín de Oscos en la Industria, concejos del interior. Y en el colectivo de Sin empleo anterior son cinco los concejos donde el porcentaje de los hombres prevalecieron sobre los de las mujeres en el paro registrado según sexo, mientras en 12 municipios sucedió al contrario, advirtiéndonos que las mujeres activas sufren en esas localidades más barreras o dificultades para acceder a su primer empleo.

Y para concluir el análisis de la distribución del Paro Registrado por sexo y sector de Actividad vamos a considerar la referida a 31 de diciembre de 2019, que recogemos en la Gráfica 3.10: observamos que en la comarca del Noroccidente, las distribuciones de las actividades por sexo son muy parecidas a las de 31 de diciembre de 2022, mostrando únicamente un cambio entre los varones parados de los sectores de la Construcción y Sin Empleo anterior, en el sentido de que en 2022 los parados registrados en la Construcción descienden 4,7 puntos, mientras suben 2,9 puntos los Sin Empleo anterior. Los porcentajes de diciembre de 2019 para el Principado de Asturias nos indican una evolución similar con relación a diciembre de 2022, únicamente Servicios y Sin Empleo anterior recogen porcentajes ligeramente más altos de varones parados, mientras los de mujeres paradas son casi similares. Y, en el caso de España, la evolución también es pareja, si bien anotamos el porcentaje de las mujeres Sin Empleo anterior que han pasado del 9,9% a finales de 2019 al 6,8% del total en el mismo momento de 2022.

Entre los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias se ofrece una evolución más diferenciada entre finales de 2019 y 2022. En general, se perciben más oscilaciones entre los porcentajes de los hombres parados que entre las mujeres paradas. En los sectores de Agricultura y pesca e Industria es donde se constatan los mayores cambios, en tanto en diciembre de 2022 hay más personas paradas en Agricultura y pesca y menos personas paradas en Industria, y en el colectivo de Sin Empleo anterior es donde menos oscilaciones interanuales se reflejan. También podemos extrapolar que conforme la población del municipio es mayor hay menos cambios porcentuales entre el periodo 2019/22.

Gráfica 3.10. Distribución (%) Paro Registrado por Sexo a 31/XII/2019 según Sector de actividad (CNAE-2009): % cada Sector respecto Total de cada Sexo.

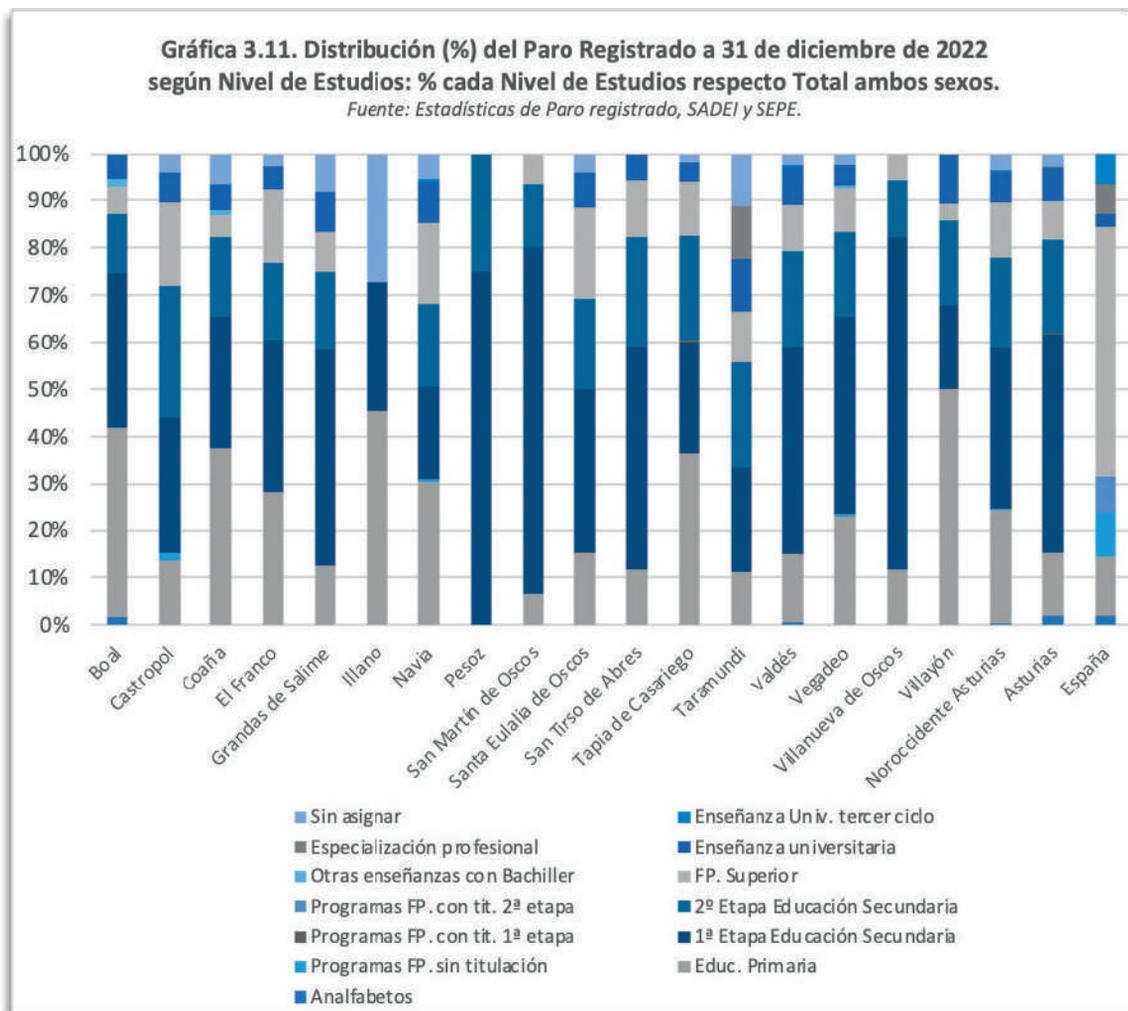
Fuente: Estadísticas de Paro registrado, SADEI y SEPE.



1.3.4. Distribución según nivel de Estudios

Pasemos a analizar la distribución del Paro Registrado a 31 de diciembre de 2022 según nivel de Estudios (ver Tabla 3.9. en el Anexo). La lectura de la Gráfica 3.11. es clara: en la comarca de Noroccidente prácticamente más de un tercio (33,8%) del Paro Registrado se concentra entre las personas con un nivel de estudios de 1ª Etapa Educación Secundaria y casi un cuarto (24,3%) en Educación Primaria. A continuación, un 19,2% en 2º Etapa Educación Secundaria, un 11,7% en FP Superior y resto de porcentajes en estudios previos a la Universidad; esa distribución porcentual nos lleva a resumir que un 89,3% de la población parada registrada no ha accedido a estudios universitarios en la comarca; ese mismo nivel de estudios finalizados se corresponde con un 89,4% en el Principado de Asturias y con un 82,6% en España. Los porcentajes de la comarca del Noroccidente y de Asturias están en consonancia, pero superan en 7 puntos a los de España. En este sentido, aglutinando los porcentajes de personas paradas que han finalizado algún tipo de estudios universitarios, los porcentajes de la comarca suponen un 6,9% frente al similar 7,5% de Asturias, pero muy por debajo del 15,5% de los parados registrados de España. En líneas generales, el tener algún tipo de titulación universitaria hace más probable la inserción

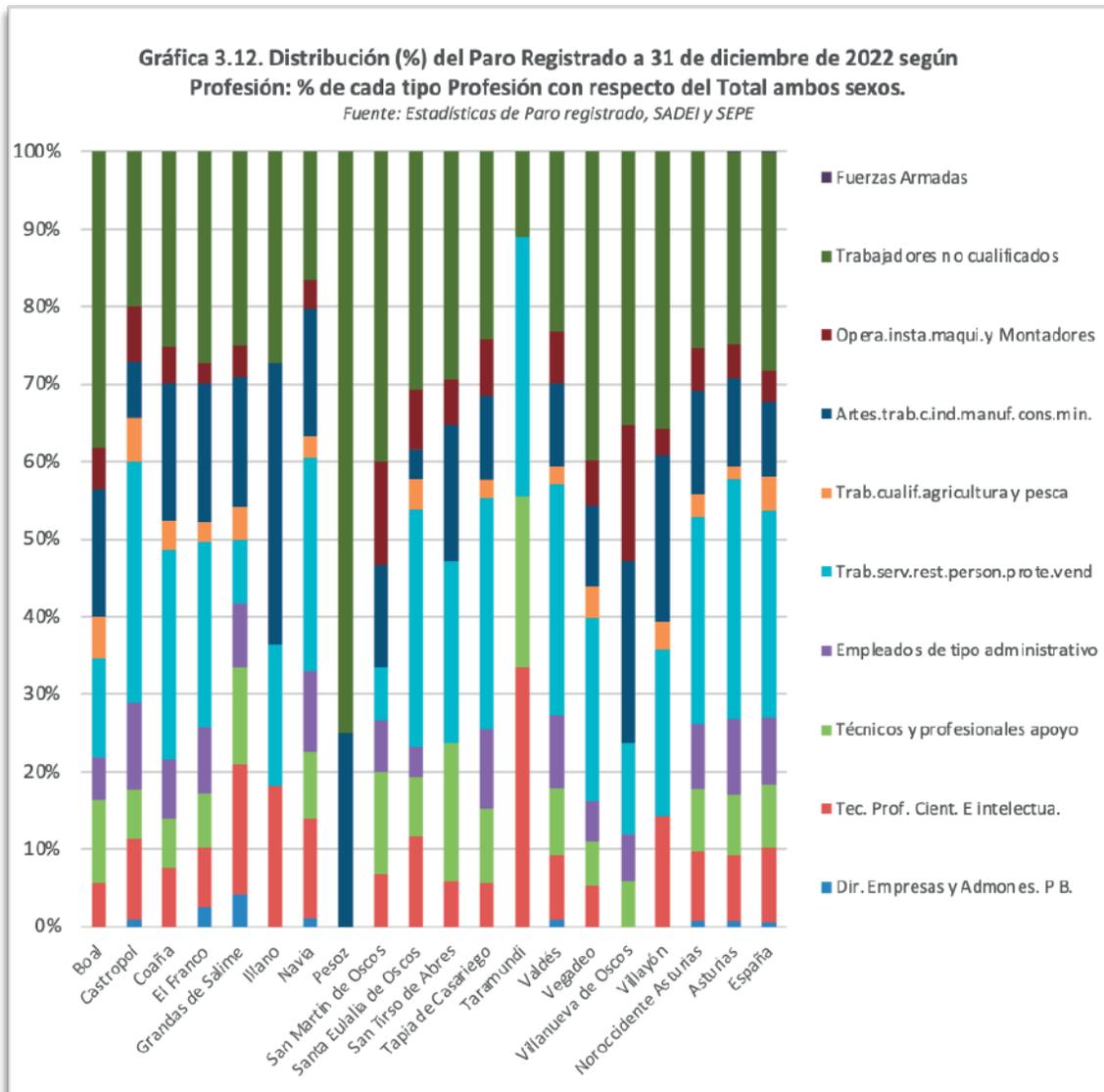
laboral, aunque no suprime el riesgo de que la persona universitaria pueda precipitarse al paro: en este sentido, los mercados de trabajo de la comarca y Asturias parece ser que son más favorables a la inserción laboral de las personas con titulación universitaria, ya que el porcentaje de personas de 16 y más años con estudios superiores era algo superior en el cuarto trimestre de la EPA de 2022 en el Principado de Asturias (33,2%) que en el conjunto del Estado (32,7%).



Y los porcentajes de personas paradas según nivel de estudios dentro de la comarca del Noroccidente a 31 de diciembre de 2022 también reproducen la lectura global de la comarca (% más elevados de personas con estudios primarios y secundarios), pero con algunas particularidades: por un lado, hay tres concejos (de los de menor peso poblacional), Pesoz, Villanueva de Oscos y San Martín de Oscos donde el 100% de las personas paradas no tiene ningún tipo de titulación universitaria. Por otro lado, nos encontramos con seis concejos cuyo porcentaje sumatorio de parados con algún tipo de titulación universitaria supera la media comarcal, destacando entre ellos Taramundi con un 22% de personas paradas con títulos universitarios. Entendemos que ese tipo de situaciones responden a condicionantes internos en los distintos concejos, porque centrándonos en los tres concejos con mayor población empadronada, Valdés, Navia y Vegadeo sus porcentajes de personas paradas según titulaciones académicas están en sintonía con la media de la comarca.

1.3.5. Distribución según tipo de Profesión

Vamos a finalizar el análisis del Paro Registrado con la distribución porcentual por sexo y tipo de Profesión a 31 de diciembre de 2022 (ver Tabla 3.10. del Anexo) que representamos en la Gráfica 3.12. Los datos estadísticos para ambos sexos que nos ofrece la comarca de Noroccidente se concentran básicamente en dos grupos de profesiones; por un lado, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con un 26,7% y, por otro lado, Opera.insta.maqui.y Montadores con un 25,3%, que sumados ambos suponen un 52% del total de personas en paro registrado. En tercer lugar, está el grupo profesional de Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min. con un 13,2% del paro registrado Otros tres porcentajes destacan en 4º, 5º y 6º lugar, pero ya alejados de los dos primeros; Tec. Prof. Cient. e intelectuales con un 8,8%, Empleados de tipo administrativo con un 8,5% y Técnicos y profesionales apoyo con un 8,1%. De algún modo, las profesiones relacionadas con los servicios y con la Industria ofrecen los peores datos del territorio. En el caso del Principado de Asturias los porcentajes de personas paradas son prácticamente coincidentes con los tipos de profesiones de la comarca



del Noroccidente, destacando la diferencia en Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores que en el caso de Asturias representa un 31,1%, 4,4 puntos por encima de la comarca del Noroccidente. Y en el caso de España salvo las personas paradas registradas en Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min. con un 9,6%, que suponen 3,6 puntos menos al porcentaje ofrecido por la comarca y 1,9 puntos por debajo del porcentaje de Asturias, el resto de los porcentajes, tipos de profesión ofrece un panorama totalmente identificable en los tres territorios. Podríamos decir que la sombra del paro registrado alcanza a todos los tipos de profesiones al margen del tamaño del territorio de estudio.

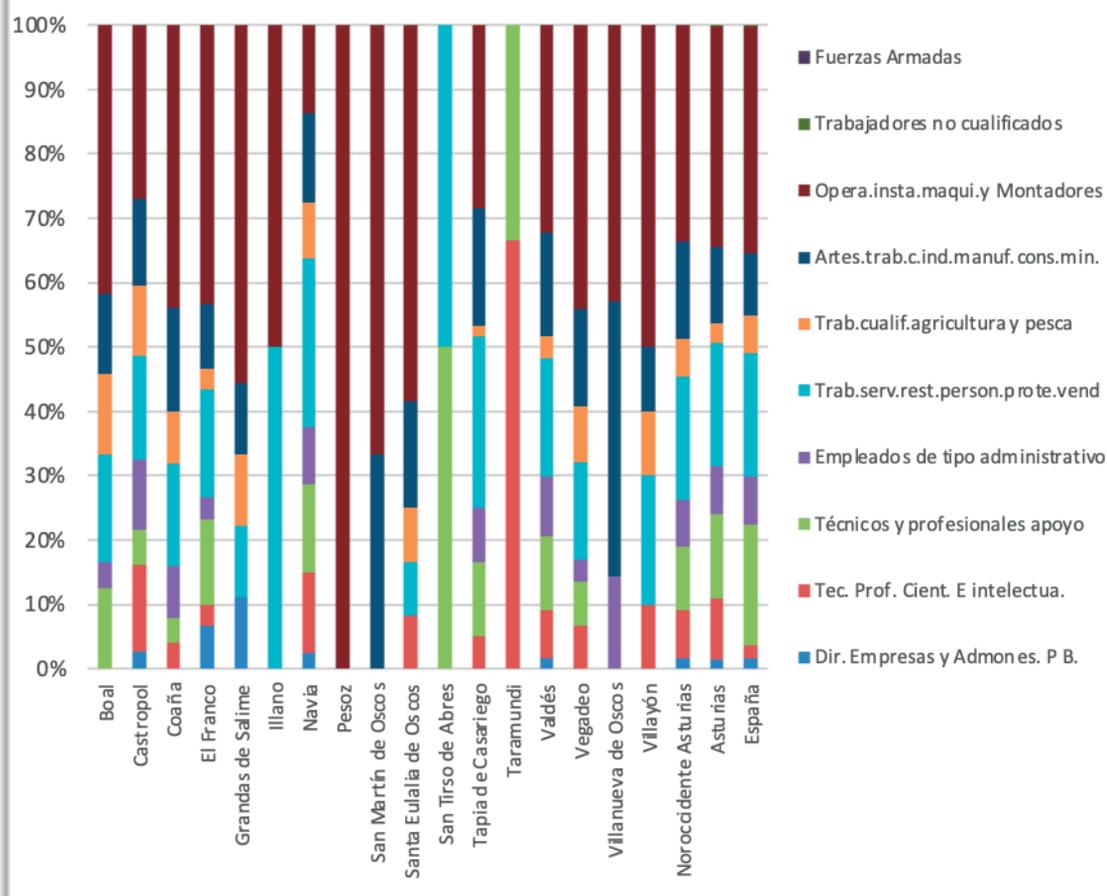
Nos adentramos una vez más en conocer los porcentajes ofrecidos en los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias al 31 de diciembre de 2022, según tipo de profesión. En Dir. Empresas y Admones. P B. y en Trabadores cualificados de agricultura y pesca los porcentajes están en consonancia en líneas generales con los ofrecidos por el conjunto de la comarca. En Trabajadores no cualificados y en Tec. Prof. Cient. e intelectuales es donde apreciamos mayores desigualdades internas con relación a la comarca. En Grandas de Salime con un 16,7% en Tec. Prof. Cient. e intelectuales casi duplican el porcentaje del conjunto de la comarca (8,8%). O el caso de Pesoz en Trabajadores no cualificados con un 75%, mientras la comarca se sitúa en 25,3% y un 0% en Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores frente al 26,7% de la comarca. Estos ejemplos son solo algunos de los más llamativos; en cualquier caso, se ha de tener en cuenta que estos concejos, unos más orientados al sector Primario (los del interior) y otros más enfocados a los Servicios, pero con escasa población en su conjunto, difícilmente pueden hacer coincidir todos sus porcentajes de personas paradas según profesión a los de territorios más amplios demográficamente.

En la siguiente Gráfica 3.13. se puede ver la distribución del Paro Registrado según tipo Profesión entre los Hombres en diciembre de 2022; en ese sentido, destacamos los tres grupos profesionales cuyos porcentajes más difieren del conjunto de ambos sexos, así en la comarca de Noroccidente (ver Tabla 3.10. del Anexo) el grupo profesional que entre los hombres tiene más porcentaje de personas en el paro es Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min.con un 26,9% frente al 13,2% de ambos sexos. El 2º otro grupo profesional que llama la atención por ofrecer diferencia respecto a ambos sexos es Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con un 13,9% frente al 26,7% de ambos sexos, en este caso con una lectura ventajosa para los hombres parados de la comarca. Y en 3º lugar Opera.insta.maqui.y Montadores con un 11,1% para hombres parados frente al 5,6% de ambos sexos. Vemos cómo actividades sociolaboralmente asumidas por el género masculino, relacionadas con la Industria es en donde los hombres de la comarca del Noroccidente arrojan un mayor peso del paro registrado, mientras en profesiones más ligadas al sector Servicios consigue ofrecer mejores porcentajes estadísticos. Los porcentajes del paro registrado de los hombres en Asturias discurren de forma paralela a los de la comarca, es en los mismos tipos de profesiones donde tienen unos porcentajes en el paro registrado superiores a los de ambos sexos. Pero también inferior, en el caso de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con 12,3 puntos menos en los hombres respecto de ambos sexos. En el caso de España, son dos agrupaciones de profesiones donde el paro registrado de hombres es significativamente superior a ambos sexos; por un lado, Técnicos y profesionales de apoyo donde el

paro registrado de hombres es 15,1% y en ambos sexos 8,1% (7 puntos por encima), y por otro lado, Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min. con un 19,6% en hombres en paro registrado frente al 9,6% de ambos sexos (10 puntos por encima). Ahí vemos claramente qué profesiones están más afectadas por el paro registrado en los hombres. Mientras tanto, en dos tipos de profesiones el paro registrado es menos frecuente en los hombres: Tec. Prof. Cient. e intelectuales con un 1,6% frente al 9,7% de ambos sexos y por otra parte, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con un 15,6% de paro registrado en hombres, mientras que en ambos sexos asciende a 26,8% (11,2 puntos a favor de los varones en paro registrado).

Gráfica 3.13. Distribución (%) del Paro Reg. en Hombres a 31/XII/2022 según Profesión: % de cada tipo Profesión con respecto del Total Hombres.

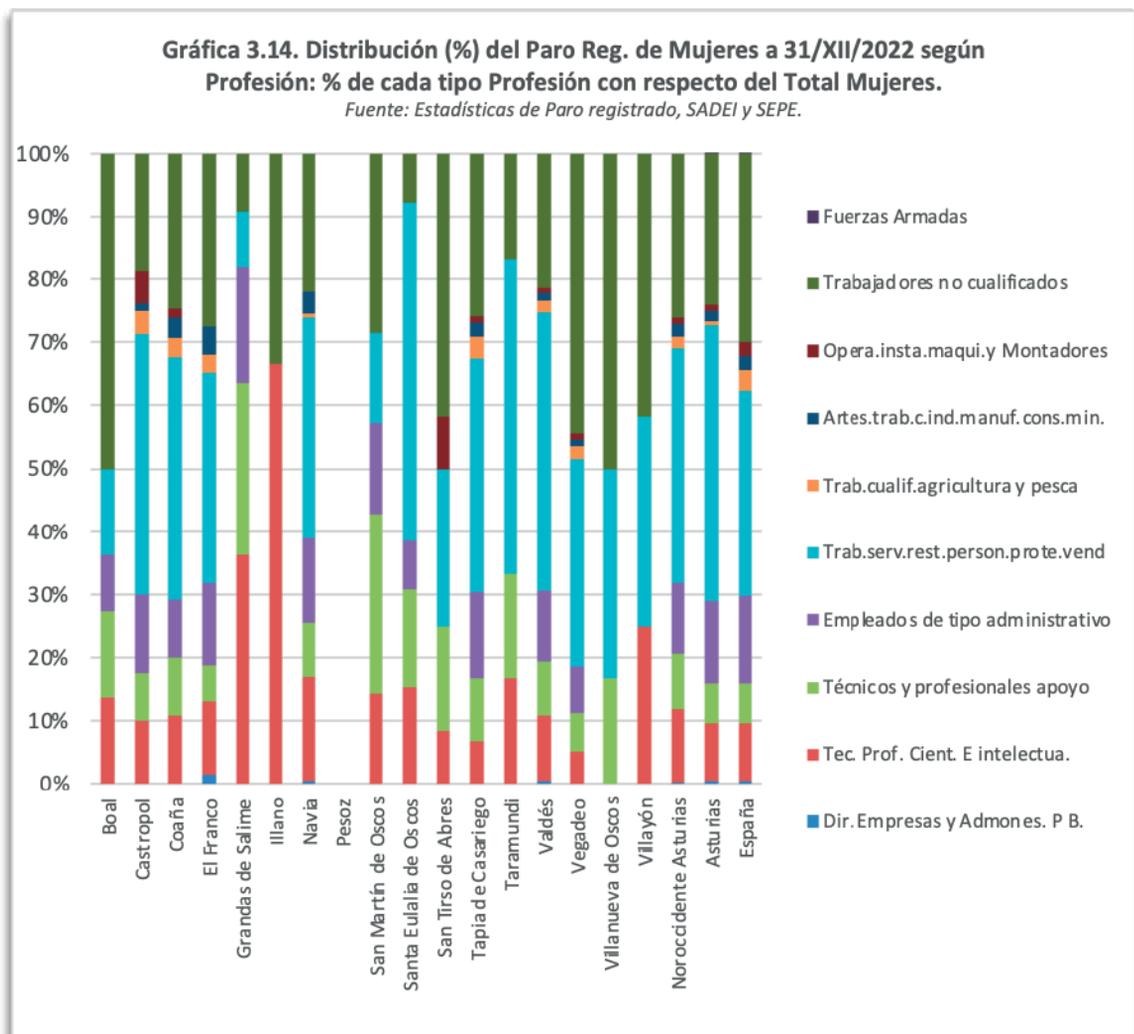
Fuente: Estadísticas de Paro registrado, SADEI y SEPE.



Los porcentajes de hombres en paro registrado según tipo de profesión entre los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias a 31 de diciembre de 2022 se concentran mayoritariamente en dos grupos de profesiones: Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min. y Trabajadores no cualificados, seguidos en 3º lugar de Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Profesiones como Dirección de empresas o Tec. Prof. Cient. e intelectuales son testimoniales en algunos de los concejos y siempre con muy bajos porcentajes, como

en el resto de los epígrafes de profesiones. Ahora bien, en los dos tipos de profesiones donde la distribución del paro en los hombres es mayor algunos de los concejos ofrecen porcentajes muy superiores a los de la comarca, como es el ejemplo de San Tirso de Abres con un 60% en Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min. o Pesoz con un 75% en Trabajadores no cualificados. Una vez más vemos cómo en los concejos con menos población empadronada, a su vez, hay menor oferta laboral y más concentrada queda en unos pocos tipos de profesiones, de forma que el desarrollo de una actividad profesional puede ir quedando cada vez más restringida.

Y finalmente en la Gráfica 3.14. vemos la distribución porcentual del Paro Registrado según tipo Profesión entre las Mujeres a 31/XII/2022. En la comarca del Noroccidente de Asturias (ver Tabla 3.10. del Anexo) la distribución del paro registrado de mujeres se concentra en, básicamente, en dos tipos de profesiones que aglutinan al 63,2% del total. Por un lado, Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras con un 37,2%, ya copa más de un tercio del paro total de mujeres, y a continuación Trabajadoras no cualificadas con un 26%. Bastante por detrás emergen dos tipos de profesiones casi con los mismos porcentajes, Tec. Prof. Cient. e intelectuales con un 11,6% y Empleadas de tipo administrativo con un 11,1%.



En el caso del Principado de Asturias el porcentaje de las mujeres paradas en Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores es aún mayor con un 43,7%. Y en el caso de España los porcentajes de este tipo en el paro registrado de mujeres son muy similares a los de la comarca, destacando también Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con un 32,7%. En los tres territorios, mientras el paro registrado en las mujeres se concentró sobre todo en Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, entre los varones se situó en Artes.trab.c.ind.manuf.cons.min.; por consiguiente, se manifiestan diferentes roles profesionales mediatizados por los valores y prácticas de género.

Y observando las peculiaridades de los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias para conocer la distribución del paro registrado de las mujeres, vemos cómo Santa Eulalia de Oscos 53,8% es el concejo donde el paro femenino en Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras arroja el porcentaje más alto de la comarca. Por otro lado, Boal y Villanueva de Oscos, ambas con un 50% en Trabajadoras no cualificados también son los concejos con mayor porcentajes de paro registrado. En resumen, queda patente cómo sigue habiendo “profesiones masculinizadas y feminizadas: las mujeres tienen la mitad de las salidas profesionales que los hombres” (Negueruela, 7 marzo, 2023).

1.4. ANÁLISIS DE LOS CONTRATOS

A continuación, vamos a analizar los contratos registrados en la comarca de Noroccidente de Asturias y sus diecisiete concejos, realizando una comparación con los totales del Principado de Asturias y España. Los indicadores cuantitativos que vamos a analizar se recogen en 10 Tablas en el Anexo Excel:

- Evolución del N° Contratos Registrados para ambos sexos entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o de decrecimiento (-%) para ambos sexos (Tabla 4.1. del Anexo).
- Evolución del N° Contratos Registrados según sexo entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) por sexo (Tabla 4.2. del Anexo).
- Distribución (%) del N° Contratos Registrados según Sexo entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes respecto del total de ambos sexos (Tabla 4.3. del Anexo).
- Evolución del N° Contratos Registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos (Tabla 4.4. del Anexo).

- Distribución (%) del N° Contratos Registrados según Sector de Actividad económica (CNAE-2009) entre 2019 y 2022 (anuales) y Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes respecto total de ambos sexos (Tabla 4.5. del Anexo).
- Evolución del N° Contratos Registrados según Tipo de Duración entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): absolutos y Tasas de crecimiento (%) o decrecimiento (-%) para ambos sexos (Tabla 4.6. del Anexo).
- Tasas de Temporalidad según Sexo entre los Contratos registrados en 2019 y 2022 (anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes de contratos temporales respecto del total de contratos según sexo (Tabla 4.7. del Anexo).
- Tasas de Fijos Discontinuos según Sexo entre los Contratos registrados en 2019 y 2022 (anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes de contratos fijos discontinuos respecto del total de contratos según sexo (Tabla 4.8. del Anexo).
- Tasas de Parcialidad según Sexo entre los Contratos registrados en 2019 y 2022 (anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes de contratos con Jornada a Tiempo Parcial respecto del total de contratos según sexo (Tabla 4.9. del Anexo).
- Porcentajes de Parcialidad Temporal según Sexo entre los Contratos registrados con Jornada a Tiempo Parcial en 2019 y 2022 (anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses): porcentajes de contratos temporales con jornada a tiempo parcial respecto del total de contratos con jornada a tiempo parcial según sexo (Tabla 4.10. del Anexo).

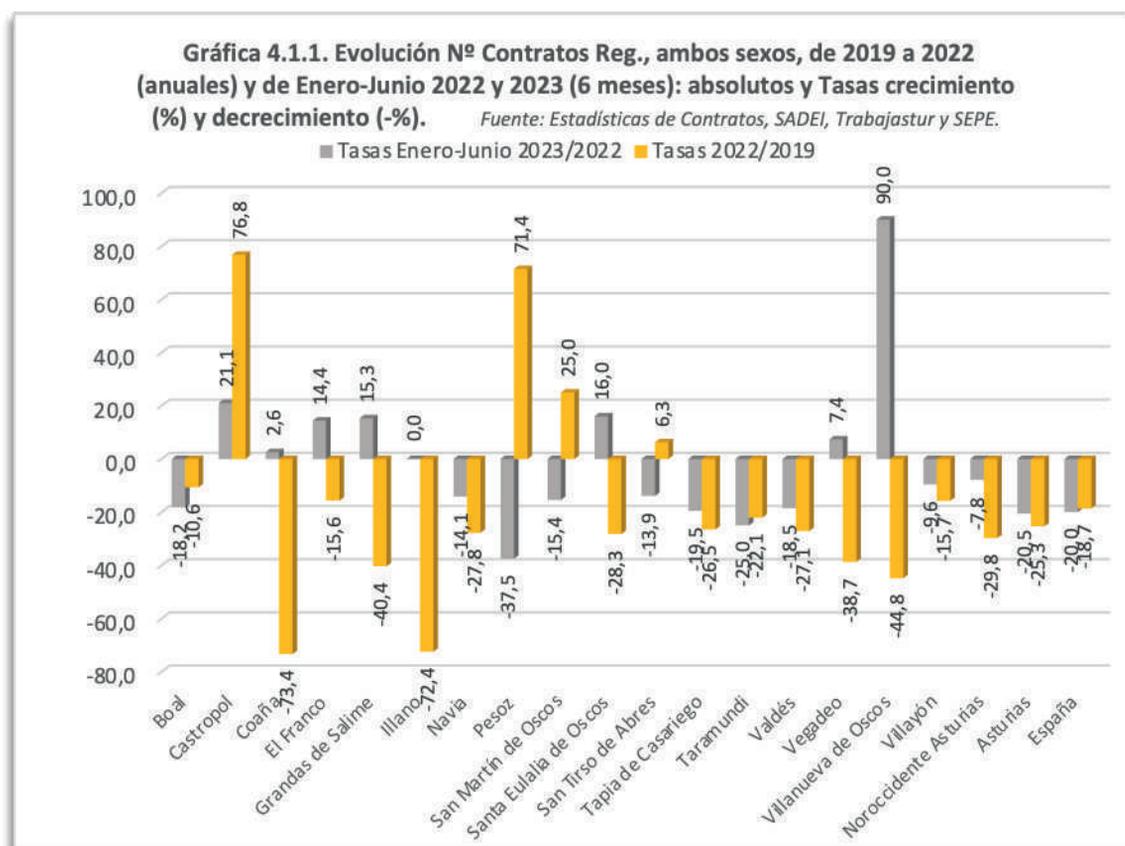
La información estadística para los 17 concejos objeto de estudio, la comarca Noroccidente y el Principado de Asturias procede del apartado de Contratos – Mercado Laboral de la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI: <https://www.sadei.es/inicio>). Respecto del conjunto de España, los datos estadísticos se obtuvieron en las Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), del apartado especializado en Contratos (<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/contratos/>).

1.4.1. Evolución y distribución de los contratos por sexo

Llegamos al último de los cuatro apartados del análisis cuantitativo secundario dedicado, en este caso, a los Contratos de trabajo; introduciéndonos en la temática con la Evolución del N° Contratos Registrados, para ambos sexos, entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses), según la Estadística de Contratos del SADEI (ver Tabla 4.1. del Anexo), que representamos en las Gráficas 4.1.1. y 4.1.2. Inicialmente, en el periodo más reciente de enero-junio 2022 a 2023 y respecto de la comarca del Noroccidente de Asturias, vemos una tasa en decrecimiento del -7,8%, lo que nos indica que el n° de contratos registrados en el primer semestre de 2022 fue superior al del mismo momento de 2023. Este descenso en el n° de contratos registrados también quedó reflejado en el Principado de Asturias, pero aún fue

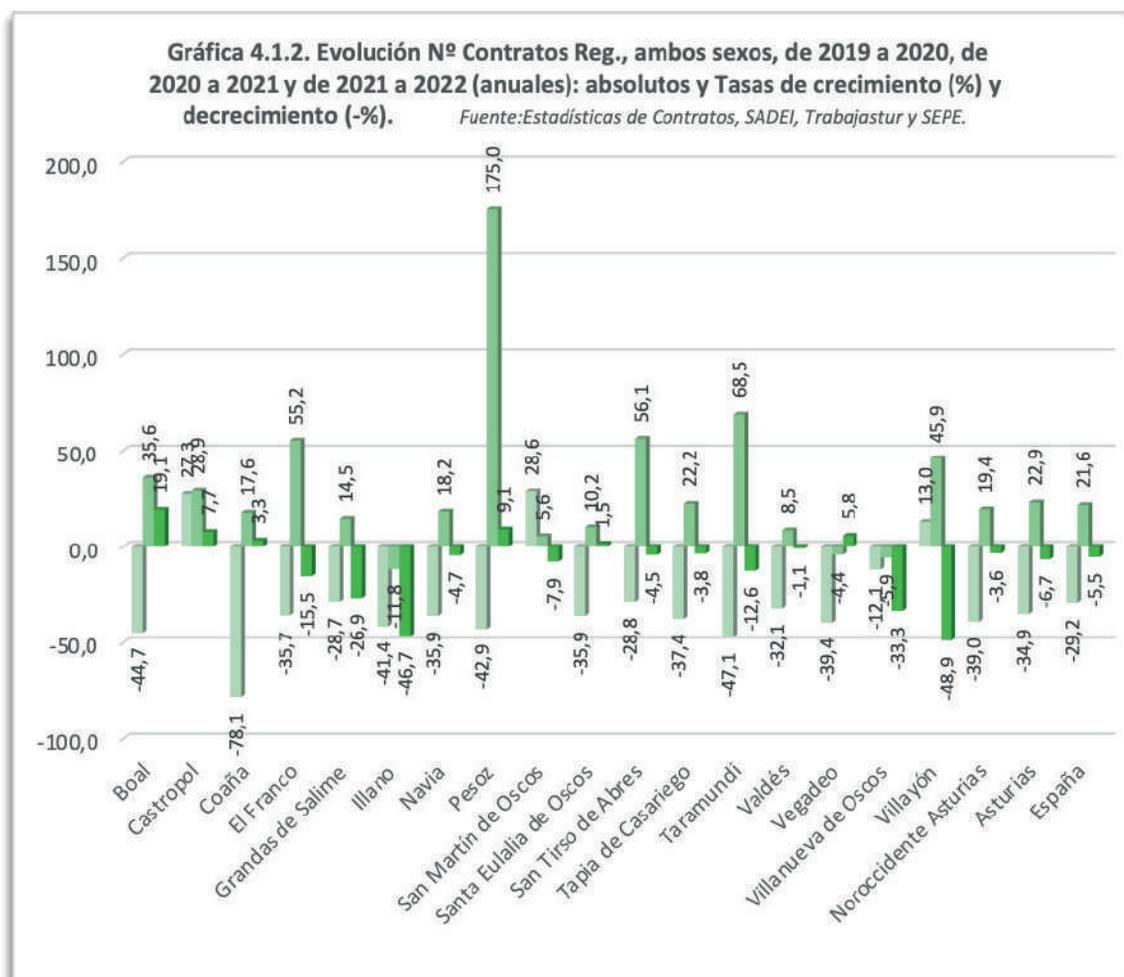
más acusado (-20,5%) que en la comarca, además de repetirse en España con una decremento semejante (-20%). Al ser tasas de evolución correspondientes al primer semestre 2022/23, y puesto que las tasas pertinentes al año de 2021 a 2022 son menos acusadas en el decrecimiento, cabe esperar que los futuros datos del 2º semestre deriven en un declive más bien moderado; en todo caso, expresan un agotamiento de la dinámica crecientista en la contratación laboral, posiblemente por un debilitamiento del actual ciclo de crecimiento económico y del empleo que se inició en 2014, motivado por las consecuencias negativas de la escasez de suministros, la Guerra de Ucrania y la inflación de precios y tipos de interés en la producción y el consumo.

En ese sentido, si nos atenemos a las tasas de evolución correspondientes a años completos, partiendo de las tasas de la evolución 2021/2022, en la comarca hubo un descenso del -3,6%, que aumentó hasta el -6,7% en el caso de Asturias y a un -5,5% en España. Bien es cierto, que se venía de la evolución 2020/21 de fuerte crecimiento en el nº de contratos, tras el duro impacto negativo de los efectos sociosanitarios de la pandemia del covid-19; así en la comarca el crecimiento en el nº de contratos se plasmó en un 19,4%, que ascendió al 22,9% en el caso del Principado de Asturias y al 21,6% en España. En 2021, se evolucionó en positivo tras superar la difícil situación de crisis sociosanitaria y económica provocada en 2020 por la pandemia del covid-19 y el confinamiento y demás limitaciones legales a las actividades y movilidad de la población reguladas por los tres Estados de Alarma aprobados por el Gobierno español (RD 463, RD 900 y RD 926). De hecho, las tasas de evolución del nº de contratos registrados entre 2019 y 2020 fueron claramente negativas: en la comarca, el decremento alcanzó un -39%, un -34,9% en Asturias y un -29,2% en España.



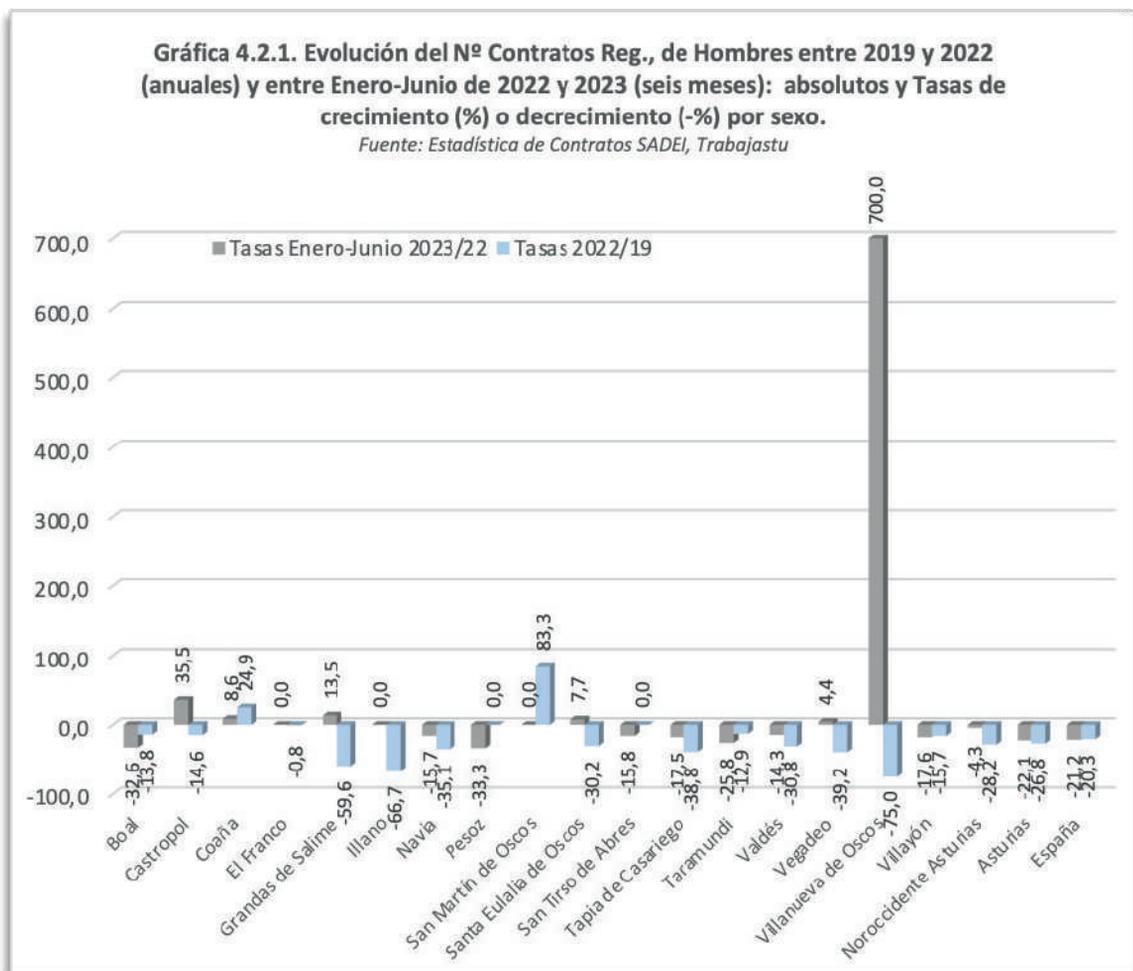
Sin embargo, en las evoluciones negativas de los contratos registrados de 2021 a 2022 y en el primer semestre de 2022 a 2023, la última reforma laboral aprobada con el *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, que, entre sus principales objetivos, busca la reducción de la excesiva temporalidad en la contratación laboral existente en España desde la última década del siglo XX, al provocar legalmente una trasvase desde la contratación temporal a la indefinida (considerando también los contratos fijos discontinuos), seguramente haya contribuido al declive del nº total de contratos registrados, ya que anteriormente un mismo puesto de trabajo podía desarrollarse mediante varios contratos eventuales o temporales en un mismo año y empresa, pero desde el 30 de marzo de 2022, con la entrada en vigor del *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, la contratación eventual o temporal solo puede realizarse por dos causas objetivas: circunstancias de la producción y sustitución. Por tanto, la contratación de duración temporal o determinada se limita claramente en favor de la contratación fija, lo que también supone una reducción del nº de contratos que se registran (el *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, limita a un total de 18 meses en un espacio de 24 meses para encadenar contratos temporales: donde antes había una repetición de contratos temporales, con ese límite se dará lugar a un contrato indefinido).

Por otro lado, la evolución del nº de contratos registrados en los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias en el semestre Enero-Junio 2022/2023 nos indica que son 9 los concejos con tasas en decrecimiento y curiosamente en el pueblo con menos población empadronada -Pesoz- se recoge la tasa negativa más alta con un -37,5%, mientras en Villanueva de Oscos que es el 2º concejo con menor nº de habitantes se produce la tasa más favorable en nº de contratos con un 90%. En la variación 2021/22 son 11 los concejos con tasas negativas en nº de contratos registrados. Mientras en la evolución 2020/21, con una tasa comarcal positiva, aún hay 6 concejos que siguieron arrojando tasas negativas. Y en la variación 2019/2020 son solo dos concejos los que tienen tasas en decrecimiento. En definitiva, la evolución anual concreta de cada uno de estos pequeños municipios responde también a circunstancias locales y no solo a grandes corrientes marcadas desde el exterior, como los efectos negativos de la pandemia del covid-19, de la posterior recuperación de la 'normalidad' o de la situación económica general.

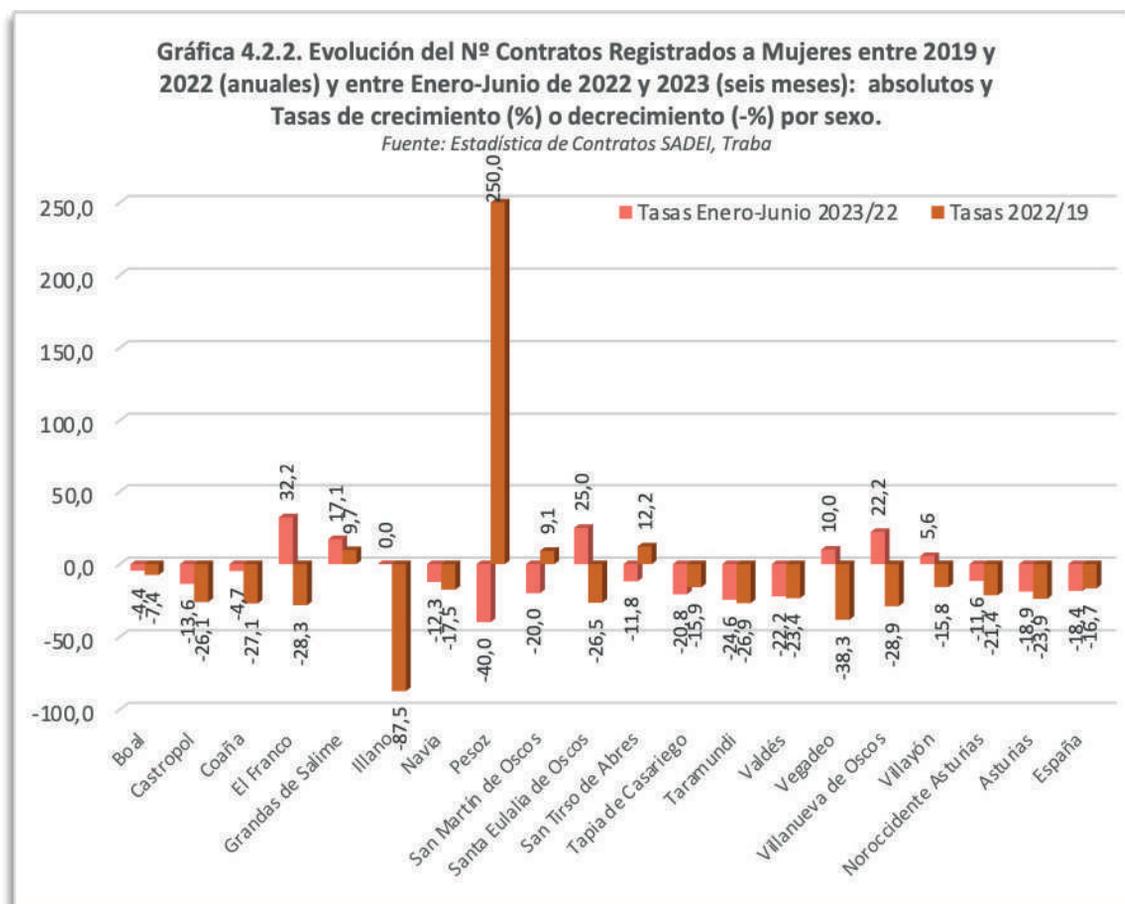


A continuación, vamos a analizar la Evolución del nº de Contratos Registrados entre 2019 y 2022 (anuales) y entre Enero-Junio de 2022 y 2023 (seis meses) según Sexo (ver Tabla 4.2. del Anexo). Centrándonos, en primer lugar, en los contratos de hombres: en la comarca del Noroccidente de Asturias analizando las evoluciones más recientes, Enero-Junio 2022/23, vemos que la caída del nº de contratos registrados en hombres en la comarca del Noroccidente de Asturias fue baja, con un decremento de -4,3%, mientras las tasas de decrecimiento del mismo semestre en Asturias y España siguieron siendo altas, con un -22,1% y -21,2% respectivamente. Si lo comparamos con el periodo más extenso del estudio, de 2019 a 2022, vemos una tasa decreciente del -28,2%, lo que nos indica una pérdida relevante del nº de contratos entre los hombres en ese periodo de 4 años; disminución que también se repitió en el Principado de Asturias (-26,8%) y en España (-20,3%), aunque con menos intensidad en ambos territorios, especialmente en el conjunto estatal. En ese periodo se sufrió el impacto negativo del covid-19 en la contratación laboral, aunque después se inició una fuerte recuperación: sin embargo, el nº de contratos en 2022 se situó por debajo de los que se registraron en 2019, el año previo al estallido de la crisis pandémica. Si nos preguntamos, de hecho, cuándo se mostraron las consecuencias de la recuperación de esa crisis, constatamos que fue en las Tasas de 2020/21 cuando los incrementos en la contratación masculina son manifiestamente notorios. Así, en la comarca del Noroccidente de Asturias se vivió un crecimiento en el nº de contratos de hombres del 16,5%, que subió hasta el 21,5% en el caso del Principado de Asturias y al 18,4% en España.

La evolución de la contratación entre los diecisiete concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias entre los hombres refleja en las tasas más recientes correspondientes a Enero-Junio 2022/23 un crecimiento en 9 concejos, con el incremento máximo del 700% en Villanueva de Oscos; bien es cierto, como hemos apuntado en diversas ocasiones, que estos porcentajes tan inflados están recogiendo variaciones en datos absolutos muy bajos, en este caso de 1 a 8 contratos, de forma que cualquier cambio supone una tasa llamativa. En la evolución plurianual de 2019 a 2022 se expresó una importante pérdida cuantitativa, excepto en 4 concejos, donde destacó paradigmáticamente el caso de San Martín de Oscos con un crecimiento del 83,3%. Recogiendo también las Tasas de la variación anual de 2020/21, observamos que todavía 6 concejos mostraron unas tasas negativas, a pesar de la superación de la grave crisis del covid-19, y que excepto en el caso de Vegadeo (el 3º concejo de la comarca en tamaño poblacional), con un -13,1%, el resto de los concejos con tasas negativas son de los de menor tamaño poblacional. Por otro lado, en las Tasas de 2019/20, tan duramente castigadas en el conjunto de la comarca por la crisis de la pandemia, hay dos concejos con tasas positivas en la contratación masculina, San Martín de Oscos con un 150% y, en menor medida, Villayón con solo 1,4%. Una vez más, las oscilaciones locales no siempre responden a la dinámica del conjunto del territorio, al ser fruto de cambios en datos absolutos muy pequeños y cualquier oscilación es muy sensible en la tasa de evolución resultante.

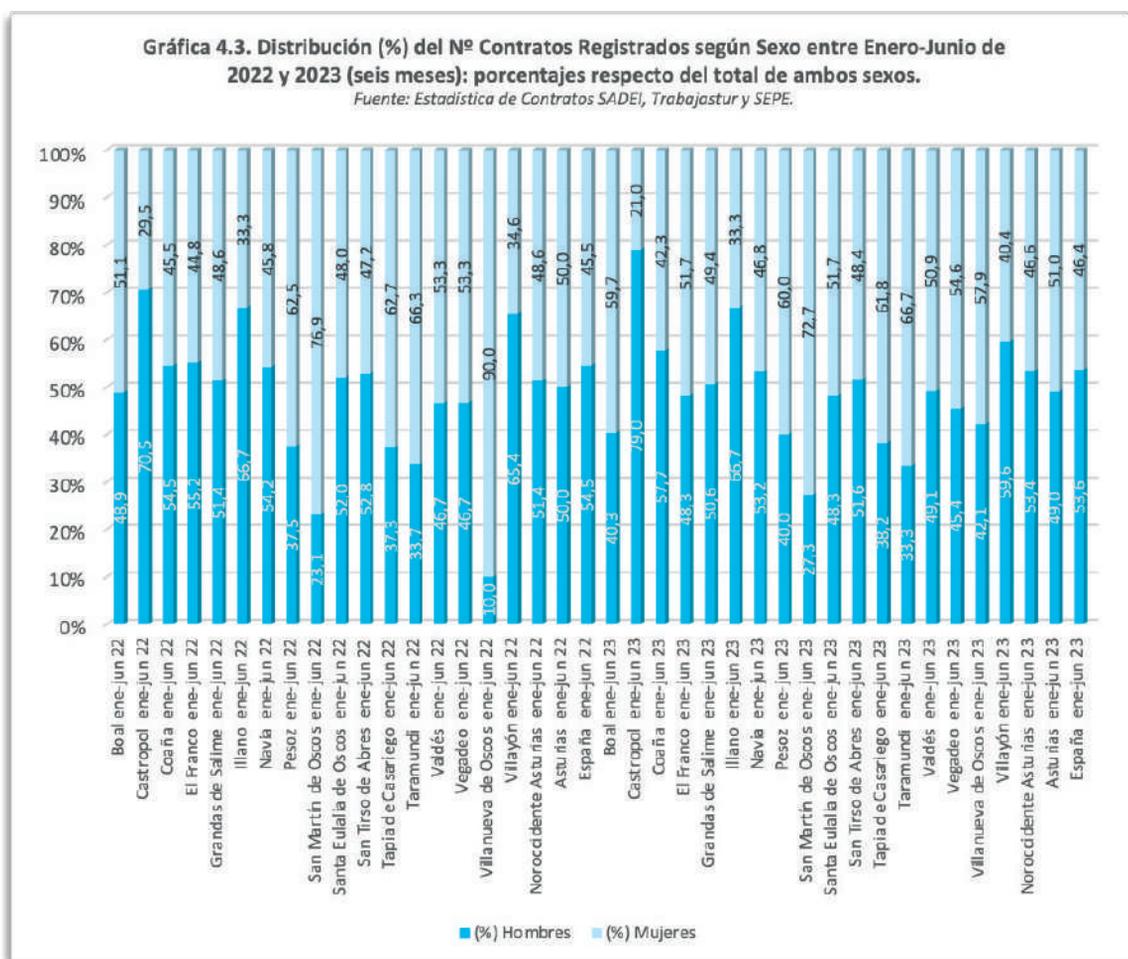


Prosigamos con la Evolución del nº de Contratos Registrados entre las Mujeres en la comarca del Noroccidente de Asturias, que representamos en la Gráfica 4.2.2.: en las tasas de evolución Enero-Junio 2022/23, la comarca muestra un decrecimiento del -11,6%, ahí sí superior a las tasas de hombres, mientras que en el Principado de Asturias con un -18,9% tiene un comportamiento menos regresivo que la contratación masculina, lo mismo sucedió en España con un -18,4%, tres puntos mejor que entre los contratos de hombres. Comparando con las Tasas de evolución de 2019 a 2022, en la comarca del Noroccidente de Asturias observamos un decrecimiento de -21,4%, que son siete puntos a mejor que el decremento masculino. Lo mismo sucedió en el Principado de Asturias con un -23,9%, cinco puntos por debajo de la tasa en hombres, circunstancia que se repitió en España con un -16,7%, ya que en el decrecimiento masculino llegaba al -20,3%. En todo caso, la mejoría en la contratación femenina, también se expresó en las Tasas 2020/21, al igual que la masculina, una evolución anual positiva que expresó la recuperación generalizada del empleo tras superarse la crisis sociosanitaria provocada por la pandemia del covid-19 y las medidas implementadas por las Administraciones públicas para proteger a la población desde marzo de 2020 a mayo de 2021: en concreto, los contratos de mujeres se incrementaron en 6, 3 y 7 puntos por encima de los crecimientos porcentuales en hombres en la comarca, Asturias y España respectivamente. Por lo demás, en la última evolución anual de 2021 a 2022, el nº de contratos a mujeres también disminuyó en los tres territorios, incluso con algo de más intensidad que en los varones en el ámbito comarcal, mientras sucedió a la inversa en Asturias y España.



La lectura correspondiente a los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias y en las tasas más recientes de Enero-Junio 2022/23, nos indica que son 7 los concejos que registraron crecimiento en la contratación femenina, mientras eran 9 concejos en la masculina. En las Tasas de evolución correspondientes al periodo más extenso, 2019/22, similar tendencia a la recogida entre los contratos registrados en los hombres: en 4 concejos hay un crecimiento, mientras entre los 13 municipios restantes la pérdida está en consonancia con las tasas de evolución de la comarca. En las Tasas de la variación de 2021/22, son 12 los concejos con decrecimiento entre los contratos de mujeres, peor registro que en los de hombres que veían decrecer el nº de contratos en 10 localidades. Nos llama la atención que todos los concejos tengan tasas de crecimiento en la evolución anual de 2020 a 2021, mientras que en el caso de la contratación masculina había 6 con tasas negativas, posiblemente por la recuperación del empleo en las actividades de servicios, claramente feminizadas. Y finalmente, la variación anual más impactada por las consecuencias negativas del covid-19, tasas 2019/20, entre los contratos registrados de mujeres todos tienen signo negativo, excepto en Villayón que creció con un 34,2%.

En la Gráfica 4.3. nos adentramos en ver la Distribución del nº de Contratos Registrados según Sexo entre Enero-Junio de 2022/23 (Tabla 4.3. del Anexo), donde podemos ver la representación de cada sexo en los contratos realizados. Las tasas de la evolución entre Enero-Junio 2023 para la comarca del Noroccidente de Asturias arrojan un mayor porcentaje los contratos firmados



de Hombres (53,4%), mientras en el Principado de Asturias la tasa es algo más elevada en los firmados de Mujeres (51%), y en el caso de España la distribución vuelve a decantarse a favor de los contratos firmados de Hombres con un 53,6% frente al 46,4% de los firmados de Mujeres. La comparativa con las tasas correspondientes a Enero-Junio de 2022, nos indican que en la comarca del Noroccidente de Asturias la distribución de contratos firmados de Hombres era algo menor (51,4%); mientras que en el caso del Principado de Asturias no hay variación entre Enero-junio 2022 y 2023 y para España el % de contratos en el primer semestre de 2022 fue algo inferior al mismo semestre de 2023. La distribución del nº de contratos de las Mujeres decrece en la comarca del Noroccidente y en España en esta evolución temporal semestral, mientras los % correspondientes al Principado de Asturias ofrecen un pequeño aumento.

En el caso de los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias en Enero-Junio 2023, la balanza en nº de contratos se inclina claramente a favor de los registrados de Mujeres, con 10 concejos con porcentajes superiores a los de los Hombres. Entre ellos destaca San Martín de Oscos con un 72,7% a favor del nº de contratos registrados entre las Mujeres y, por otro lado, el caso de Castropol con una proporción a favor del nº de contratos de Hombres del 79%. Y entre los contratos registrados entre Enero-Junio 2022 son 9 los concejos donde predominan los % de contratos de Hombres frente a los de las Mujeres, destacando de nuevo el concejo de Castropol con un 70,5% de contratos de Hombres. Mientras, en Villanueva de Oscos con un 90% en los contratos de Mujeres se posiciona como el concejo donde más diferencia hay respecto a los registrados de Hombres. De algún modo, vemos cómo en los dos primeros semestres de 2022 y 2023 se ha dado una vuelta al nº de contratos firmados por sexo, en tanto los % más recientes benefician a los contratos registrados de Mujeres.

1.4.2. Evolución y distribución por sectores de actividad

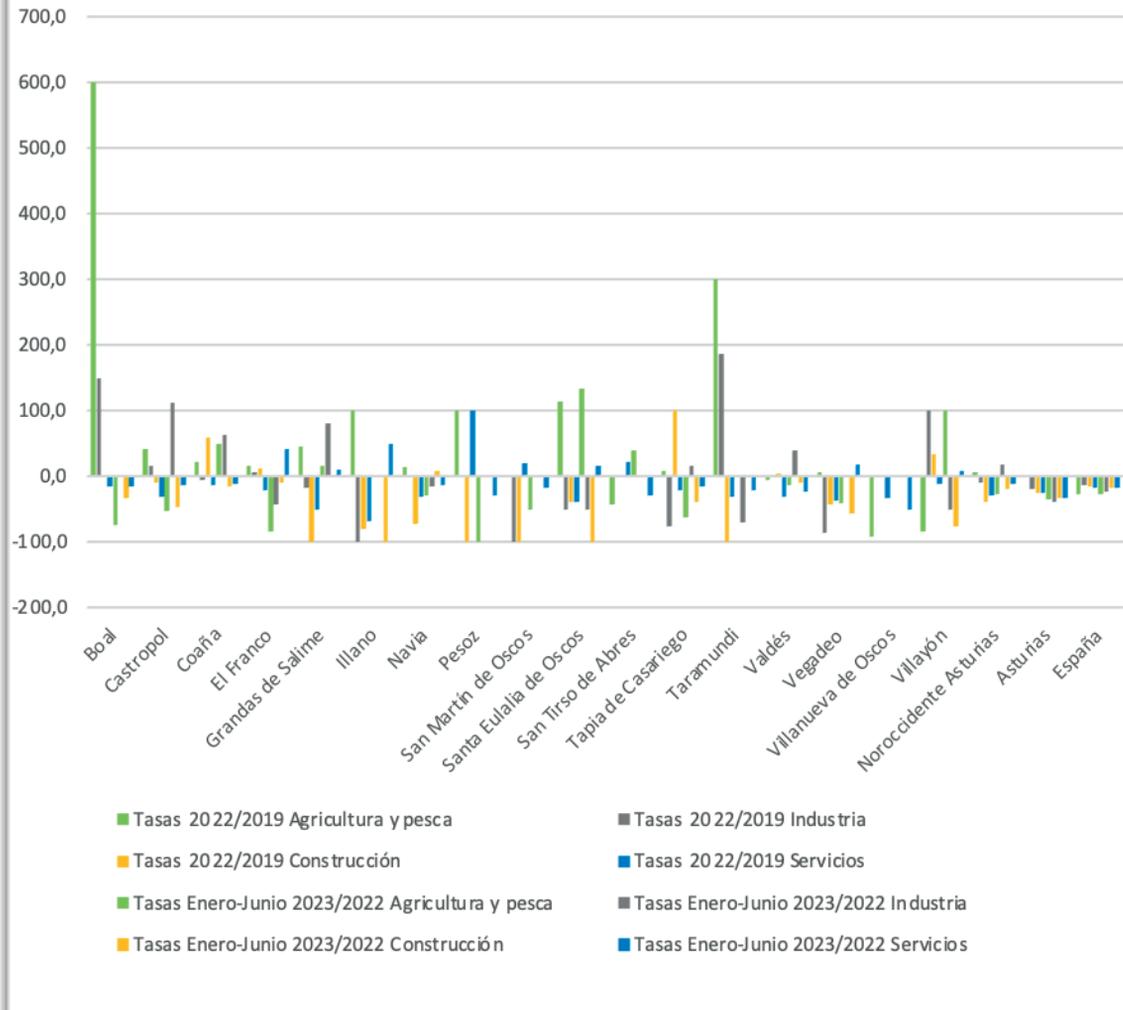
En la Gráfica 4.4. queda reflejada la Evolución del nº de Contratos registrados según Sector de actividad económica (CNAE 2009) entre los años 2019-2023. Empezamos deteniéndonos en las Tasas de evolución de Enero-Junio 2022/23, las más actuales (ver Tabla 4.4. del Anexo): en la comarca del Noroccidente de Asturias, vemos que en tres de los cuatro sectores de actividad hay un claro decrecimiento; sólo Industria con un 17,7% el nº de contratos registrados logra crecer de forma clara. El sector de actividad más perjudicado es Agricultura y pesca con un decrecimiento del -28,3%. En el Principado de Asturias el decrecimiento en nº de Contratos registrados está presente en los cuatro sectores de actividad, especialmente castigado Industria con una caída del -39,8%. En España también los cuatro sectores tienen una pérdida en nº de contratos registrados, sobre todo Agricultura y Pesca con un -28,2%. Cabe preguntarse si esta evolución durante el primer trimestre de 2022 a 2023 nos advierte de un posible agotamiento de la fase de crecimiento del ciclo de crecimiento económico y del empleo que se inició en 2014, o más bien es una consecuencia del cambio normativo provocado por el Real decreto *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, que ha provocado una notoria reducción de la contratación temporal o eventual en favor de la fija o indefinida.

Comparando con las Tasas del periodo más extenso 2019/2022 de la comarca del Noroccidente de Asturias se aprecia que mientras en Agricultura y pesca hay un crecimiento del 6,6%, el sector Construcción es el más afectado con un decrecimiento en nº de Contratos registrados del -40%, un declive que también afecta a la Industria (-9,1%) y los Servicios (-28,5%). En el Principado de Asturias, Agricultura y pesca se mantuvo estable en el nº de contratos (apenas creció un 0,1%), a la vez que Construcción y Servicios recogen las tasas más negativas con -25,4% y -26,3%, respectivamente. En España el comportamiento del nº de Contratos registrados arroja las 4 tasas sectoriales con valor negativo, siendo Agricultura y pesca el peor parado con un -28,3%. Acercándonos en la variable tiempo, las Tasas de la variación anual de 2021/22 en la comarca del Noroccidente crecen ligeramente en Industria (0,6%), pero sobre todo en Construcción (21,9%), no así en el Principado de Asturias que sigue teniendo en ese periodo los cuatro sectores con tasas negativas, especialmente Construcción (-13,7%) e Industria (-16,1%). En el caso de España solo Servicios tiene un escueto crecimiento del 0,6%. De algún modo, la tendencia positiva de la comarca del Noroccidente de Asturias se focaliza en contratos en la Construcción, mientras que el Principado de Asturias y España van decreciendo el nº de Contratos registrados de forma bastante equitativa entre los cuatro sectores de actividad, sin que ninguno marque claramente una tendencia de mejora. “En el actual contexto de incertidumbre, uno de los aspectos más positivos de la economía española está siendo el buen comportamiento del mercado laboral. Pese a una cierta pérdida de impulso en los últimos meses, se sigue creando empleo a un ritmo notable” (Bustamante y Díaz, 10 octubre, 2022); confiemos que futuros datos de contratación confirmen esa premisa.

Adentrándonos en la evolución del nº de Contratos registrados por sector de actividad de los diecisiete concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias, en las tasas más recientes, Enero-Junio 2022/23, es en Industria donde se recoge el menor número de concejos en decrecimiento, solo cinco, y Servicios es el más castigado en 11 concejos con números negativos en cantidad de Contratos registrados. La comparativa con las Tasas del periodo más largo 2019/2022 muestra cómo en Agricultura decaen los contratos solo en 4 de los 17 concejos, donde Boal, un concejo del territorio interior, con agricultura tradicional llega a alcanzar un incremento del 600%. Por otro lado, en la Industria y Construcción decrecen 9 de los 17 concejos en nº de Contratos, mientras el más castigado en la evolución de la contratación es Servicios con decrecimiento en 14 concejos. Y finalmente, en las Tasas de la variación anual de 2021/22 vemos cómo Construcción es el sector menos castigado en Contratos registrados y Servicios se decanta con once concejos con tasas negativas. Con estos datos, observamos cómo los distintos concejos integrantes de la comarca del Noroccidente van determinando por sí mismos, según sus fortalezas y debilidades propias, el sector por el que apuestan, sin que haya una tendencia única y común.

Gráfica 4.4. Evolución Nº Contratos Reg., según Actv. económica (CNAE-2009) 2019-22 (anuales) y Ene-Jun 2022-23 (6 meses): absolutos y Tasas crecimiento (%) o decrecimiento (-%) ambos sexos.

Fuente: Estadística de Contratos SADEI, Trabajastur y SEPE.



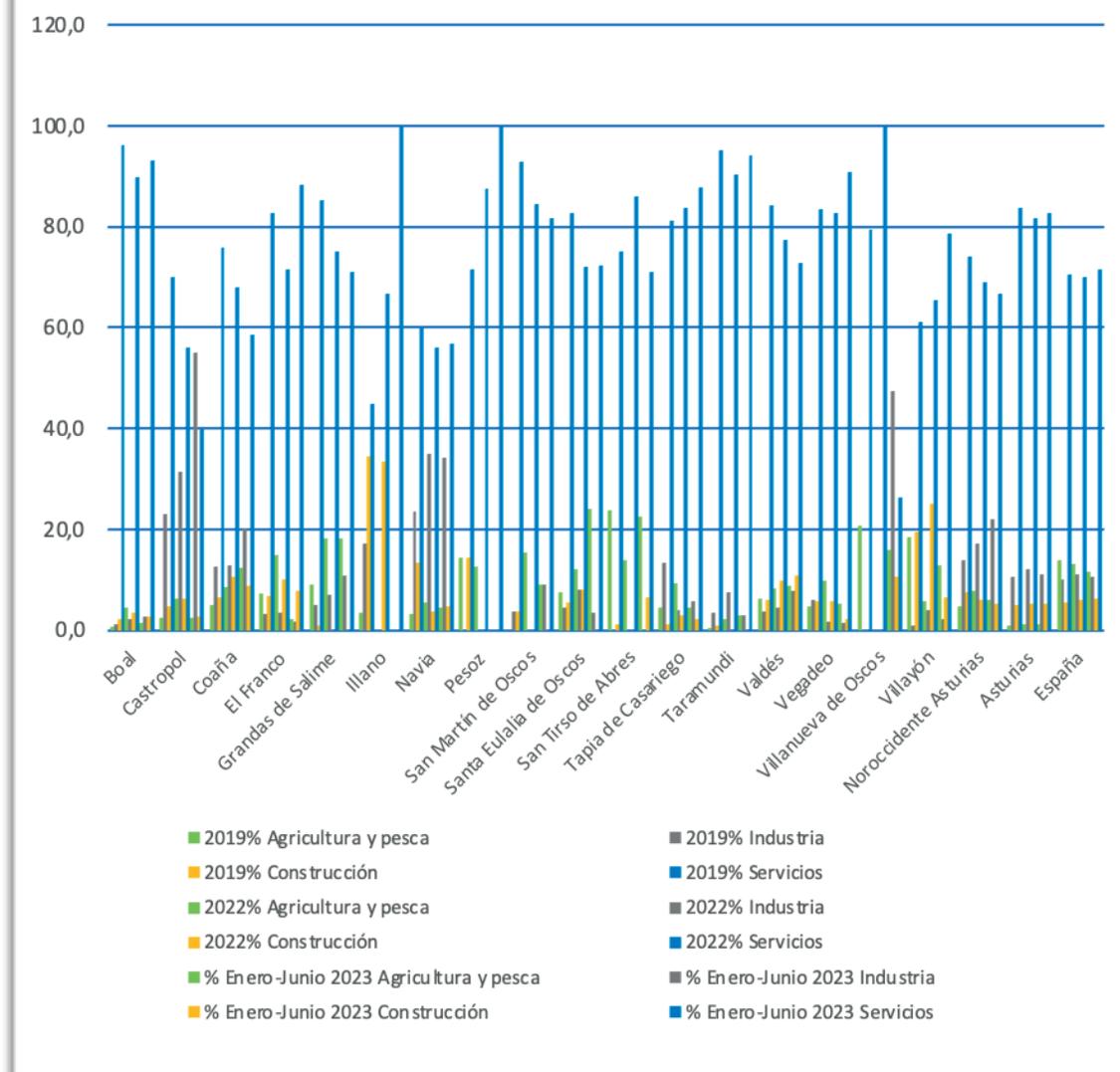
Con la Gráfica 4.5. nos detenemos en la distribución del nº de Contratos Registrados según Sector de Actividad económica en los años 2019-2023 (ver Tabla 4.5. del Anexo). En la comarca del Noroccidente de Asturias en el periodo temporal más reciente, Enero-junio 2023, vemos que se mantiene la hegemonía del sector Servicios en la contratación (66,6%), al que sigue en importancia relativa la Industria, con 22% del total, mientras la Agricultura y pesca y Construcción muestran representaciones visiblemente menores (6% y 5,4% respectivamente). En el ejercicio 2019, 3 de cada 4 contratos registrados lo fueron en el sector Servicios (74%), frente al mínimo marcado en Agricultura y pesca (4,6%). De forma más acusada aún se presenta la distribución de nº de contratos en el Principado de Asturias donde la gran mayoría de los contratos registrados se produjeron en el sector Servicios (83,7%), mientras en Agricultura y pesca se alcanzaba un exiguo 0,9% del total y reducidos porcentajes en Industria (10,5%) y, sobre todo, en Construcción (4,8%), dando ese gran margen a la fuerte

concentración en Servicios. La situación en España no varía en lo esencial, mayoría de contratación en Servicios con un 70,4%, mínima presencia en Construcción con un 5,5% y un reparto similar entre Agricultura y pesca 13,9% e Industria con un 10,1%. En 2022, en solo 3 años y tras haberse superado la pandemia del covid-19 y sus consecuencias en el mercado laboral, vemos cómo en la comarca del Noroccidente de Asturias, se reduce en 5 puntos la contratación en Servicios 69%, mientras crecen ligeramente Agricultura y pesca 7,7% e Industria 17,3%. Son variaciones con escaso peso porcentual, pero de algún modo están redirigiendo el foco de la contratación, como veremos en el siguiente año. En el Principado de Asturias en 2022, también hay una moderada bajada en el porcentaje de contratos en el sector Servicios (81,6%), lo que supone 2 puntos menos que en 2019. Paralelamente sube ligeramente el nº de contratos en los otros tres sectores, siendo Industria el más beneficiado con un 12,1% (1,6 puntos más que en 2019). En España prácticamente se repiten porcentajes similares a los de 2019. En el Principado de Asturias apenas hay variación respecto a 2022, Servicios sigue a la cabeza con un 82,7%. Y finalmente en España también hay mínimos cambios respecto a 2022, y también en Servicios se concentra la gran mayoría de contratos registrados con un 71,6%.

Analizando en los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias la distribución de nº de Contratos registrados en el primer semestre de 2023, observamos que el grueso del nº de contratos se concentra en Servicios, la presencia de contratos en Construcción es muy baja, mientras que en Agricultura y pesca y en Industria se va registrando un mayor número de contratos en la mayoría de los municipios. Definitivamente, el sector Servicios se instauro como el motor de creación de empleo, informándonos de una más que notoria terciarización del empleo. La comparativa con el ejercicio 2019 en los diecisiete concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias nos indica que en todos los concejos el sector Servicios concentra la gran mayoría de los contratos registrados, siendo en Boal con un 96,3% donde más alto porcentaje se alcanza e Illano con un 44,8% marca el concejo con menos peso, dentro de que también es el sector mayoritario. La distribución de nº de contratos en los otros tres sectores solo tiene un peso testimonial, salvo excepciones en las que alguno de los sectores destaca significativamente, como en Illano la Construcción con un 34,5%, en Navia el sector Industria con un 23,6% o el peso de Agricultura y pesca entre los contratos en San Tirso de Abres con un 23,8%. La tendencia en 2022 es que, en la mayoría de los concejos, se pierda parte del peso del nº de contratos en Servicios, mientras crece ligeramente en Industria.

Gráfica 4.5. Distribución (%) Nº Contratos Reg. por Sector Actv. económica (CNAE-2009) en 2019 y 2022 (anuales) y Enero-Junio 2023 (seis meses): porcentajes respecto total de ambos sexos.

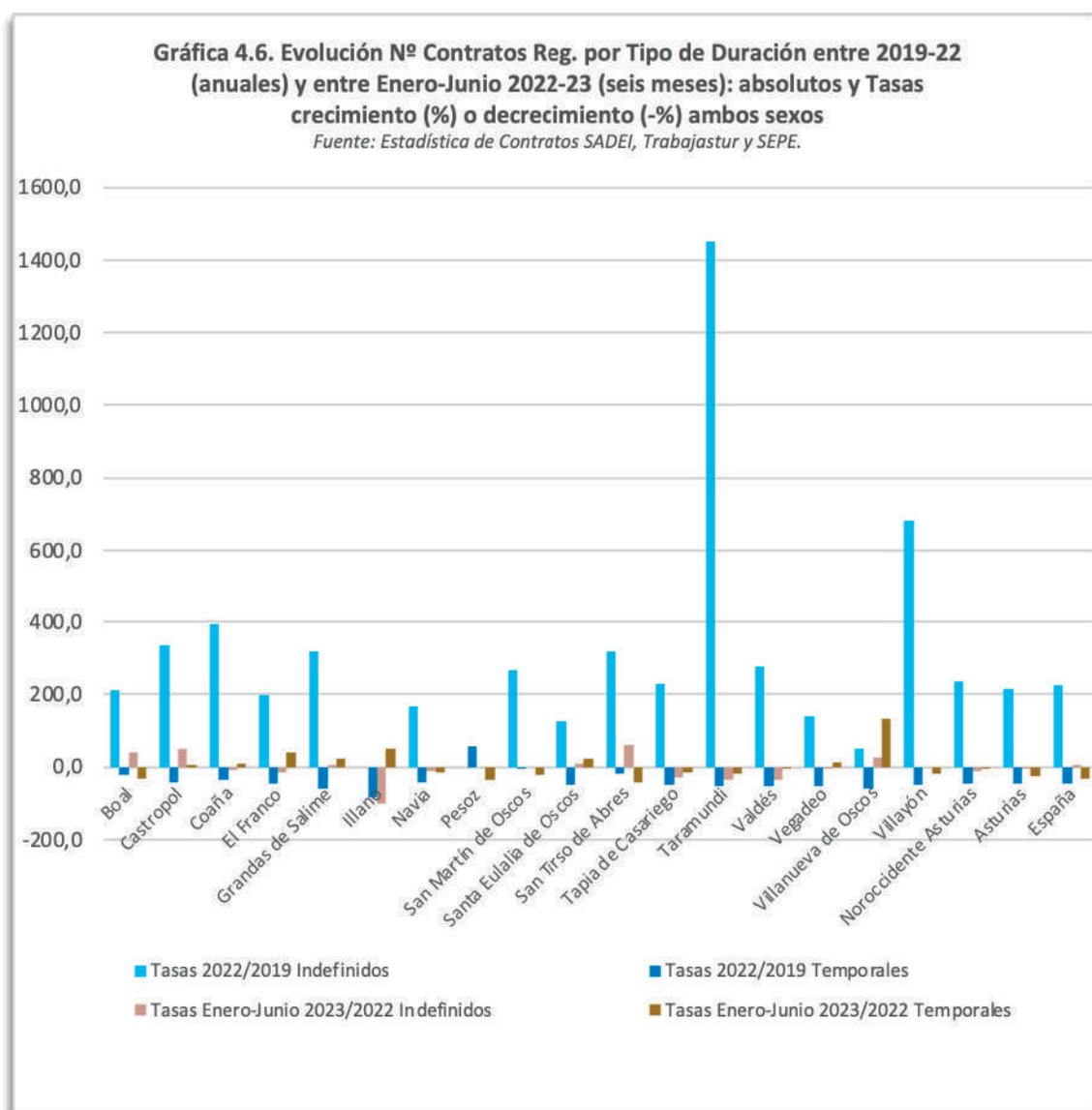
Fuente: Estadística de Contratos SADEI, Trabajastur y SEPE.



1.4.3. Evolución por duración del contrato y Tasas de Temporalidad

La Gráfica 4.6. nos facilita analizar la Evolución del nº de Contratos Registrados según tipo de duración (Indefinidos/Temporales) para ambos sexos de 2019 a 2022 (acumulado anual) y Enero-junio de 2022 a 2023 (ver Tabla 4.6. del Anexo). Empezando por analizar las tasas del periodo más reciente, Enero-junio 2022/23, contemplamos un panorama de cambio, en la comarca del Noroccidente de Asturias decrecen ambos tipos de contrataciones, aún más los Indefinidos (-12,2%), mientras en Asturias el decrecimiento es mayor entre los Temporales (-27,1%), y sólo en España se mantiene un moderado crecimiento entre la contratación Indefinida (4,4%). La comparativa con el periodo más extenso, la evolución de las tasas de 2019/2022 correspondientes a la comarca del Noroccidente de Asturias nos indica que el nº de Contratos

registrados de tipo Indefinido han sufrido un fuerte crecimiento (236,4%), mientras que los contratos de tipo Temporal han sufrido un retroceso más que notable (-46,4%). Similar tendencia presenta el Principado de Asturias con una tasas muy favorable en contratación Indefinida (214,3%) frente al retroceso en Temporales (-44,5%) y, como decimos, tasas casi idénticas en el tercer territorio de comparación, pues España alcanza una tasa de crecimiento en Indefinidos del 225,4%, mientras los contratos Temporales decrecieron en un -44,6% de 2019 a 2022. Obviamente en este periodo de 4 años es cuando mejor se comprueba el impacto de la puesta en marcha de las medidas *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, en tanto ha promovido la contratación fija o indefinida frente a la temporal o eventual. El impacto del RD Ley ya era muy palpable en la evolución 2021/22 donde las tasas de crecimiento de la comarca, de Asturias y de España ya superaban el 201,9% (tasa de Asturias), mientras la contratación temporal marcaba decrecimiento en los tres territorios en la misma línea de las tasas 2019/22. Las tasas de la evolución 2019/20 ofrecían un panorama bien diferente,



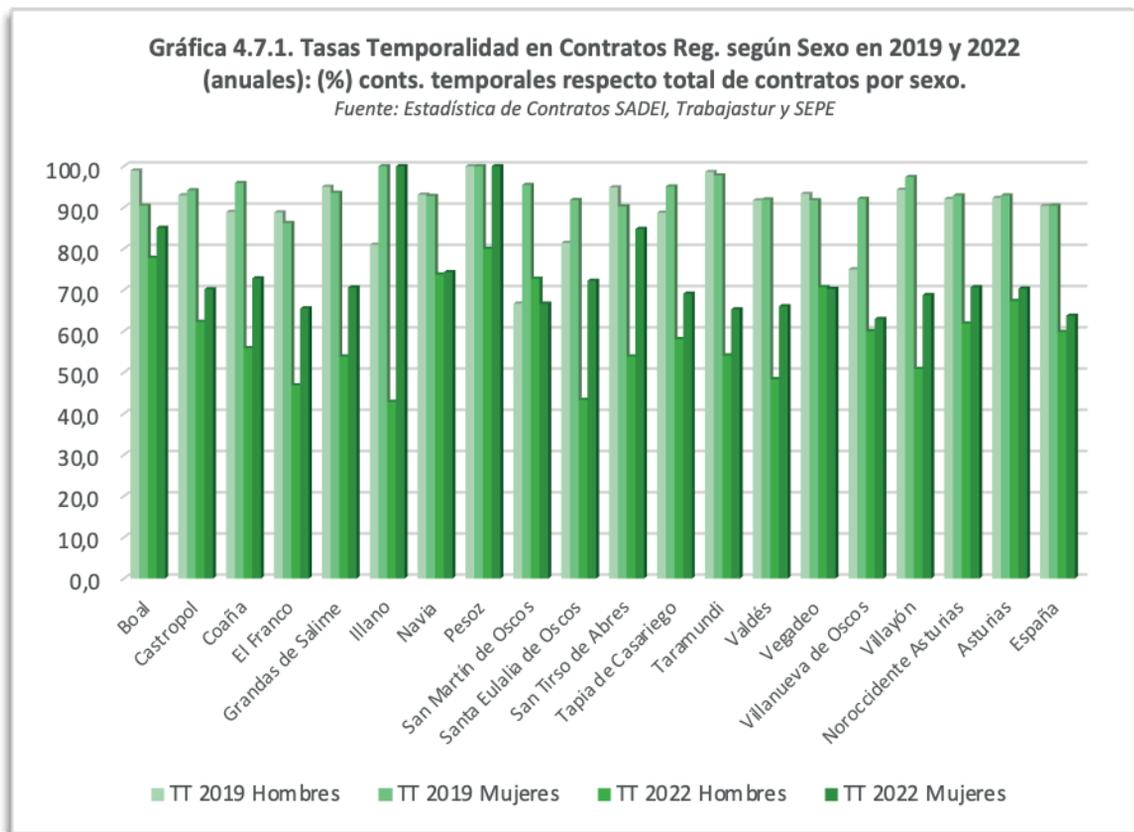
tanto la contratación temporal como la indefinida con signo negativo en los tres territorios, con porcentajes muy parecidos, un evolución anual en declive como consecuencia de la crisis provocada por la pandemia del covid-19. A diferencia de la variación 2020/21, donde se recoge el primer impacto positivo de la vuelta a la llamada “nueva normalidad”, tras superarse la primera fase de confinamiento y restricciones de la pandemia, con unas tasas en contratación indefinida positivas tanto en la comarca del Noroccidente (23,7%) como en Asturias (35,3%) y en España (36,7%) y también con crecimiento en la contratación temporal, en tanto en ese periodo hubo un crecimiento del empleo constatable con la recuperación económica después de la pandemia. Por último, interpretamos que el impacto de la Guerra de Ucrania, la escasez de suministros y la dinámica inflacionaria en los precios y los tipos de interés han supuesto un parón en la evolución de la contratación laboral, tanto indefinida como temporal, en enero-junio de 2023 con respecto al primer semestre del año anterior.

La evolución de la contratación laboral según tipos entre los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias muestra a través de las Tasas de Enero-Junio 2022/2023 que la contratación Indefinida cae en 8 de los 17 concejos, siendo la tasa de Illano con un -100% la más llamativa; por otro lado, la contratación Temporal logra crecer en 8 concejos, destacando Villanueva de Oscos con un 133%. Contrastando con las Tasas del periodo más extenso de 2019/22, la contratación Indefinida crece fuertemente con altas tasas en casi todos los concejos, excepto en Illano y Pesoz que se quedan en la estabilidad, siendo dos de los municipios de interior y de menor población empadronada. Y la contratación temporal decrece, excepto en Pesoz 57,1%. Los resultados de la aplicación del RD Ley ya los recogen las Tasas de la evolución 2021/22, donde sólo San Martín de Oscos (-8,3%) tuvo una tasa negativa en contratación Indefinida, mientras los demás concejos ofrecen tasas positivas en contratos fijos muy altas, mientras que las tasas correspondientes a contratación Temporal decrecen con la excepción de Boal y Pesoz. Lo que se ve claramente es que todos los territorios, al margen de su tamaño poblacional, están muy expuestos al contexto económico y normativo y son capaces tanto de crear contrataciones como de perderlas rápidamente, porque en definitiva las estructuras económicas no son lo suficientemente autónomas o potentes por sí mismas. Como se recoge en el informe de “Evolución del empleo en España - año 2022” de Comisiones Obreras: “No obstante, la temporalidad y las tasas de paro en España siguen siendo excesivas. Seguimos siendo el segundo país de la Unión Europea con mayor porcentaje de personas trabajadoras con contrato temporal, aunque todos los indicadores (Seguridad Social, EPA, Eurostat) señalan que ha disminuido de forma importante.” (CCOO. Secretaría Confederal, marzo 2023, p. 23).

A continuación, analizamos las Tasas de Temporalidad según sexo entre los Contratos Registrados en 2019 y 2022 (acumulados anuales) y en Enero-Junio de 2022 y 2023, que representamos en las Gráficas 4.7.1. y 4.7.2. Las Tasas de Temporalidad en Contratos (TTC) del primer semestre de 2023 (ver Tabla 4.7. del Anexo), reflejan una situación de una mayor temporalidad en los contratos a Mujeres respecto a los Hombres en los tres ámbitos territoriales supramunicipales, con una diferencia de 3,9, 6,7 y 8 puntos respectivamente en la Comarca, Asturias y España. Sin embargo, las TTC del ejercicio 2019 nos reflejaban unos porcentajes de contratos temporales muy similares entre sexos (Hb 92,1% y Mj 92,9% en la comarca), es decir, apenas hay diferencia en la significación relativa del fenómeno de la temporalidad

según sexo. Lo mismo sucedía en el Principado de Asturias (Hb 92,3% y Mj 92,9%) y en España (Hb 90,4% y Mj 90,4%). Adentrándonos en las Tasas de Temporalidad en Contratos del año 2022 de la Comarca del Noroccidente de Asturias, vemos cómo la temporalidad se manifestaba más entre los contratos registrados de Mujeres (70,7%), 8,7 puntos superior a los contratos temporales registrados entre los de Hombres; el mismo comportamiento se recoge en el Principado de Asturias, donde la Tasa de Temporalidad en la Contratación de las Mujeres superó en 3 puntos a la TTC de Hombres y 3,9 puntos en el ámbito de España. Ahora bien, las TTC del primer semestre de 2022, nos muestran un peso bien diferente, en tanto los contratos temporales a Hombres en la comarca y en Asturias son superiores a la TTC de Mujeres, sólo en España sigue la tendencia de mayor temporalidad entre las Mujeres (+2,4 puntos respecto al Hombre); se sobreentiende que en el 2º semestre de 2022 esas TTC en la comarca y el Principado de Asturias beneficiaron más al Hombre, como luego muestran los porcentajes del año 2022 completo. La brecha de la temporalidad entre Hombres y Mujeres sigue actuando en el mercado laboral español, a pesar del cambio hacia la contratación estable provocado por la última reforma laboral del *Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre*: “por género, la temporalidad es ligeramente superior entre las mujeres tanto en España como en la UE” (Fundación BBVA – Ivie N.º 35 /2019).

Las Tasas de Temporalidad en los Contratos registrados en los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias en Enero-Junio 2023, muestran que en 10 concejos la TTC es más elevada entre las Mujeres. Con anterioridad, las TTC correspondientes al ejercicio

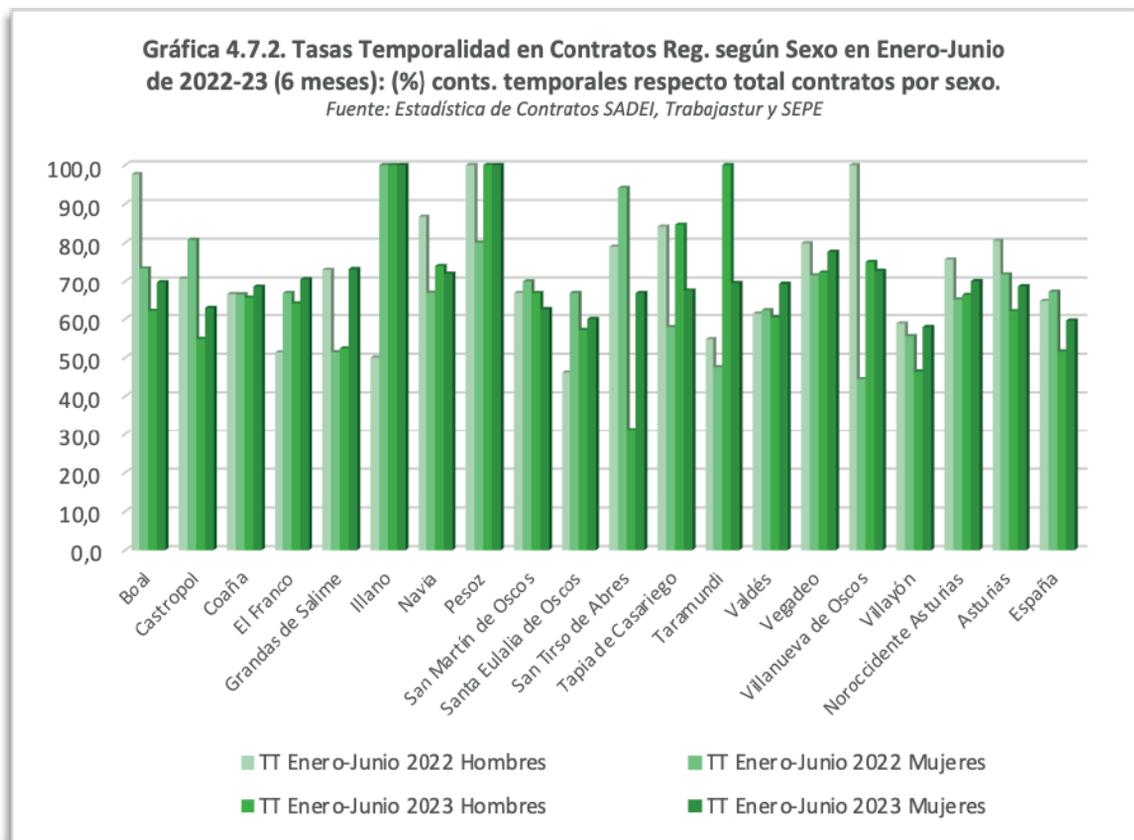


2019 reflejan que son superiores entre las Mujeres en 9 de los 17 concejos, y en el caso extremo de San Martín de Oscos por 26,8 puntos de diferencia. En el año 2022, en 15 de los 17 los concejos, la TTC de la Mujeres supera a la de los Hombres, y solo en San Martín de Oscos la TTC de los Hombres está 4 décimas por encima de la TTC de las Mujeres y en Vegadeo con 6 puntos de mayor temporalidad en los Hombres, es donde más se percibe esa diferencia. Las TTC Enero-Junio 2022 cambiaban de signo, al predominar la temporalidad de contratos de Hombres en 9 de los 17 concejos. En estos pequeños municipios aún se ve difícil superar la tendencia de contratar a las Mujeres de forma temporal para trabajos estacionales en las actividades de servicios feminizadas, mientras a los Hombres se les tiende a contratar ahora de forma más estable. Por tanto, se refleja una clara desigualdad de género en las modalidades de la contratación.

1.4.4. Modalidad de contratación según fijo discontinuo y a tiempo parcial

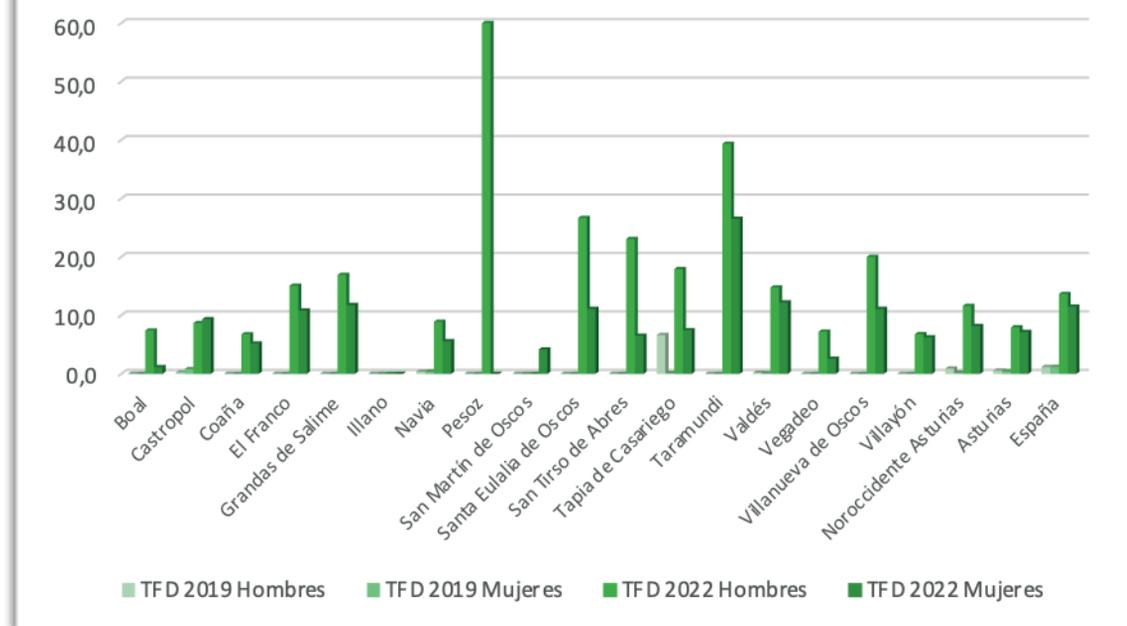
En la Gráfica 4.8. se recogen las Tasas de Fijos Discontinuos (TFD) según Sexo entre los Contratos registrados en 2019-2022 y en Enero-Junio de 2022-2023: porcentajes de contratos fijos discontinuos respecto del total de contratos según sexo. Iniciamos el análisis (Tabla 4.8 del Anexo), con las Tasas más recientes entre Enero-Junio de 2023 y en la comarca del Noroccidente de Asturias, donde vemos que dichas TFD son significativas y aún más entre las Mujeres (10,1%) que en los Hombres (8,5%), fruto sin duda del impulso dado por la aplicación del *Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, establece cambios que afectan directamente a este tipo de contratación laboral al provocar una limitación de la contratación temporal en favor de la indefinida, sobre todo de los contratos fijos discontinuos. Las Tasas del Principado de Asturias invierten el peso según sexo, en tanto la TFD del Hombre (8,7%) supera en 1,6 puntos a la TFD de la Mujer. Por otro lado, las TFD de España también reproducen la prevalencia de la Tasa masculina (17,1%) sobre la femenina, que es superada en 4 puntos (13,1%) y, además, se distinguen por ser las TFD más altas de los tres territorios en los dos sexos. La comparativa con las Tasas de anualidades anteriores, las correspondientes al ejercicio 2019, marcan una orientación claramente diferenciada; lo primero que destacamos es que en los tres ámbitos territoriales las TFD tienen un peso muy poco significativo, por otro lado tanto en la comarca del Noroccidente de Asturias como en el Principado las TFD de los Hombres son ligeramente superiores a las TFD de las Mujeres. Las TFD de España, que son las más elevadas en 2019 en los tres territorios estudiados, alcanzan un 1,2% en ambos sexos. El efecto de la aplicación del referido *RD Ley 32/2021 de 28 de diciembre*, muestra claramente el impacto en las TFD de 2022 en los tres territorios, pero en el Principado de Asturias con menos repercusión. Las TFD de la comarca del Noroccidente se elevan en el caso de los Hombres a 11,6% y en las Mujeres a 8,2%; las de España también tienen en los Hombres la TFD más elevada (13,7%), lo que supone 2,5 puntos por encima de la TFD de las Mujeres. TFD ligeramente más bajas observamos en el primer semestre del año 2022 tanto en Asturias como en España, mientras las de la comarca crecen en las Mujeres (+0,9 puntos). La línea marcada por el *RD Ley* parece que puede impulsar aún más esta modalidad de contratación, aunque no sabemos hasta qué punto puede llegar a suponer un estatus laboral intermedio entre la estabilidad y la precariedad.

Las TFD correspondientes a los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias en Enero-junio 2023 nos indican que en 8 concejos las Tasas de las Mujeres son más elevadas que las de los Hombres y en 3 concejos son iguales. La comparativa con las TFD del año 2019 son muy significativas, en 13 de los concejos no se produjo ninguna contratación de esta modalidad ni entre los Hombres ni entre las Mujeres. En los 4 concejos donde la TFD sí tiene algún valor son los de mayor tamaño poblacional, pero solo en el caso de la TFD de los Hombres en Tapia de Casariego con un 6,6%, se supera el 1% del resto de concejos. Es en el ejercicio 2022 cuando se contempla claramente el impacto de las reformas laborales y ya en todos los concejos, excepto Illano (0% en ambos sexos), las TFD superan el 1% y en 13 concejos las TFD de los Hombres superan a las de las Mujeres. Está claro que la puesta en marcha de la reforma laboral del *RD Ley 32/2021 de 28 de diciembre*, ha promovido este tipo de contratación en detrimento de la contratación temporal y en los municipios rurales de reducido tamaño poblacional con una fuerte estacionalidad en el empleo quizás pueda ser un factor que contribuya a fijar población.



Gráfica 4.8.1. Tasas de Fijos Discontinuos según Sexo entre los Contratos Reg. en 2019 y 2022 (anuales): porcentajes de contratos fijos discontinuos respecto del total de contratos según sexo.

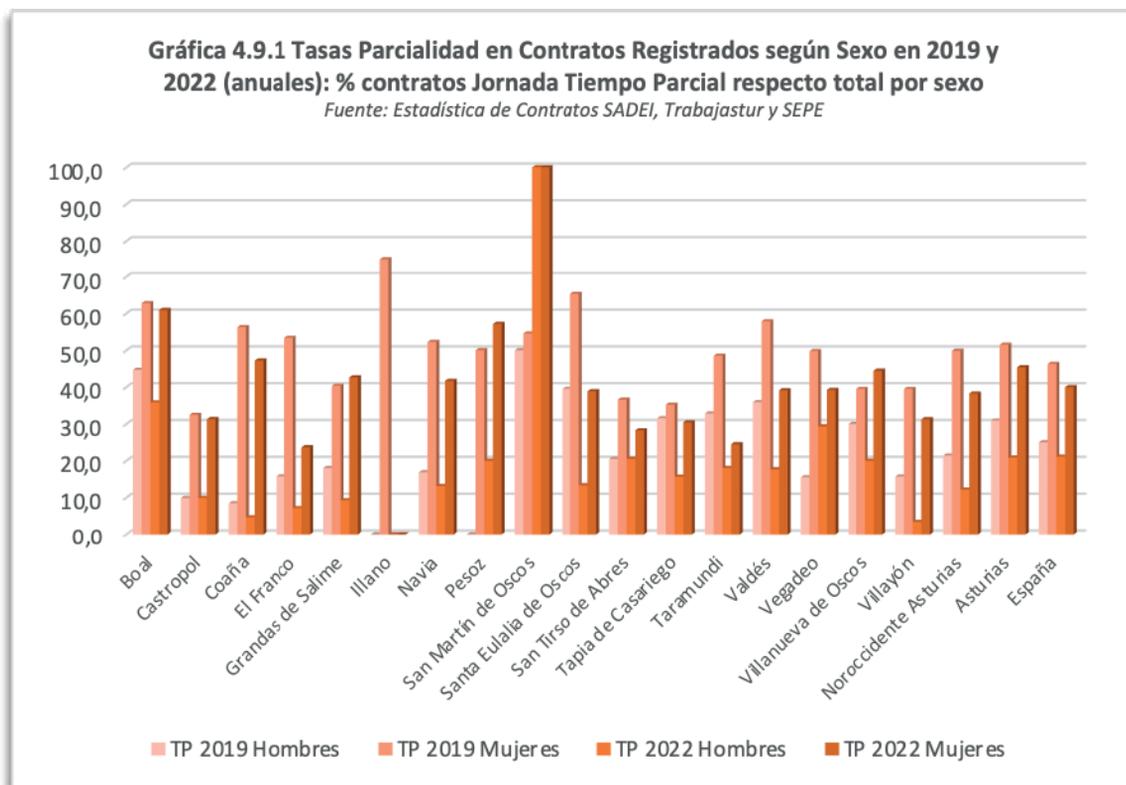
Fuente: Estadística de Contratos SADEI, Trabajastur y SEPE



En la Gráfica 4.9. (ver Tabla 4.9. del Anexo), que representamos en las Gráficas 4.9.1. y 4.9.2. se recogen las Tasas de Parcialidad (TP) según Sexo entre los Contratos registrados en 2019-2022 y en Enero-Junio de 2022-2023: porcentajes de contratos con Jornada a Tiempo Parcial respecto del total de contratos según sexo. En las TP más recientes, las correspondientes a Enero-Junio de 2023 y en la comarca del Noroccidente de Asturias, observamos que son mucho más elevadas las de las Mujeres (36,6%) respecto a las de los Hombres (13,8%). Esa diferencia de 22,8 puntos en contra de la TP femenina nos indica que la parcialidad en la contratación sigue presente como uno de los problemas que dificultan el recorte de la brecha laboral entre hombres y mujeres, lo que significa que la incorporación de las Mujeres al empleo sigue siendo en mayor medida a ocupaciones con jornada parcial, lo que les puede permitir llevar a cabo la conciliación de la vida familiar y laboral, pero quizá no desarrollar una carrera profesional plena. En el caso del Principado de Asturias esa brecha supone 20,4 puntos, que en el caso de España asciende a 16,8 puntos la diferencia de las TP Hombre (21,3%) – Mujer (38,1%). Durante el ejercicio 2019, en el caso de la comarca del Noroccidente de Asturias la diferencia entre sexos era aún mayor: 28,5 puntos en perjuicio de la mujer; sin variación en el Principado de Asturias y una diferencia más pequeña en España (Hb 25% y Mj 46,3%) a la que hemos comentado de Enero-junio 2023. Las TP del año 2022, ya con la reforma laboral vigente, se reducen todas las tasas en los tres territorios, pero manteniéndose siempre tasas más altas en las Mujeres con diferencias muy significativas. En el primer semestre de 2022, son pocas las diferencias, se elevan las TP de Hombres y bajan las TP de Mujeres, tanto en la comarca como en Asturias, mientras que en España bajan ambas. Según se recogía en La Voz de Asturias “Asturias, es la comunidad autónoma en la que más ha caído el empleo a tiempo parcial, un 11,9 por ciento

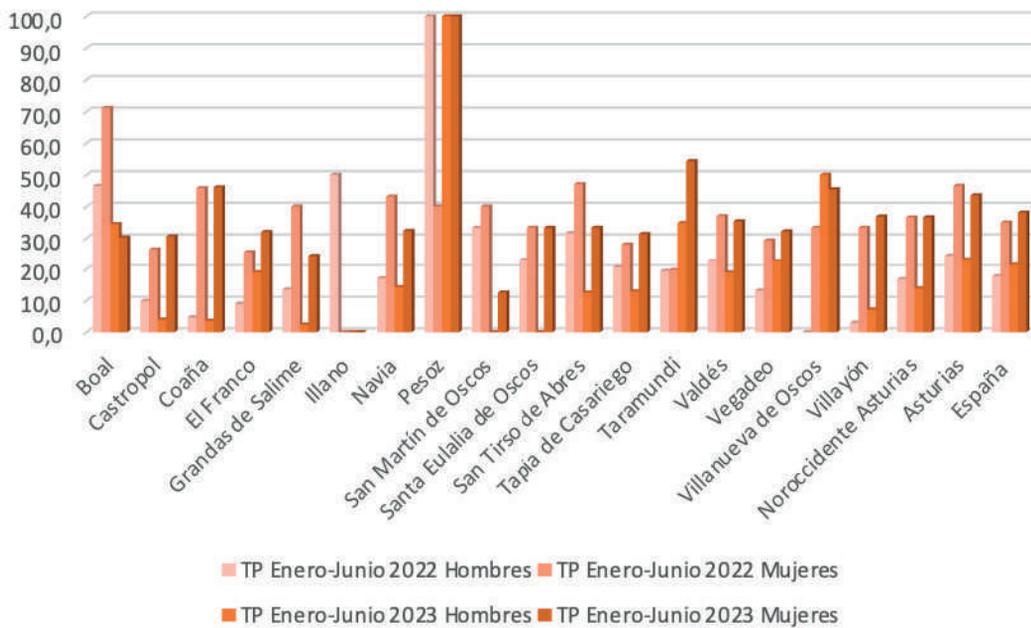
en términos interanuales” (Sotomonte, 2022). En cualquier caso, la tendencia actual es que la diferencia por sexo se mantiene muy claramente al potenciar un trabajo a tiempo parcial para las Mujeres; habría que preguntarse hasta qué punto las Mujeres aceptan ese tipo de empleo por voluntad propia o porque es el único que se les ofrece y encuentran.

Las Tasas de Parcialidad en los Contratos registrados (TPC) correspondientes a los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias para Enero-junio 2023 nos indican que en 14 de los 17 concejos es superior la TPC de la Mujer que la del Hombre, si históricamente ha sido un tipo de contrato muy feminizado, así se mantiene en estos concejos, teniendo como paradigma el caso de Coaña con 42,5 puntos a favor de la TPC femenina. En el año 2019, en los 17 concejos la TPC era superior entre las Mujeres que entre los Hombres y siempre con diferencias muy significativas. En el ejercicio 2022 se mantiene esa fuerte supremacía de las TPC de las Mujeres en 15 concejos, con la excepción de los concejos de Illano y San Martín de Oscos que se produce una igualdad. De algún modo, aún siendo un tipo de contrato fuertemente feminizado, la última tendencia reflejada en las tasas más recientes de Enero-Junio 2023 parece que se abre un nuevo camino en el que las diferencias por sexo, todavía muy altas, se han reducido respecto a las constatadas en 2019, incluso con dos municipios con TP en los contratos algo más elevadas entre los varones (Boal y Villanueva de Oscos).



Gráfica 4.9.2 Tasas Parcialidad en Contratos Registrados en Enero-Junio de 2022 y 2023 (6 meses): % contratos Jornada Tiempo Parcial respecto total por sexo

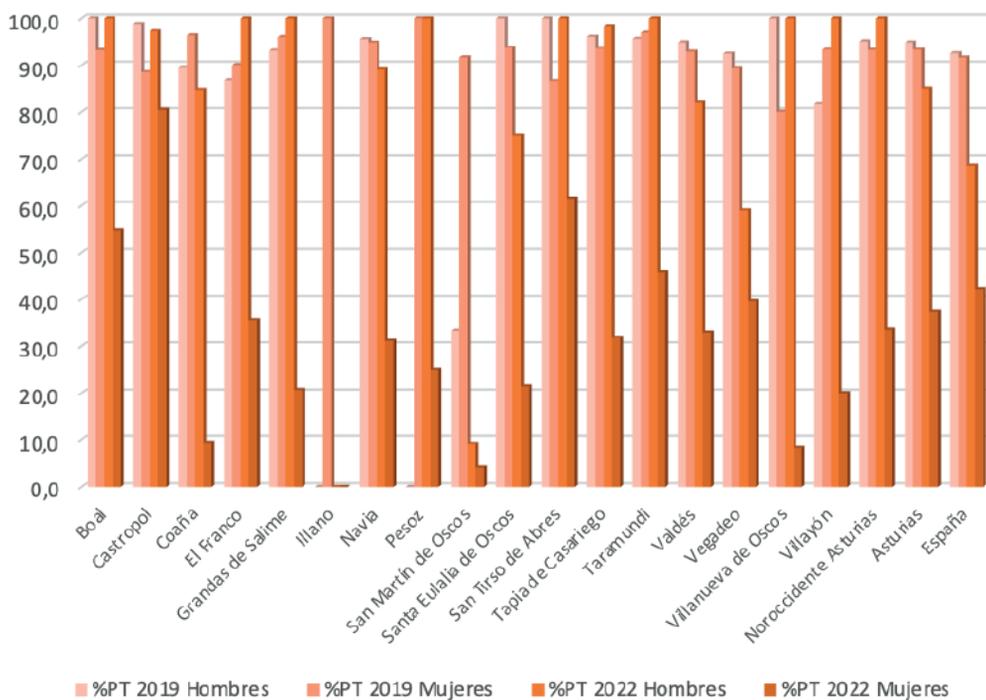
Fuente: Estadística de Contratos SADEI, Trabajastur y SEPE



Para terminar el apartado dedicado a analizar la contratación laboral, vamos a estimar los Porcentajes de Parcialidad Temporal entre los Contratos registrados con jornada a tiempo parcial (%PTC) según Sexo en 2019-2022 y en Enero-Junio de 2022 y 2023 (ver Tabla 4.10. del Anexo), que representamos en las Gráficas 4.10.1. y 4.10.2. En cuanto a los %PTC de Enero-Junio 2023, apreciamos que en la comarca del Noroccidente de Asturias es ligeramente más elevado el %PTC de Hombres (76,4%) que de Mujeres (73%), como sucede en el Principado de Asturias pero con menor diferencia %PTC Hb 71,3% y %PTC Mj 70,2%. En el caso de España los porcentajes descienden en gran medida, a la vez que esa diferencia entre sexos se dispara hasta los 31,8 puntos a favor del %PTC de los Hombres. La situación de estos porcentajes de parcialidad temporal difiere en el ejercicio 2019, donde en los tres territorios se alcanzan porcentajes muy parecidos entre sí y próximos al 100% en ambos sexos y siendo superiores entre los Hombres. Los porcentajes de parcialidad temporal en el ejercicio 2022 sufren un cambio brusco; por un lado, en los tres territorios son superiores los correspondientes a los Hombres y, por otro lado, en la comarca del Noroccidente de Asturias se dispara el %PTC de Hombres al 100%, mientras el %PTC de las Mujeres desciende al 33,6%. Situación similar sucede en Asturias, fuerte decrecimiento del %PTC de las Mujeres al 37,4%. Y en el caso de España, los dos porcentajes descienden claramente respecto a 2019, con valores distintos a los de territorios asturianos (%PTC Hb 68,4% y % PTC Mj 42,1%). En el primer semestre de 2022 tanto en la comarca como en Asturias suben ostensiblemente los %PTC de las Mujeres y en el caso de España los porcentajes de ambos sexos. Observamos que la puesta en marcha de las medidas de la Reforma Laboral de 2021 ha afectado particularmente a los contratos registrados entre las Mujeres en 2022, que se reducen drásticamente, pero dibujando una tendencia en la que vuelven a emerger entre Enero-Junio de 2022 a 2023, excepto en el ámbito de España, donde sí se puede constatar que ese tipo de contratación varía a la baja.

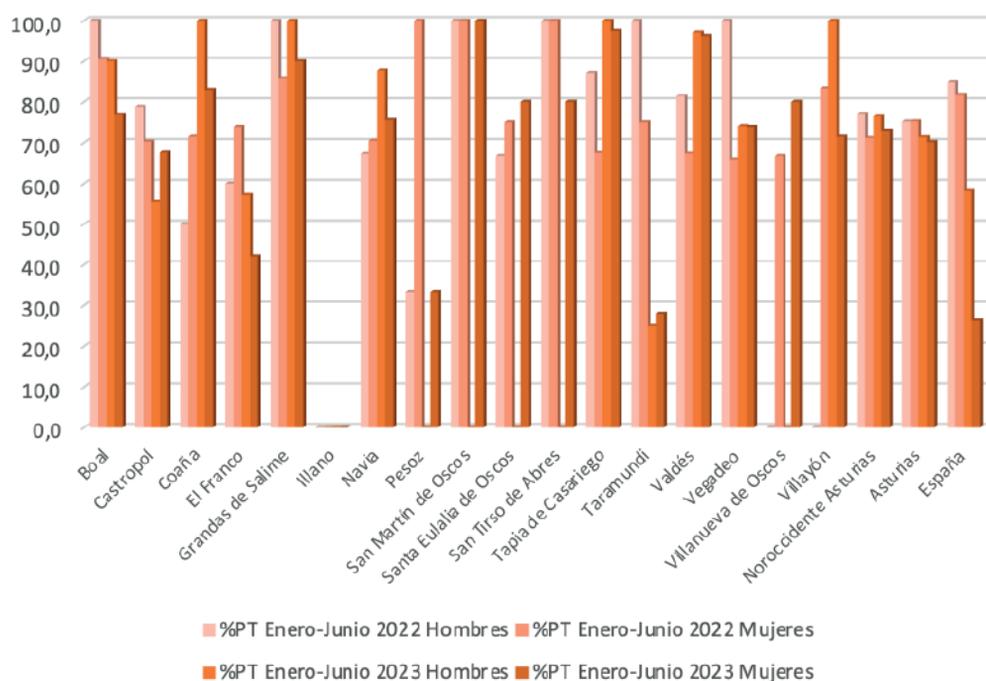
Gráfica 4.10.1. % Parcialidad Temporal en Contratos Reg. de Jornada Tiempo Parcial según Sexo en 2019 y 2022 (anuales): (%) contratos temporales respecto total a jornada tiempo parcial por sexo.

Fuente: Estadística de Contrataciones SADEI, SEPE, Trabajastu



Gráfica 4.10.2. % Parcialidad Temporal en Contratos Reg. de Jornada Tiempo Parcial según Sexo en Ene-Jun 2022-23 (6 meses): (%) contratos temporales respecto total jornada tiempo parcial por sexo.

Fuente: Estadística de Contrataciones SADEI, SEPE, Trabajastu



Y, por último, entre los 17 concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias, los %PTC en 2023 de 9 concejos son más altos los de los Hombres que los de las Mujeres, al igual que sucedía en 2019; curiosamente los concejos donde el %PTC es superior en los Hombres en 2019 no coinciden necesariamente con los de 2023, de forma que se entiende que en estos pequeños municipios puede decantarse la forma de contratación de modo muy coyuntural y local, sin que se marque claramente una tendencia común, salvo en los concejos de mayor tamaño poblacional que sí tienden a repetir patrones en la variación temporal entre 2019-22. En el año 2022 en 16 de los 17 concejos dichos %PTC del Hombre superan a los %PT de la Mujer, excepto en Illano que son iguales. La puesta en marcha del *RD Ley 32/2021 de 28 de diciembre*, ha tenido un claro impacto en el año 2022, al reducirse en gran medida los porcentajes de parcialidad temporal arrastrados desde 2019, pero entre otras vicisitudes las consecuencias socioeconómicas de la Guerra de Ucrania y la dinámica inflacionaria parece que abocan a que, el primer semestre de 2023, refleje porcentajes superados de épocas anteriores y en la situación de mejora en la contratación alcanzada por las Mujeres vuelva a emerger la precariedad laboral.

1.5. CONCLUSIONES CUANTITATIVAS

En el quinto y último apartado de Conclusiones del Estudio Cuantitativo vamos a analizar diversos índices y tasas sobre actividad, empleo y paro no tratados anteriormente, tanto en la comarca del Noroccidente de Asturias y sus diecisiete concejos, como comparando con el Principado de Asturias y el total de España. Los indicadores cuantitativos que vamos a analizar son los siguientes, los cuales se recogen en seis Tablas en el Anexo Excel:

- Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad según sexo entre la población empadronada a 1 de enero de 2001 y 2022: nº de personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años (Tabla 5.1. del Anexo).
- Tasas de Actividad para ambos sexos en 2019, 2022 (medias anuales) y Junio 2023: porcentajes que significan la población activa (ocupados y parados registrados) con respecto del total de 16 a 64 años para ambos sexos (Tabla 5.2. del Anexo).
- Tasas de Empleo para Ambos Sexos en 2019, 2022 (medias anuales) y en Junio 2023: 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 en 2019, 2022 (medias anuales) y en Junio de 2023: 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 en Junio 2019, Junio 2022 y Junio 2023: 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 en personas Asalariadas según Sexo en 2019 y 2022 (medias anuales): porcentajes de personas asalariadas con contrato temporal con relación a la población asalariada para ambos sexos y por sexo (Tabla 5.6. del Anexo).

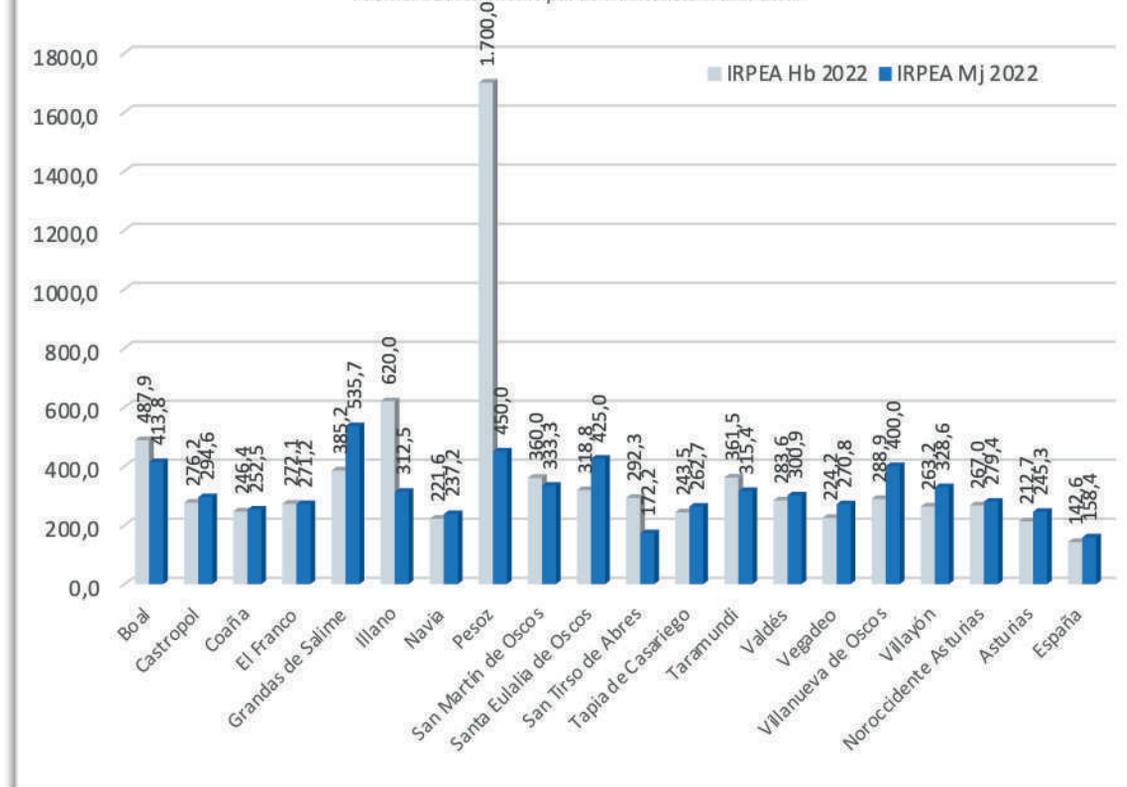
La información estadística que utilizamos en este apartado procede, en el caso del Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad, del Padrón Continuo de Habitantes del Instituto Nacional de Estadística (INE: <https://www.ine.es/index.htm>). Las Tasas de Actividad, de Empleo, de Paro registrado, los Porcentajes de Paro Registrado, las Tasas de Temporalidad entre las personas afiliadas en el Régimen General y las Tasas de Temporalidad entre los Contratos registrados resultan de los datos estadísticos publicados en la sección de Mercado Laboral de la Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI: https://www.sadei.es/sadei/mercado-laboral/empleo_173_1_ap.html) para los concejos y Asturias, en tanto que los mismos indicadores referidos al total de España provienen de la información publicada por las Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas.html>) y del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES: <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>).

1.5.1. Recambio de la población en edad de actividad económica

En primer lugar, consideramos el Índice de Recambio de la Población en Edad Activa en 2022 (Tabla 5.1. del Anexo): según vemos en la Gráfica 5.1., a 1 de enero de 2022 el IRPEA de la Comarca de Noroccidente de Asturias en las Mujeres alcanza un índice de 279,4 personas de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años, 24,1 puntos superior al índice del Principado de Asturias (245,3) y casi el doble del índice de España (158,4). El IRPEA entre los Hombres en 2022 en los tres territorios es algo inferior (267 en la comarca), pero sigue reflejando una clara carencia en la capacidad de relevo demográfico en la cohorte potencialmente activa de 16 a 64 años. Los índices de 2001 son mucho más bajos, a la vez que mostraban una relación equilibrada entre los dos grupos de edad polares en la comarca, mientras era favorable a las personas jóvenes de 16 a 24 años en Asturias y España, tanto en los Hombres como en las Mujeres. Por tanto, podemos concluir que, tras transcurrir las dos primeras décadas del siglo XXI, en la comarca del Noroccidente de Asturias como en el Principado de Asturias y también en España, el proceso de envejecimiento ha avanzado con significación, ya que las personas de 55 a 64 años casi triplican en número las de 16 a 24 años en la comarca del Noroccidente asturiano, duplicándolas en el principado de Asturias, además de superarlas en un 50% en el conjunto de España. Por consiguiente, el IRPEA de 2022 nos muestra una cohorte de población activa incapaz de auto renovarse con sus propios recursos demográficos, pues hay más efectivos en el grupo de salida que en el grupo de entrada a la cohorte de 16 a 64 años, sobre todo en la comarca del Noroccidente asturiano, advirtiéndonos de la necesidad de la inmigración, tanto nacional como extranjera, para que la carencia de mano de obra no suponga la reducción de la economía comarcal.

Gráfica 5.1. Índice de Recambio de la Población en Edad de Actividad según sexo entre la población empadronada a 1 de enero de 2022: nº de personas de 50 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años.

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes SADEI e INE



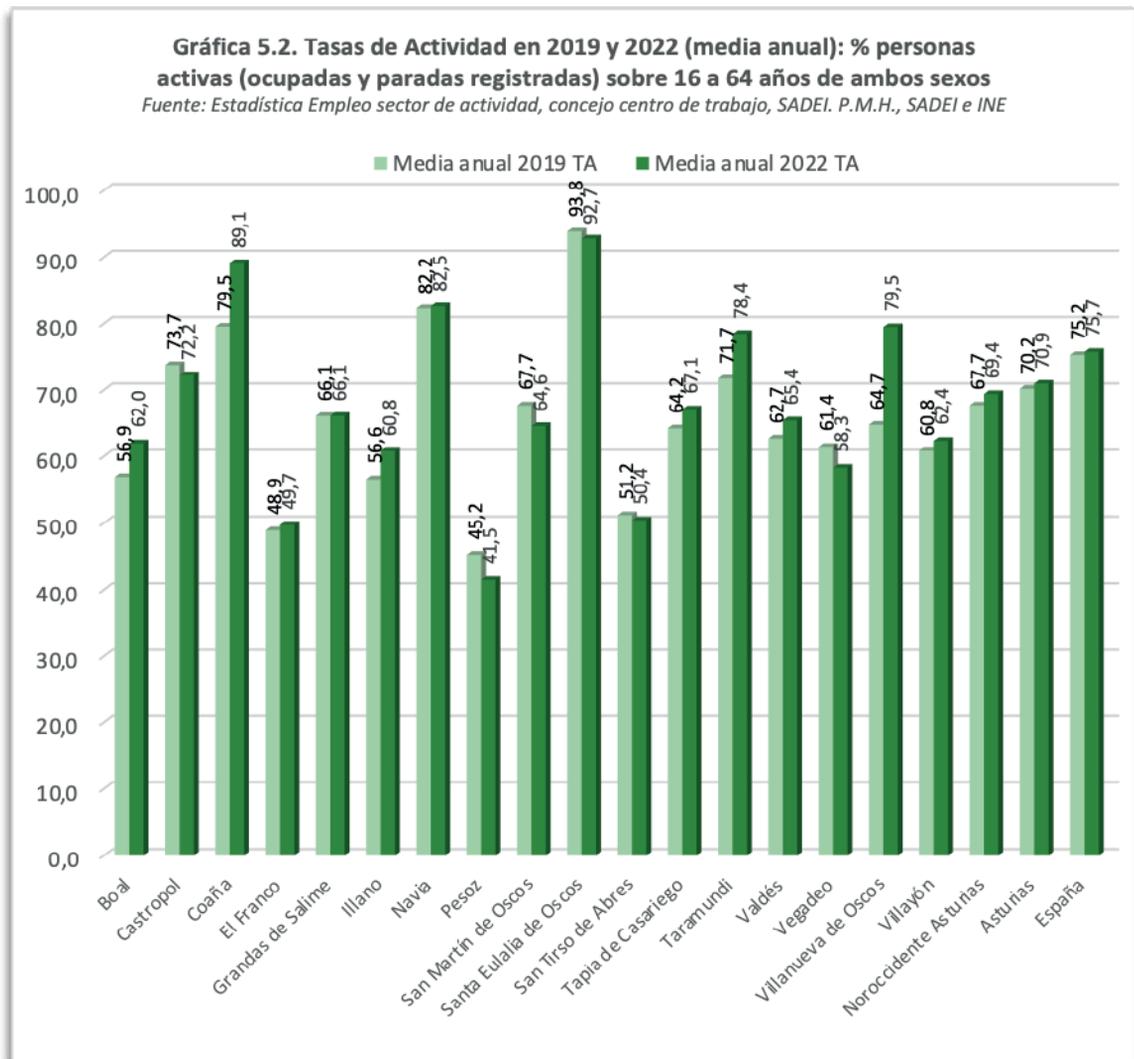
En el caso de los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias, en 2022 vemos índices altísimos, como el caso del IRPEA de los Hombres en Pesoz con un 1.700 hombres de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años, y solo en cinco concejos tienen un IRPEA Hb inferior al de la comarca, destacando el índice de 221,6 de Navia, aún así un índice muy alto. En el caso del IRPEA de las Mujeres en 2022, Grandas de Salime con un 535,7 manifiesta el índice más alto entre los 17 concejos y son únicamente 6 los concejos donde los índices son inferiores al comarcal, con San Tirso de Abres a la cabeza con 172,2 mujeres de 55 a 64 años por cada 100 de 16 a 24 años. Asimismo, de 2001 a 2022 se dibuja un panorama crítico en el Recambio de la Población en Edad de Actividad para estos municipios rurales, salvo que se produzca una inmigración cuantiosa y sostenida en favor de los concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias.

1.5.2. Tasas de Actividad para ambos sexos

En la siguiente Gráfica 5.2. podemos ver la comparativa de la evolución de la Tasa de Actividad en 2019 y 2022 (media anual) para ambos sexos (Tabla 5.2. del Anexo), sin disgregar por sexo al no publicarse por SADEI datos estadísticos de empleo y sexo por concejos. En la comarca de Noroccidente de Asturias se constata cómo la TA en junio de 2019 (67,6%) es la tasa más baja de los dos momentos del estudio, ya que supone casi 2 puntos más en la media de 2022 (69,4%). La TA recoge la proporción de población activa (ocupados más parados registrados) respecto a

la población de 16 a 64 años, por tanto se observa que en un corto periodo de tiempo hay un aumento de la población activa en el territorio comarcal, como consecuencia de la recuperación económica y el crecimiento del empleo tras superarse la crisis provocada por la pandemia del covid-19. Contrastando con la comarca, la TA del Principado de Asturias muestra más bien estabilidad durante el periodo de estudio, ya que muestra una pequeña evolución positiva (+0,8 puntos). Similar comportamiento en la Tasa de Actividad manifiesta España, aunque sus valores son claramente superiores en los dos años, con una horquilla de 6,3 a 4,8 puntos por encima de las TA en 2022 en los ámbitos comarcal del Noroccidente y de Asturias. En cualquier caso, se puede concluir que las TA de 2022 en los tres territorios, sobre todo en el comarcal, han recuperado su valor con respecto al valor de 2019, tras pasar la crisis de la covid-19.

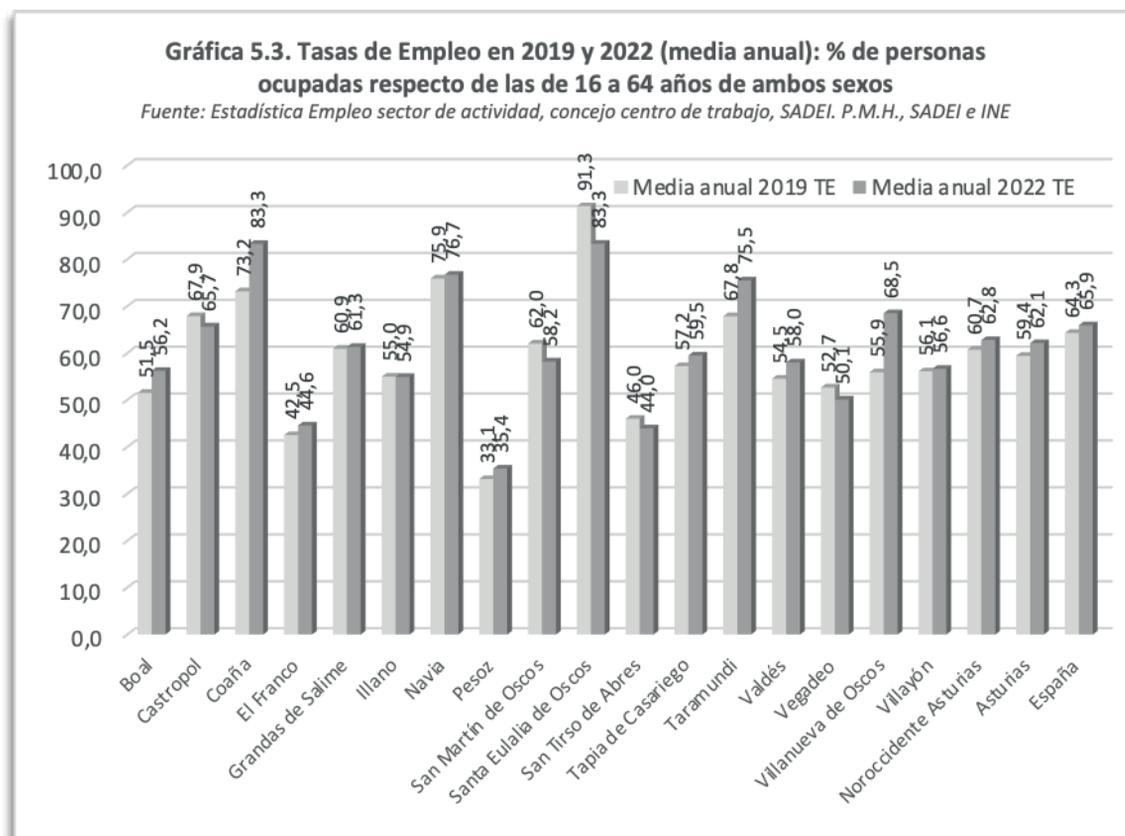
Entre las TA de los concejos integrantes de la comarca del Noroccidente de Asturias en la comparativa de 2019 y 2022 podemos observar cómo la línea que se va marcando en dicho periodo es clara, en 10 de los 17 concejos (lo que supone la mayoría de los concejos), la TA de 2022 es superior a la de 2019. Entre los 6 concejos donde la TA de 2019 superó la de 2022 hay que destacar que significan diferencias de casi un punto a casi cuatro puntos; en Pesoz es donde



la diferencia es mayor, con +3,7 puntos respecto a 2022. En la vertiente del crecimiento desde 2019 a 2022, hay que resaltar a Taramundi (+6,7 puntos), Coaña (+9,6 puntos) y, sobre todo, a Villanueva de Oscos con un aumento de nada menos +14,8 puntos en 2022. En definitiva, se puede concluir que la mayoría de los concejos de la comarca muestran en 2022 (media anual) una Tasa de Actividad superior a la de 2019 (media anual), informándonos de una tendencia clara de superación de las dificultades laborales generadas por la crisis del covid-19.

1.5.3. Tasas de Empleo para ambos sexos

La Gráfica 5.3. nos ofrece la evolución de la Tasa de Empleo entre los años 2019 y 2022 (medias anuales; ver Tabla 5.3. del Anexo). Este indicador, que nos indica la proporción que representa la población ocupada con respecto a la población en edad activa, en la comarca de Noroccidente de Asturias parte en 2019 con un 60,3%, un porcentaje que se elevó en 2,5 puntos en la TE de 2022 (62,8%); por tanto, la tendencia es clara, la comarca va ganando gradualmente fuelle en el empleo. Mientras tanto, en el Principado de Asturias en 2019 se alcanzó el 59,1% en la TE (-1,2 puntos por debajo de la Tasa de la comarca) y la tendencia también fue de crecimiento en 2022 (62,1%), incluso con algo de más intensidad que en la comarca, de ahí que la distancia a favor de la Tasa comarcal de 1,1 puntos en 2019 se redujese a 0,6 puntos en 2022. Lo mismo sucede con la TE de España que creció en entre 2019 y 2022 en +1,3 puntos para significar el 65,9%. Sin embargo, las TE de la comarca y la comunidad autónoma son menores con relación a las TE españolas en los dos años considerados, si bien las diferencias se redujeron (en la comarca, de



4,4 puntos en 2019 a 3,2 puntos en 2022 y en Asturias de 5,5 a 3,8 puntos, respectivamente). En todo caso, los tres ámbitos territoriales comparten que se han superado las TE previas al estallido de la crisis de la pandemia del covid-19, con una tendencia de crecimiento inequívoca.

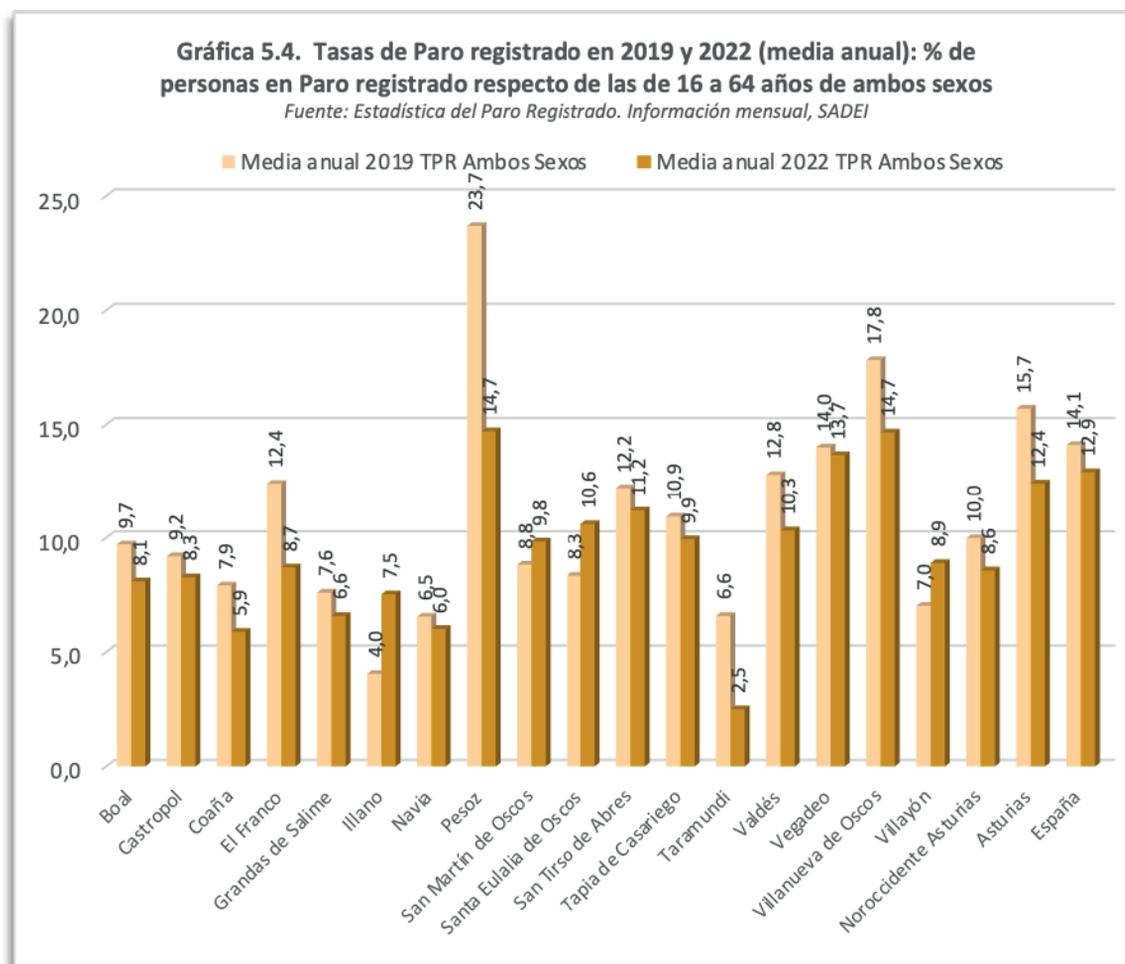
En cuanto a las TE de los concejos, en 2022 (media anual) en 11 de los 17 municipios integrantes de la comarca del Noroccidente, las Tasas de Empleo son claramente superiores a las existente en 2019 (media anual): resaltan los aumentos de Taramundi (+9,1 puntos) Coaña (+10,5) y Villanueva de Oscos (+14), indicándonos que los anteriores aumentos en las Tasas de Actividad son una consecuencia directa del crecimiento del empleo. Mientras en aquellos concejos donde la TE de 2019 fue superior a la de 2022, destaca el declive de Santa Eulalia de Oscos, donde en 2019 la TE ascendía al 97,8%, lo que representa 14,5 puntos por encima de la TE de 2022; dicho concejo es de los de menor población empadronada en 2022 dentro de la comarca, con una población de 434 habitantes y suponemos que, como sucede en otras tasas, el comportamiento temporal responde a vicisitudes locales, no siempre coincidentes con la media comarcal. La línea evolutiva positiva mayoritaria en las TE de los concejos permite constatar que la dinámica global de crecimiento del empleo también ha beneficiado al medio rural del noroccidente asturiano.

1.5.4. Tasas de Paro registrado para ambos sexos

A través de la Gráfica 5.4. que vemos a continuación, nos adentramos en el análisis de la Tasa del Paro Registrado (TPR) durante los años 2019 y 2022 (medias anuales; ver Tabla 5.4. del Anexo), es decir, lo que representa el total de personas paradas registradas respecto al total de población activa (empleados y parados registrados). En la comarca de Noroccidente de Asturias vemos que en 2022 la TPR representa un 9,5%, inferior en 1,4 puntos a la de 2019 (10,9%); hay que resaltar que la TPR de la comarca se sitúa varios puntos por debajo de las respectivas del Principado de Asturias y de España, tanto en 2019 como en 2022. La TPR de Asturias en 2022 asciende al 12,4% (que es casi 3 puntos superior a la comarcal), un porcentaje ligeramente menor respecto de España, con un 12,9% (3,4 puntos más que en la comarca). Además, la TPR de Asturias descendió con mayor intensidad desde 2019 a 2022 (-3,3 puntos), lo que permitió que en 2022 muestre una Tasa algo menor que la española. En general, se dibuja una lectura positiva en tanto indica que en los tres territorios cada vez hay menos proporción de personas paradas respecto al total de la población activa, que el tamaño del territorio no es óbice para que esa premisa se cumpla y acreciente y, por último, que se ha superado el punto de inflexión que supuso la incidencia de las consecuencias de la crisis del covid-19, en tanto las Tasas de 2022 son más bajas que las de 2019. Y en este contexto territorial, resalta que la TPR comarcal sea la menor en 2019 y 2022.

En ocho concejos integrantes de la comarca del Noroccidente, las Tasas de Paro Registrado en 2022 (media anual) tienen porcentajes que superaron con claridad la media comarcal (9,5%); por otro lado, en 12 de los 17 concejos las TPR de 2022 son inferiores a las de 2019, mientras en los cinco restantes aumentaron en su valor. El caso del concejo de Illano es donde se encuentra el mayor crecimiento, con +4,6 puntos de 2019 a 2022. No obstante, aún en las TPR

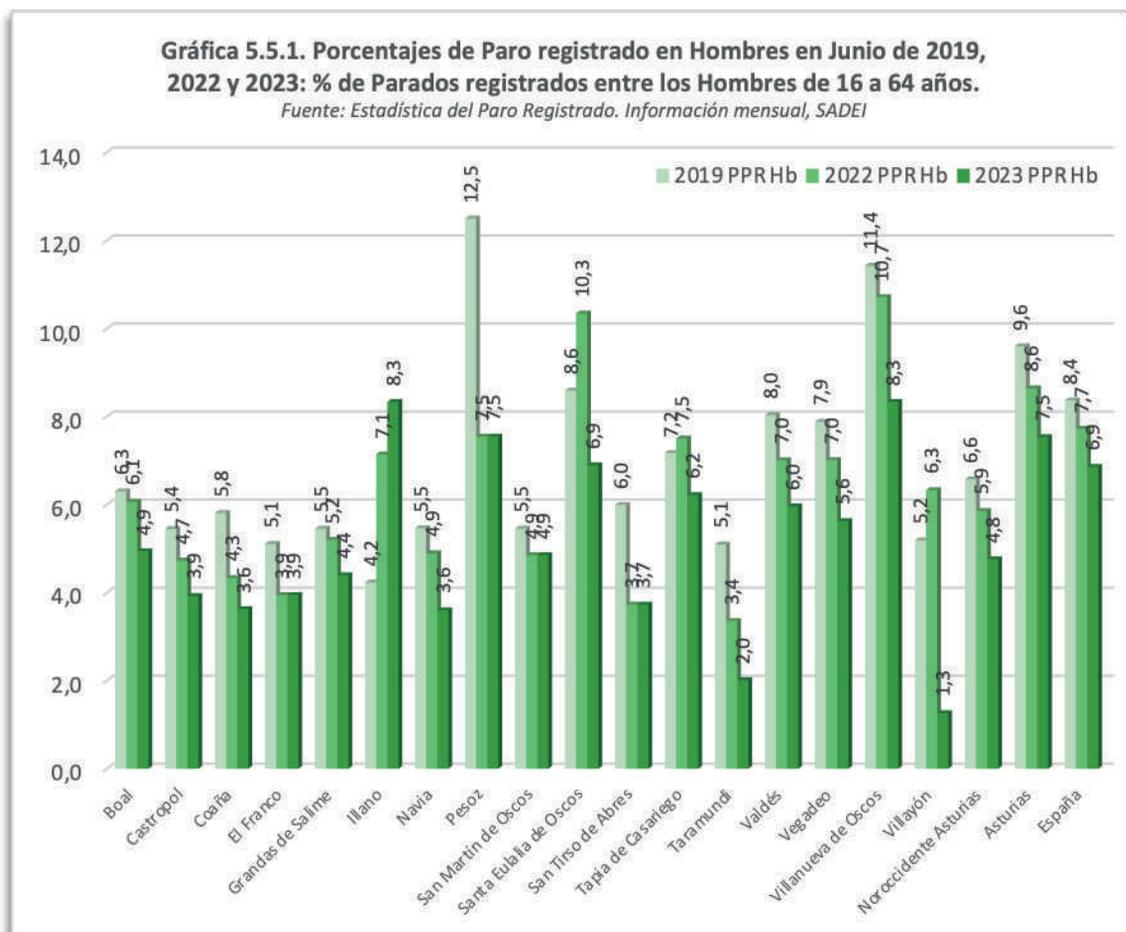
municipales de 2022 donde creció el porcentaje respecto al de 2019, siguen siendo porcentajes en unas horquillas que no son excesivas, aunque sí hay que mencionar los tres concejos que superaron las TPR de Asturias y España en 2022, lo que nos advierte de una situación algo más desfavorable para la inserción laboral de las personas activas: Villanueva de Oscos (13,8%), Vegadeo (14%) y Pesoz (14,7%).



1.5.5. Porcentajes de Paro registrado por sexo

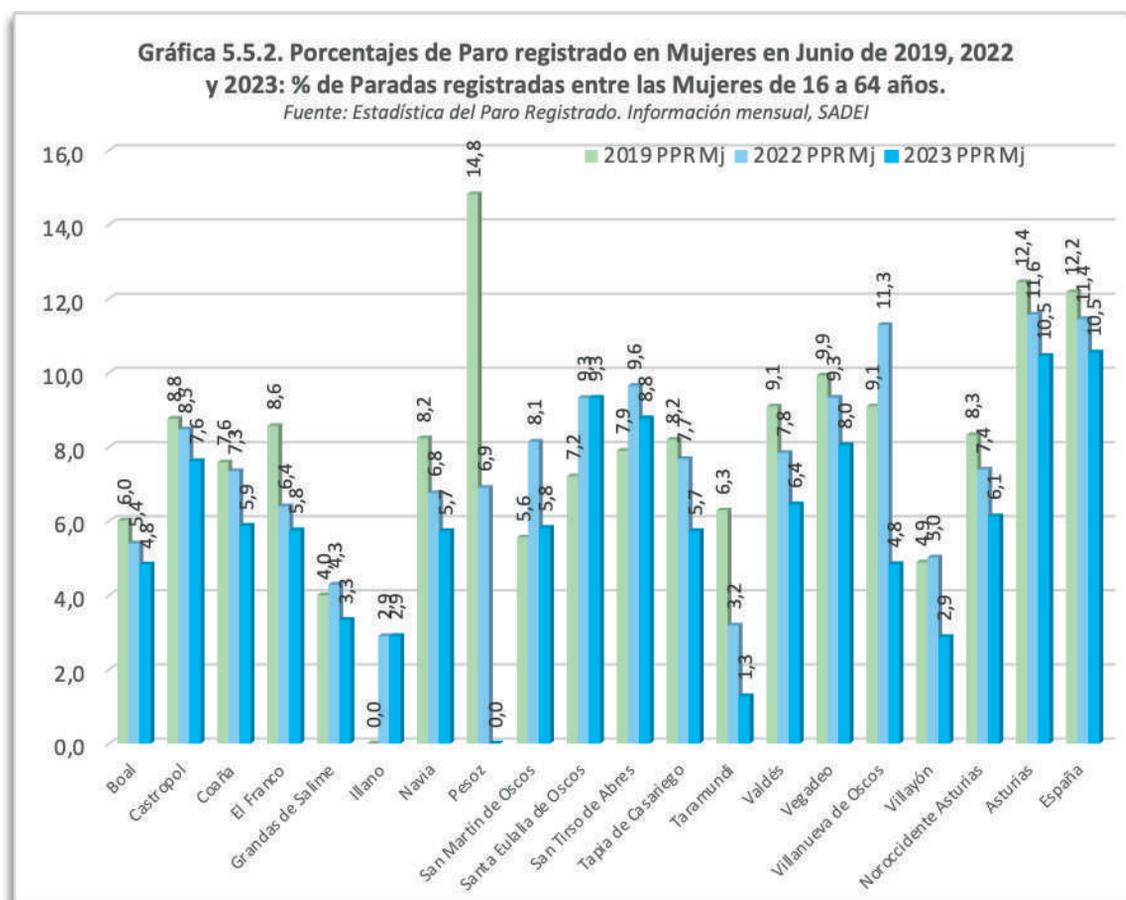
Al no disponer de datos estadísticos publicados por SADEI sobre el número de personas ocupadas según sexo y concejos, no podemos estimar las Tasas de Paro Registrado por sexo y municipios o comarca. No obstante, vamos a aproximarnos al conocimiento de la incidencia del fenómeno del desempleo registrado por sexo calculando los Porcentajes de Paro Registrado entre los hombres y mujeres de 16 a 64 años (Tabla 5.5. del Anexo). Así, en la Gráfica 5.5 observamos cómo evoluciona el Porcentaje de Paro Registrado (PPR) entre junio de 2019, 2022 y 2023. En la comarca del Noroccidente de Asturias el PPR de las Mujeres es del 6,1%, lo que representa 1,4 puntos más que el PPR de los Hombres (4,8%). La línea evolutiva del periodo de estudio recoge que todos los PPR de las Mujeres son más altos que los PPR de los Hombres, tanto en

junio 2019 como en junio 2022, con 1,7 y 1,6 puntos de diferencia. Los PPR del Principado de Asturias para junio de 2023 alcanzan 7,5% en Hombres y 10,5% en Mujeres, ambos superiores a los de la comarca y también más elevados en las Mujeres a lo largo del período como sucede en la comarca. Además, ambos porcentajes van descendiendo desde junio 2019 tanto para los Hombres como para las Mujeres y también tanto en 2019 como en 2022 son más altos que los de la comarca del Noroccidente de Asturias. Los PPR de España son muy similares a los autonómicos tanto en el descenso desde 2019, como en que los PPR de las Mujeres en los tres años del estudio son más altos que los PPR de los Hombres. Por tanto, el Porcentaje de Paro Registrado es más alto entre las Mujeres de 16 a 64 años en los tres territorios del estudio; asimismo, los PPR de Hombres y Mujeres descendieron desde junio de 2019 a junio de 2023 y con algo más de contundencia en la comarca del Noroccidente y en Asturias, frente a España.



Los Porcentajes de Paro Registrado entre Hombres y Mujeres de 16 a 64 años de los 17 concejos de la comarca del Noroccidente de Asturias en junio de 2023 nos indican que en 11 concejos los PPR de Mujeres están por debajo de la media comarcal (6,1%), mientras que en los PPR de Hombres son 8 los concejos con porcentajes inferiores a la media comarcal (4,8%). El PPR de Mujeres de Pesoz en junio de 2023 es un 0% mientras en Santa Eulalia de Oscos se alcanza el valor máximo con un 9,3%. Entre los PPR de Hombres en junio de 2023, los de Illano y

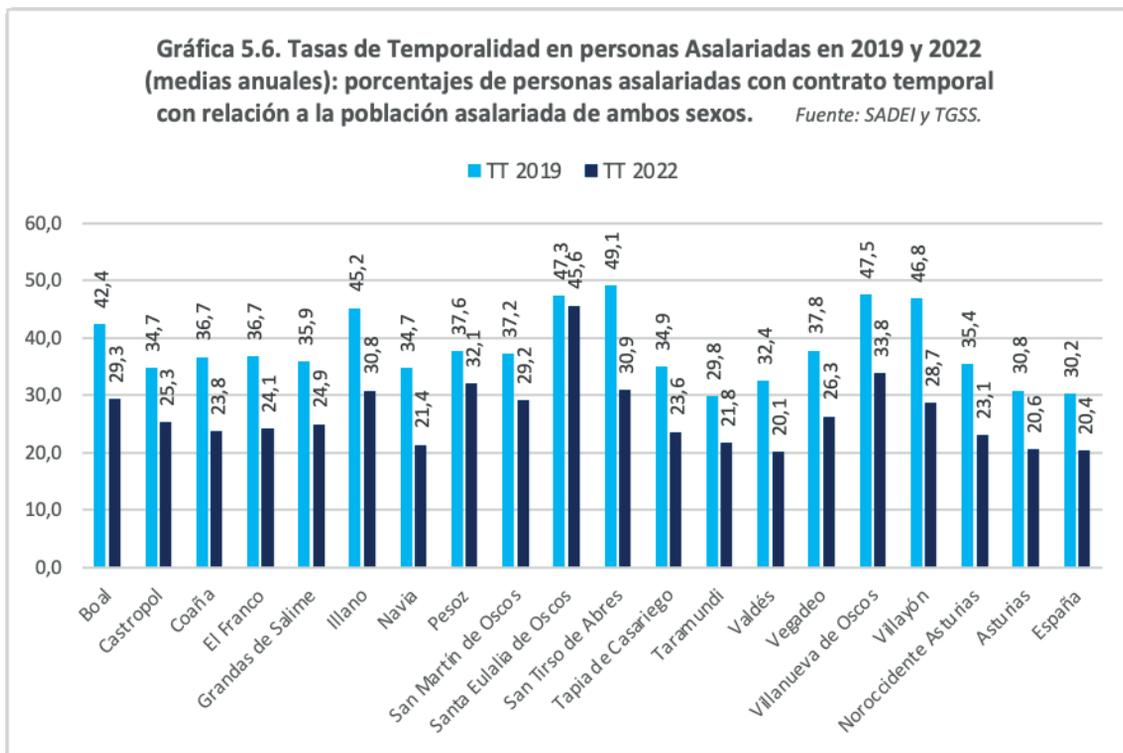
Villanueva de Oscos con un 8,3%, respectivamente, son los más altos frente al 1,3% de Villayón que se distingue por el porcentaje inferior. Se observa una evolución similar en la mayoría de los concejos, hacia el declive del valor en los PPR por sexo, que no responden al tamaño poblacional sino a la dinámica laboral existente en los diferentes municipios. A lo largo de junio de 2019 a 2023, en la gran mayoría de los concejos la tendencia fue a que los PPR de las Mujeres descendiesen, pero en los casos de Illano, Santa Eulalia de Oscos y San Tirso de Abres (pequeños municipios del interior) gira la tendencia y van aumentando los porcentajes conforme nos desplazamos a lo largo del período. En el caso de los PPR de los Hombres observamos que la mayoría de los concejos van evolucionando en negativo, esto es hacia porcentajes más bajos, con algunos picos en junio de 2022, para finalmente seguir descendiendo en junio de 2023.



1.5.6. Tasas de Temporalidad en las personas asalariadas por sexo

Vamos a finalizar las Conclusiones del Estudio Cuantitativo con el indicador más representativo del 'preariado rural', la Tasa de Temporalidad (TT) entre las personas empleadas como asalariadas en 2019 y 2022 (medias anuales): en la comarca del Norooccidente de Asturias, su valor porcentual disminuyó claramente entre las dos anualidades (-12,3 puntos), incluso por encima de los declives reflejados por los conjunto asturiano (-10,2) y español (-9,9 puntos). Es una consecuencia directa de la puesta en marcha del *Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación*

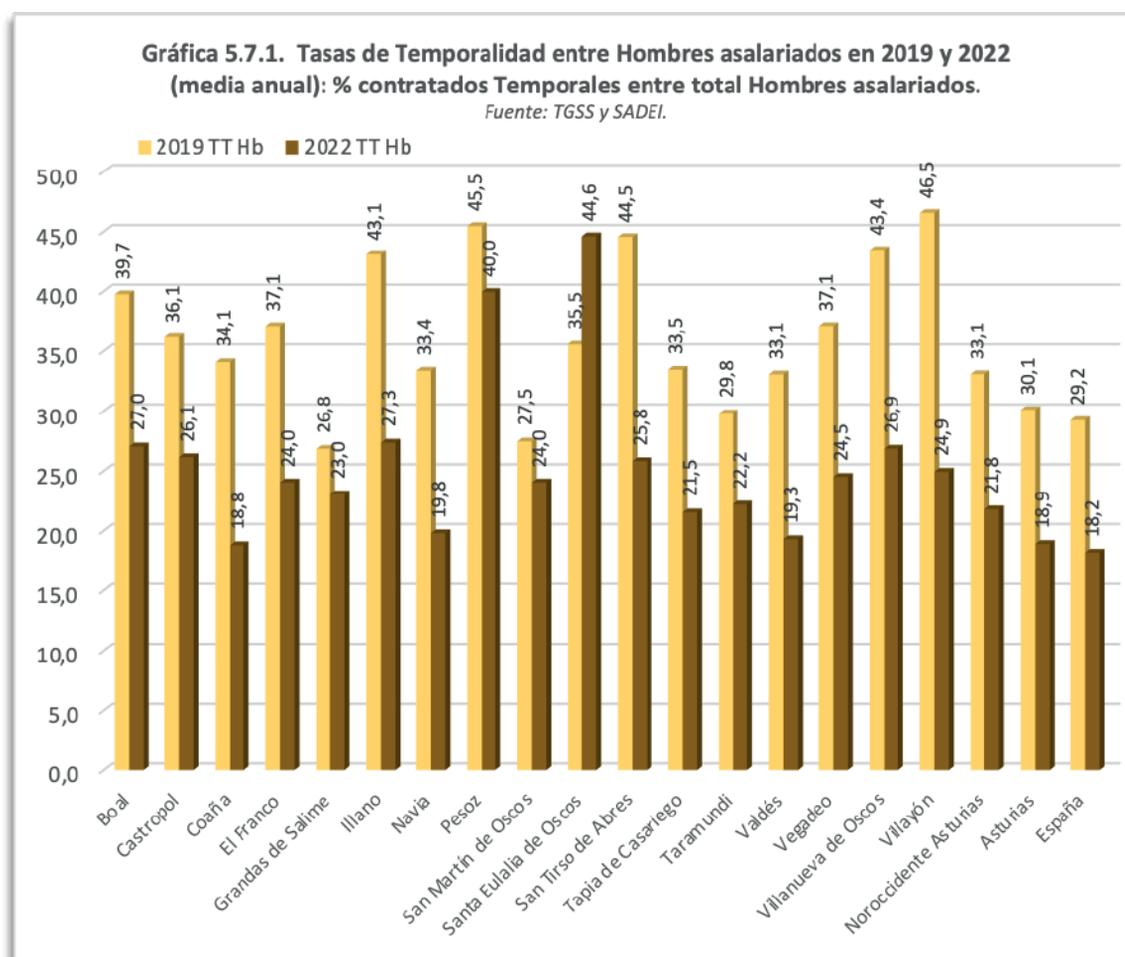
del mercado de trabajo, el cual ha sido bastante eficaz en la reducción del fenómeno de la excesiva temporalidad en el empleo asalariado en los tres ámbitos, incluso diríamos que contundente. En 2022, la media anual de la Tasa de Temporalidad para ambos sexos se limitó al 23,1% de la población asalariada en la zona asturiana del Noroccidente, solo dos puntos y medio por encima de las Tasas autonómica (20,6%) y estatal (20,4%), incluso se redujo a la mitad la diferencia con esos dos territorios con relación a la existente en 2019 (de 4,6 a 5,2 puntos).



Entre los concejos de la comarca, el declive fue exhaustivo en las Tasas de Temporalidad entre las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral como asalariadas, aunque con retrocesos de 2019 a 2022 desiguales en su magnitud: el menor tuvo lugar en Santa Eulalia de Oscos (-1,6 puntos), mientras el mayor en Villayón (-18,1) y San Tirso de Abres (-18,2 puntos); no obstante, en 9 municipios los declives fueron bastante amplios, sobrepasando el comarcal (-12,3 puntos). En 2022, las TT para ambos sexos describen un intervalo de porcentajes que abarca de 20,1% en Valdés hasta 45,6% en Santa Eulalia de Oscos. En general, los concejos de la costa se distinguen por Tasas de Temporalidad más bajas, mientras los del interior por las más altas, con la excepción de Taramundi (21,8%). En las localidades del litoral se concentran empresas de mayor tamaño y con plantillas más estables, mientras el tejido empresarial se muestra más atomizado en las localidades del interior, así como depende en mayor medida de actividades relacionadas con los flujos del turismo (hostelería-restauración, comercio, etc.), muy condicionadas por la estacionalidad.

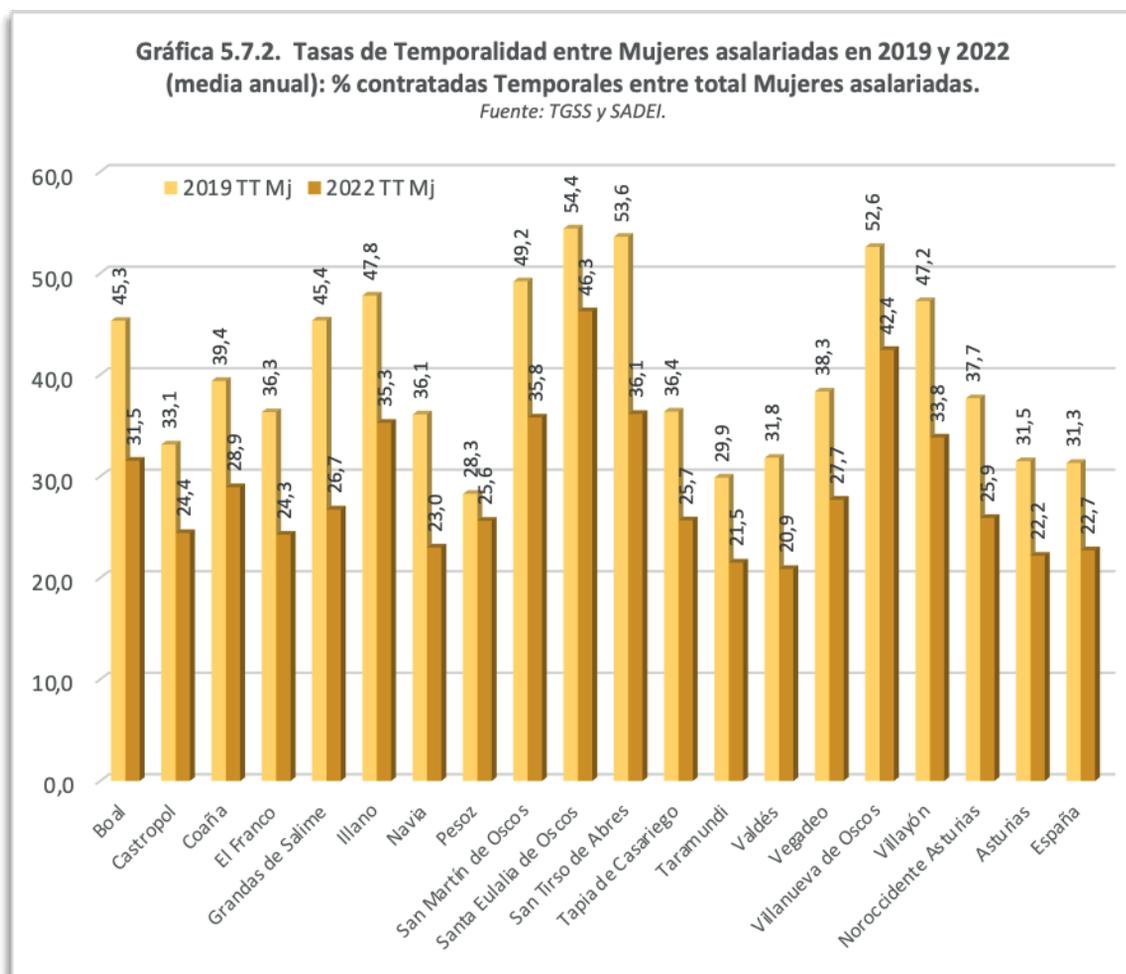
En las Gráficas 5.7.1 (Hombres) y 5.7.2. (Mujeres) se observa la evolución de las Tasas de Temporalidad entre las personas asalariadas del Régimen General en alta laboral según sexo entre 2019 y 2022 (medias anuales; Tabla 5.6. del Anexo). En la comarca de Noroccidente de Asturias la Tasa en las Mujeres asalariadas de 2022 fue del 25,9%, elevándose cuatro puntos por

encima de la Tasa en los Hombres asalariados (21,8%); a su vez ambas Tasas de Temporalidad son visiblemente inferiores a las de 2019 (TT Hb 33,1% y TT Mj 37,7%). En resumen, las Tasas de Temporalidad por sexo-género descendieron claramente de 2019 a 2022, fundamentalmente por el impacto positivo del *Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, el cual comenzó a aplicarse al finalizar marzo de 2022. Las Tasas de Temporalidad del Principado de Asturias, tanto en Hombres asalariados como en Mujeres asalariadas, decrecieron también de 2019 a 2022, aunque con menor contundencia entre las Tasas femeninas que masculinas, y también siendo la TT de Mujeres asalariadas más elevada que la TT de Hombres asalariados en las dos anualidades, no obstante con menor diferencia a la marcada en la comarca del Noroccidente. La TT de Mujeres asalariadas en 2022 de Asturias (22,2%) es casi cuatro puntos menor con relación a la respectiva de la comarca (25,7%) y casi tres puntos en cuanto a la TT de Hombres asalariados (18,9% frente a 21,8% en la comarca). Con respecto a España, las Tasas de Temporalidad en 2022 (media anual) son similares a las asturianas (TT Hb 18,2% y TT Mj 22,7%), y tanto en 2019 como en 2019 las Tasas femeninas superaron varios puntos la masculina, siguiendo el mismo patrón de los otros dos territorios: es decir, las TT tanto de Hombres asalariados como de Mujeres asalariadas descendieron notoriamente en 2022, pero las de las Mujeres asalariadas continúan siendo más altas que las de los Hombres asalariados (+4,5 puntos). Por tanto, el impacto del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, ha sido muy positivo en el mercado



laboral, ya que se constata una notoria reducción del fenómeno de la temporalidad entre las personas asalariadas, pero se deben diseñar medidas que reduzcan aún más la temporalidad entre las mujeres asalariadas para que se avance con más rapidez hacia la igualdad de género.

Para finalizar, en el ámbito de los 17 concejos de la comarca del Noroccidente, las Tasas de Temporalidad recogen en su gran mayoría la tendencia marcada en el conjunto comarcal, con TT más altas entre las Mujeres asalariadas y con Tasas en los dos sexos más bajas en 2022 con respecto a 2019, pero hay algunas excepciones relevantes que pasamos a comentar. Pesoz (40%) y mayormente San Martín de Oscos (44,6%) tienen las TT más altas entre los Hombres asalariados en 2022, a diferencia de Coaña (18,8%), Valdés (19,3%) y Navia (19,8%) que se distinguen por el rasgo contrario. Por otro lado, la TT de Mujeres asalariadas de 2022 en Valdés (20,9%), Taramundi (21,5%) y Navia (23%) destacan por ser las más bajas entre los concejos de la zona, mientras las más elevadas se observan en Illano (35,3%), San Martín de Oscos (35,8%), San Tirso de Abres (36,1%), Villanueva de Oscos (42,4%) y Santa Eulalia de Oscos (46,3%). En síntesis, en un contexto laboral en el que la última reforma laboral *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, ha reducido en sus primeros nueve meses de ejecución (desde abril de 2022) la temporalidad en el empleo asalariado, sin embargo se manifiesta una mayor intensidad de la eventualidad laboral entre la población asalariada femenina y, al mismo tiempo, los dos sexos-géneros comparten un menor grado de temporalidad en los municipios de la costa con relación a los del interior del Noroccidente asturiano.



2. ESTUDIO CUALITATIVO

A continuación se recogen los resultados del Estudio Cualitativo correspondiente al proyecto denominado “Investigación Sociolaboral del Precariado Rural en la comarca del Noroccidente de Asturias”. El trabajo de campo y los análisis cualitativos se realizaron desde mediados de junio a finales de septiembre de 2023, con referencia territorial a diecisiete concejos que se localizan en la comarca norte - occidental del Principado de Asturias: Boal, Castropol, Coaña, El Franco, Grandas de Salime, Illano, Navia, Pesoz, San Martín de Oscos, Santa Eulalia de Oscos, San Tirso de Abres, Tapia de Casariego, Taramundi, Valdés, Vegadeo, Villanueva de Oscos y Villayón.

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

- Entrevistas abiertas semi-directivas a informantes cualificados pertenecientes a las Administraciones y al Tercer Sector que intervienen en la comarca. Se realizaron 12 entrevistas entre el 21 de junio y el 28 de julio de 2023.
- Un grupo DAFO con informantes cualificados en el que participaron 5 personas. Se realizó el 27 de julio de 2023.
- Un Grupo de Discusión con personas en situación de precariedad sociolaboral, usuarias del Taller de Empleo de Repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas, en el que participaron 8 personas. Se realizó el 10 de agosto de 2023.

El Estudio Cualitativo comprende tres apartados de análisis más uno final de conclusiones y recomendaciones. Cada capítulo de análisis se centra en los relatos y 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 y análisis del Grupo de Discusión. Además, se añade un capítulo final en el que se recogen las conclusiones generales y las recomendaciones o propuestas más relevantes que recorren de manera transversal toda la investigación sociolaboral de carácter cualitativa desarrollada en la comarca del Noroccidente de Asturias.

2.1. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

El primer apartado se dedica al análisis cualitativo de los relatos y discursos sociales emitidos por personas informantes cualificadas que trabajan en entidades públicas y sociales de la

zona Noroccidente de Asturias. Las opiniones de estas personas fueron recogidas mediante la técnica de la entrevista abierta semi-directiva y, en total, se efectuaron 12 entrevistas con los siguientes perfiles:

Nº	Fecha	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	21/06/2023	CDR	Tapia de Casariego	Educadora social	42	M
2	26/06/2023	IES	Vegadeo	Profesor secundaria	58	H
3	28/06/2023	Ayuntamiento	El Franco	Alcaldesa	60	M
4	04/07/2023	Servicios Sociales	Grandas de Salime	Educadora Social	50	M
5	04/07/2023	Sindicato Agrario COAG Asturias	Grandas de Salime	Ganadera	63	M
6	05/07/2023	Servicios Sociales	El Franco	Trabajadora social	57	M
7	05/07/2023	Abhal, Asociación Benéfica	Valdés	Fundadora del CAI de Canero, orientadora laboral	60	M
8	06/07/2023	Ayuntamiento	Taramundi	Ex alcalde	72	H
9	12/07/2023	Oficina de SEPEPA	Navia	Directora Oficina SEPEPA Navia	61	M
10	13/07/2023	Centro Asesor de la Mujer (CAM)	Vegadeo	-Psicóloga -Abogada	-34 -45	M M
11	25/07/2023	Servicios Sociales	San Martín de Oscos	Trabajadora Social	51	M
12	28/07/2023	Cáritas	Vegadeo	Voluntaria	81	M

Las cuestiones principales a abordar en este apartado son los perfiles sociolaborales del precariado, las Administraciones Públicas, el Tercer Sector y aspectos clave que competen a los mismos.

2.1.1. Los perfiles sociolaborales del precariado

A través de los relatos y discursos emitidos por las personas entrevistadas, se identifican siete como los principales perfiles que componen el precariado sociolaboral en la zona Noroccidente de Asturias. El perfil más reiterado es el de personas inmigrantes, especialmente extranjeras,

seguido del perfil de mujeres autóctonas. También se mencionan las personas jóvenes, tanto autóctonas como inmigrantes, personas mayores de 50 años, varones autóctonos, personas con discapacidad y personas de etnia gitana.

↪ **Personas inmigrantes:**

El colectivo de personas inmigrantes se compone de dos perfiles, las personas inmigrantes extranjeras y las personas inmigrantes nacionales. Existe un consenso general en cuanto a la consideración de este primer tipo, las personas inmigrantes extranjeras, como uno de los que definen el precariado sociolaboral en la comarca. En cambio, la cantidad de personas entrevistadas que señalan el perfil de persona inmigrante nacional es minoritario.

A grandes rasgos, las problemáticas principales que envuelven al colectivo de personas inmigrantes extranjeras son sus situaciones de irregularidad residencial, que repercuten asimismo en su situación de irregularidad laboral, así como el desafío que supone integrarse en una nueva comunidad.

a) Extranjeras

El perfil de personas inmigrantes extranjeras se presenta de forma muy heterogénea. En cuanto a la composición/estructuración familiar, acuden mujeres adultas, jóvenes y solas con cargas familiares, principalmente hijos, en su país de origen, varones adultos solos o núcleos familiares completos. Los lugares de los que estas personas, asentadas en la comarca, proceden son países latinoamericanos y africanos. En cuanto a los países de América del Sur destacan Paraguay, Honduras, Colombia, Bolivia y Nicaragua. Desafortunadamente, de forma general, su situación de residencia en España es irregular.

Una de las personas entrevistadas comenta que en el caso de que se asiente en el territorio una mujer sola, sin cargas familiares en España, es favorable pues encuentra trabajo rápidamente. El problema más habitual se da cuando estas mujeres se establecen con sus hijos o se quedan embarazadas, puesto que la incorporación al mercado de trabajo es aún más complicada y se les hace más difícil la conciliación familiar. A pesar de tener conocimiento sobre métodos anticonceptivos y tener la posibilidad de abortar de forma legal, segura y gratuita en España la mayoría de estas mujeres se quedan embarazadas con frecuencia.

Su cultura es tener hijos.

Por otro lado, las mujeres con cargas familiares, principalmente hijos, en su país de origen realizan de forma posterior una reagrupación familiar en España. El deseo de estas mujeres es trasladar a sus hijos desde los países de origen y escapar de las “maras” y mafias que reclutan a los hombres jóvenes para delinquir y cometer actos violentos.

En cuanto a los nichos de trabajo, las mujeres latinoamericanas se dedican principalmente al sector cuidados, tanto de niños como de personas mayores, y al servicio doméstico de forma

irregular. Un porcentaje de estas mujeres, sobre todo en zonas altas de interior, permanecen internas en casas particulares realizando labores de limpieza y cuidado de personas mayores.

Es una oportunidad para ellas.

Generalmente se percibe que estas mujeres están explotadas laboralmente. Sin embargo, ellas verbalizan que es satisfactorio porque tienen la posibilidad de enviar dinero a sus familias, residentes en su país de origen, para que puedan vivir en mejores condiciones. Además, si estas mujeres no trabajaran de forma interna en las casas tendrían que pagar unos gastos de alquiler de vivienda, alimentos, etc., que de esta forma no tienen que asumir.

Algunas mujeres inmigrantes, un grupo minoritario, se ven obligadas a generar dinero de forma más rápida debido a su situación de pobreza y a las deudas contraídas en su proceso emigratorio. Por ende, recurren a la prostitución.

Los varones latinoamericanos que trabajan de forma irregular se dedican a trabajos temporales recogiendo cosecha en el campo o plantando eucaliptos en el monte. Se les paga por jornada trabajada y no disponen de un seguro debido a sus condiciones de irregularidad. Tanto hombres como mujeres, todos los empleos que desempeñan son de forma irregular hasta pasados varios años trabajando y así poder optar a la solicitud del permiso de residencia (a partir de tres años, se puede alegar el arraigo social y solicitar el permiso de residencia). Los hombres inmigrantes asentados hace varios años y que residen de forma regular trabajan en explotaciones ganaderas. Como se encuentran en una situación de regularidad, tienen un contrato que les asegura ante cualquier accidente laboral y eso les permite manejar maquinaria agrícola. Para una persona inmigrante que presenta una situación de irregularidad es más difícil encontrar empleo en explotaciones ganaderas, donde siempre se realizan contratos y sin el permiso de residencia de la persona inmigrante esto no es posible. Es decir, a las personas inmigrantes irregulares les cuesta tiempo acceder de forma reglada a los empleos regularizados. En el sector cuidados esta situación se revierte pues, el número de mujeres trabajando de forma irregular es abundante. Además, en el concejo de Taramundi, los varones de procedencia latinoamericana se dedican principalmente a la artesanía debido al renombre e impacto que produce la misma en el territorio y a actividades de mantenimiento a través de los Planes de Empleo del ayuntamiento.

Por otro lado, el perfil de varones procedentes de países africanos desempeña trabajos precarios en la construcción y la hostelería, principalmente.

Afortunadamente, las personas inmigrantes que viven de forma regular en España trabajan cada vez menos de forma sumergida, ya que el acceso a “los papeles” suele significar un salto cualitativo, no solo en cuanto a sus opciones de acceso a los empleos con contrato y cotización de la economía formal sino también con respecto a la conciencia subjetiva sobre cuáles son sus derechos laborales. En sus países de origen abunda el sector informal en la economía y no disponían de garantías sociales por trabajar de forma asalariada, por ello les cuesta adaptarse y entenderlo cuando llegan a España. Además, el hecho de que los empresarios locales se aprovechen de su situación de irregularidad para realizar contratos verbales, con salarios

muy bajos y más horas de jornada laboral, sin cotización a la Seguridad Social, contribuye a reproducir la situación que vivían en sus países. Aunque, una vez se han integrado en la vida burocrática del país comprenden los beneficios de trabajar de forma regular. Es bueno tanto para ellos como para la persona que los contrata. Sin embargo, cuando estas personas inmigrantes se establecen en España se encuentran con un problema de homologación de estudios. Un grupo minoritario dentro de este perfil posee titulación universitaria, pero esos estudios no tienen validez en España por carecer de homologación. Por ello, las personas cualificadas que trabajaban en su país de origen como médicos o profesores no pueden ejercer su profesión aquí. Además, la homologación de estudios universitarios en España es difícil.

Otro punto a destacar es el nivel de integración de las personas inmigrantes en la comarca. Existe unanimidad por parte de los informantes cualificados con respecto a esta cuestión.

Su nivel de integración es bastante precario, tienden a crear pequeños guetos.

Es complejo. Hay gente que se integra más y gente que puede montar su negocio y es su coto, se aíslan un poco. Es un problema de mucha gente que viene, no hace el esfuerzo de participar de la vida social de la que hay, no de la que tú crees que debería haber. Entonces, se generan de alguna manera guetos.

Estas personas inmigrantes son conocedoras de la situación que viven y lo verbalizan. Uno de los informantes expresa su asombro ante la pasividad de acogida a la nueva población extranjera por parte de los españoles. Especialmente con los ciudadanos latinoamericanos, pues compartimos idioma, entorno cultural e incluso historia.

Lo único que tenemos que entender es que los necesitamos tanto como ellos a nosotros.

Finalmente, son pocos los que acaban integrándose en los grupos de manera más estable. Incluso, muchas veces cuando llegan con total decisión y determinación a integrarse, no lo consiguen. Ante esta exclusión por parte de la comunidad local y como consecuencia de la desigualdad estructural, las personas inmigrantes extranjeras tienden a formar espacios laborales y residenciales nacional-étnicos segregados que se representan de manera estereotipada como 'guetos' por la población local.

También destaca el hecho de que no se relacionen las personas de diferentes países extranjeros dentro de una misma comunidad. No existe un sentimiento de colectividad o grupo y los "piques" son constantes, llegando a formar espacios segregados en función del país de procedencia. Se produce una competencia sociolaboral entre los diferentes perfiles de población inmigrante extranjera debido a la escasez de recursos como el empleo o la vivienda.

Son muy dados a rechazarse entre ellos, país de aquí, país de allí.

En cuanto a la situación del covid-19 como causante de una movilización de la población extranjera hacia el medio rural, existe una sensación generalizada de que el flujo se mantiene

constante desde hace una década aproximadamente. La epidemia suscitó un desplazamiento desde las urbes al medio rural, tanto de personas inmigrantes extranjeras como nacionales, promovido por la búsqueda de empleo, la mayor calidad de vida que presentan los pueblos y el inferior riesgo de contagio de una enfermedad infecciosa, el menor gasto que se produce en los mismos o el contacto con la naturaleza, entre otros. Por tanto, la pandemia del covid-19 no ha sido un factor determinante en el movimiento de esta población extranjera.

b) Nacionales

Se trata de un colectivo minoritario, compuesto por hombres y mujeres menores de 40 años procedentes de otras regiones de España. Factores como la pandemia del covid-19 y el incremento en el precio de la vivienda hacen que este tipo de población se traslade desde las urbes al medio rural. Una vez asentados en la comarca, acuden a Servicios Sociales para solicitar algún tipo de prestación económica de la que puedan ser beneficiarios.

Vienen conociendo los recursos mejor que nadie y teniendo toda la picardía posible...

↪ Mujeres autóctonas:

Existe una concordancia general, por parte de las personas entrevistadas, en cuanto a la consideración de la mujer como un perfil a destacar dentro del precariado sociolaboral en el medio rural.

La precariedad se ceba más con las mujeres.

Dentro de este colectivo se presenta un perfil de mujeres beneficiarias del Salario Social Básico (SSB). Entre sus características se observa que tienen pocos estudios, no suelen trabajar en un empleo y no se muestran motivadas a formarse. Son personas que están inscritas como demandantes de empleo en el SEPEPA por obligación de Servicios Sociales, pues es un requisito para acceder y mantener alguna prestación económica.

Asimismo, se muestran diferencias significativas en cuanto al perfil de las mujeres autóctonas teniendo en cuenta la zona geográfica en la que residen. Las mujeres afincadas en la zona costera son mujeres principalmente separadas-divorciadas, con cargas familiares (hijos/as), mujeres con problemas de salud física o mental que dificultan la búsqueda activa de empleo y la incorporación al mercado de trabajo o mujeres víctimas de violencia de género. Por otro lado, las mujeres que residen en la zona de interior generalmente están casadas, no están cualificadas y tienen cargas familiares de todo tipo: hijos/as, padres, suegros/as, personas con discapacidad en la familia, etc. La tónica habitual es que la mujer se quede en casa desempeñando labores domésticas y de cuidado. La informante comenta que en zonas altas de interior el machismo y la violencia de género, al igual que adicciones como el alcoholismo, se encuentran más “normalizados” que en otras zonas.

Es raro que la mujer decida separarse, aguantan más.

En cuanto a los empleos que las mujeres autóctonas desempeñan, destaca el sector cuidados tanto de forma irregular como regular. En el sector cuidados cuando se trabaja de forma regular, como por ejemplo en la ayuda a domicilio, una parte del empleo quedaría excluido dentro de la definición de precariedad sociolaboral, pues son ocupaciones estables y que requieren de formación, pero otra parte se suele desempeñar mediante contratos de jornada a tiempo parcial y de duración temporal, tanto para cubrir bajas por enfermedad, accidente, maternidad o los períodos de vacaciones, como por ser una actividad infravalorada y mal pagada que genera una ratio elevada de abandonos entre las trabajadoras así que encuentran otra opción laboral mejor valorada y remunerada. También destacaría el sector doméstico y de limpieza de locales y edificios.

↪ **Personas jóvenes:**

En cuanto al perfil de personas jóvenes, existe un patrón común en ellas que es determinante en su precariedad sociolaboral, la falta de cualificación. Aunque, se pueden observar diferencias notables entre las personas jóvenes autóctonas de la zona y las personas jóvenes inmigrantes, con una incorporación reciente a la comunidad.

a) Autóctonas

Como se comentaba anteriormente, la falta de cualificación de las personas jóvenes en el medio rural viene dada por dos motivos principalmente, la escasa oferta formativa en la comarca y el fracaso escolar.

En el primero de estos casos se trata de personas jóvenes que no disponen de cualificación porque no han tenido la oportunidad de continuar su trayectoria académica cursando estudios medios de formación profesional. Es decir, la oferta formativa de la comarca es escasa. Asimismo, factores como la falta de transporte público accesible y la dispersión geográfica de los recursos intensifican en mayor medida la precariedad sociolaboral juvenil. La oferta educativa de Formación Profesional no es suficiente y se encuentra dispersa en el territorio. De esta forma, ante la debilidad del transporte público, los jóvenes deben disponer de carné de conducir y vehículo propio para trasladarse a los centros educativos y recibir formación.

Por otro lado, los jóvenes autóctonos que fracasan escolarmente siguen un patrón muy característico. Principalmente provienen de familias desestructuradas con un nivel socioeconómico bajo. Lo que esto produce es que en los primeros años de la etapa de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) presenten una trayectoria de fracaso escolar, predeterminada por su situación familiar y una institución educativa que no sabe, o no quiere, responder adecuadamente para corregir esa trayectoria. Por lo tanto, estos jóvenes asentados en la comarca no tienen cualificación y desempeñan labores en pequeñas explotaciones ganaderas, a veces familiares, o trabajan en el sector de la hostelería. Es decir, únicamente pueden acceder a trabajos precarios.

En el caso de zonas altas de interior, como Grandas de Salime, la juventud se desplaza a las grandes urbes para cursar sus estudios de Bachillerato y después continuar con la etapa

universitaria. Esto se debe a la falta de transporte público y a la lejanía de los centros de Educación Secundaria, situándose de forma más próxima los correspondientes a los municipios de Boal y Fonsagrada (Galicia). Las personas jóvenes que se quedan en el concejo son, mayoritariamente, personas con discapacidad.

b) Inmigrantes

Las personas jóvenes inmigrantes asentadas en el territorio son originarias de países latinoamericanos principalmente. Este perfil comienza la escolaridad en España con un desfase curricular de, al menos, dos años. La dificultad de integración en las aulas y la inexistencia de herramientas eficaces, capaces de posibilitar su adaptación curricular, conduce al fracaso escolar en este tipo de alumnado. Aunque, a este aspecto, existe una diferencia en cuanto a sexos. Por un lado, las chicas, con sobreesfuerzo y perseverancia logran finalizar la etapa de Educación Secundaria Obligatoria. Algunas de ellas, muy pocas, alcanzan la etapa de Bachillerato y titulan en la misma. Sin embargo, los chicos sienten en mayor medida una sensación de frustración que los precipita al fracaso escolar. Incapaces de gestionar sus emociones debido al desarraigo de su país de origen y la sensación de fracaso, terminan formando guetos y desvinculándose de la institución educativa.

↪ Varones maduros y mayores:

La mayoría de los informantes entrevistados coinciden en que ha habido un cambio en los últimos años en cuanto a los perfiles del precariado. Señalan que, actualmente, existe un perfil que no era habitual de forma anterior, el colectivo de personas maduras y mayores. Se trata de individuos de 50 y más años que se encuentran en situación de desempleo debido a diversas circunstancias y que desean reincorporarse al mercado laboral, ya que todavía no pueden acceder a la jubilación. Las situaciones que más salen a relucir son problemáticas de salud mental que conllevan vacíos en el currículum laboral, varones con falta de cualificación debido a problemas de salud cronicados o que han desempeñado un mismo oficio a lo largo de su vida profesional que finaliza con el despido a una edad avanzada. Sobre todo, la primera categoría de este perfil poblacional se encuentra sujeta a las prestaciones económicas casi de por vida:

Pasan del Ingreso Mínimo Vital y el Salario Social a la pensión no contributiva.

La dificultad en cuanto a la reinserción laboral de estos individuos en el mercado de trabajo conlleva a que, en la mayoría de las ocasiones, no puedan alcanzar una pensión contributiva a la hora de jubilarse. Es decir, esta es la prestación que se percibe cuando una persona ha cotizado por un periodo de tiempo igual o superior a los 15 años a la Seguridad Social. Un gran porcentaje de personas en situación de precariedad sociolaboral no logran cotizar ese número de años, bien sea por circunstancias personales, que impiden su inserción en el mercado de trabajo, o por el desempeño de trabajos irregulares o regulares pero temporales. El resultado es que estas personas, con pensiones de jubilación no contributivas, se vean obligados a realizar trabajos irregulares porque exclusivamente con la prestación no pueden vivir.

Todo el mundo conoce a un jubilado que trabaja, y más en los pueblos.

Este perfil está compuesto por hombres nacionales, en su mayoría perceptores de prestaciones económicas como el Salario Social Básico (SSB) o el Ingreso Mínimo Vital (IMV) y carecen de una cualificación profesional valorada y adecuada. Cuando trabajan se dedican a labores auxiliares como peón u operario de algún oficio y hacen apaños en casas de forma irregular. Dentro de esta categoría se encuentra presente el subperfil de ganaderos que se han quedado anclados en el pasado, cuyas pequeñas explotaciones no han mecanizado y no cuentan con un relevo generacional, con las que obtienen unos ingresos insuficientes. Generalmente, son varones solteros o parejas de edad avanzada.

Venden algún ternero y van tirando así hasta la jubilación.

Una de las personas entrevistadas comenta que este tipo de perfil, de varones autóctonos, busca desempeñar trabajos irregulares para lograr mantener las prestaciones económicas de las cuales son beneficiarios.

Estuve buscando a alguien para trabajar a media jornada en mi explotación y me vi y me deseé para poder conseguir a alguien. (...) Se están riendo de nosotros. Te da verdadera rabia que te claven a impuestos para poder pagar a esta gente que, en muchos de los casos, son gente bien sana y joven y que no trabaja porque no quiere.

Además, la opinión general de los informantes es que las personas mayores se muestran reacias a formarse. Dos son las razones fundamentales, por un lado, cuando te haces mayor es más complicado el esfuerzo de formarse para recualificarse profesionalmente, cambiar de oficio-profesión..., plantearte cambios radicales, en definitiva. Por otro lado, la sociedad actual aún no se encuentra instalada en la nueva arcadia de la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida. Hoy en día vivimos en un mercado de trabajo muy complejo y cambiante en el que, inevitablemente, las personas tienen que formarse durante toda su vida. Por ello, en este perfil de personas maduras y mayores se encuentran dos categorías opuestas entre sí. Las personas que continúan aprendiendo y formándose con voluntad propia, su fin es ampliar o actualizar sus conocimientos. Aunque, es cierto que estas personas se están adaptando a lo que el mercado laboral solicita, pues en la actualidad se exige una renovación constante de las capacitaciones. Esto, además de actuar como una barrera credencialista y burocrática para la selección de personal, también excluye a las personas que no renuevan sus conocimientos. Por tanto, de esta forma se produce una discriminación mayoritariamente de las personas de edades más avanzadas, un *edadismo laboral*. En contraposición, existe un perfil reacio a formarse y actualizarse, a pesar de existir recursos que lo posibiliten, por ejemplo, con las nuevas tecnologías. Esto se debe a que la brecha digital afecta en mayor medida a personas de 50 y más años, pues no han desarrollado su etapa vital ni se han formado en competencias digitales. Sin embargo, existen muchas personas que quieren formarse, pero las exigencias en los requisitos de acceso lo impiden. Por ejemplo, el requisito de obtención del título de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) limita que las personas mayores de 50 años puedan acceder a la formación reglada tipo Formación Profesional de Grado Medio. Esto se debe a que la ESO se instauró en España desde mediados de la última década del siglo XX, siendo la Educación General Básica (EGB) la que, anteriormente, otorgaba el credencial de Graduado

Escolar que se exigía para incorporarse al mercado laboral a partir de los 14 años (el título de Graduado Escolar – EGB equivale hasta segundo curso de la ESO).

Están en peores condiciones de acceso que otro colectivo.

También se comenta la existencia de una gran demanda de los Talleres de Empleo por parte de esta cohorte de edad. Aunque, lo cierto es que el aliciente no es el afán por continuar formándose, sino el incentivo económico y la cotización de cara a la jubilación.

Si eres mayor de 52 años y estás cobrando paro puedes percibir algo menos de 500€ y con el Taller de Empleo puedes ganar 1.200€. Se están peleando por entrar en los Talleres de Empleo, es la verdad. (...) Tengo mis dudas de que la realidad de base sea formarse, a esas edades. Creo que más bien es por cubrir una cotización y un salario bastante respetuoso.

Se destaca que la tónica habitual por parte de este colectivo es la realización de diversos cursos que no tienen nada que ver entre sí, pero los hacen “obligados” porque, de lo contrario, podrían perder las prestaciones sociales que perciben.

En zonas rurales de interior, como Grandas de Salime, la oportunidad de formación para personas mayores de 50 años es muy limitada. El núcleo de población más cercano que ofrece estos recursos de formación y posibilidades de trabajo como los Talleres de Empleo es Navia. Entonces, la persona debe disponer de carné de conducir y vehículo propio. Otro factor para tener en cuenta es el precio del combustible, pues muchas personas no pueden permitirse desplazarse de forma asidua. Aunque, cuando la persona ha tenido una experiencia laboral estable y continua en el tiempo, sí que busca formas de incorporarse de nuevo al mercado de trabajo. En cuanto a las personas de más edad que no disponen de experiencia laboral, es mucho más complejo lograr que se incorporen al mercado de trabajo.

Aquí formarse es complicado.

↪ **Personas con discapacidad:**

El colectivo de las personas con discapacidad pasa prácticamente inadvertido. Es escaso el número de personas que señala a un grupo en riesgo de exclusión, como lo es la discapacidad, dentro del perfil del precariado. Aunque, bien es cierto que estos participantes desempeñan su labor profesional en entidades del Tercer Sector encargadas de ayudar, apoyar y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Es decir, conviven con estas personas y conocen de primera mano su dificultad para incorporarse al mercado de trabajo.

Por otro lado, existe la creencia infundada de que cualquier persona con discapacidad percibe una prestación económica. Lo cierto es que, aunque esa discapacidad se encuentre reconocida muchas veces no tiene derecho a una prestación económica.

La discapacidad en el medio rural es un determinante de precariedad.

↪ **Personas de etnia gitana:**

Se comenta la existencia de un perfil social que se ha mantenido históricamente en situación de precariedad: la población de etnia gitana. Se observa la reproducción de un mismo patrón sociocultural de unas generaciones a otras, basándose el mismo en el desempeño de labores relacionadas con la chatarra o la venta ambulante en mercadillos. Además, fracasan escolarmente, no llegando a superar la etapa de Educación Secundaria Obligatoria en la mayoría de las ocasiones. Por otro lado, en cuanto a la estructuración familiar, el paradigma a seguir es el casamiento a edades muy tempranas, cuando aún son adolescentes². De forma posterior al enlace matrimonial, las mujeres son madres muy jóvenes. También, acuden con asiduidad a las Administraciones Públicas, pues son solicitantes y beneficiarios de prestaciones como el Salario Social Básico o el Ingreso Mínimo Vital.

La discriminación y exclusión sufrida por este colectivo en España se remonta a siglos atrás. Aún hoy en día, la exclusión sociolaboral que sufre el pueblo gitano le obliga a vivir en situaciones de precariedad y las posibilidades de empleo a las que puede optar no resultan adecuadas para garantizar sus derechos sociolaborales y una calidad de vida aceptable. Los trabajos que desempeñan son de forma irregular y esto viene dado de una forma estructural.

2.1.2. Valoraciones sobre la población en precariedad sociolaboral

En este epígrafe se analizarán diversas valoraciones sobre la población en situación de precariedad sociolaboral. Por una parte, se identificarán algunos perfiles sociales del precariado a los que no se logra atender desde diferentes entidades o servicios de la Administración Pública. Además, salen a relucir cuestiones significativas como los factores que intensifican el precariado en el ámbito rural, la incidencia de la estacional en el mercado de trabajo de la comarca y las prestaciones económicas como desincentivo de la búsqueda activa de empleo. Otras valoraciones que se mencionan son el emprendimiento, la existencia de un precariado privilegiado, la reproducción intergeneracional del perfil del precariado sociolaboral, el impacto sociolaboral de la última Reforma Laboral y los cambios en el perfil del precariado sociolaboral.

↪ **Los perfiles sociales del precariado a los que no se logra atender:**

a) Desde Servicios Sociales

Existe un consenso general en cuanto a la consideración de los Servicios Sociales como un recurso del que toda la población es conocedora. En las zonas rurales el “*boca boca*” es muy utilizado como medio transmisor de la información a todos los puntos geográficos

² Hasta la entrada en vigor de la Ley de Jurisdicción Voluntaria de 2015, los menores de 14 a 16 años podían casarse con una dispensa judicial. Aunque esta Ley establece en 18 años la edad mínima para casarse, sin embargo las personas de 16 y 17 años podrán hacerlo si demuestran en el juzgado que están emancipados.

Lo bueno de estas zonas es que nos conocemos todos.

Quizás, el colectivo que no acude a Servicios Sociales es el de mujeres extranjeras que se encuentran en una situación de irregularidad, pues son conscientes de su casuística y saben que no pueden beneficiarse de prestaciones económicas como el Ingreso Mínimo Vital (IMV). Además, sobre todo en zonas de interior, estas mujeres permanecen internas en casas particulares realizando labores de cuidado a personas mayores. Por lo tanto, no demandan actuaciones a los Servicios Sociales dado que tienen cubiertas sus necesidades básicas y su “enclaustramiento” en una casa rural se lo impide.

b) Desde el Centro de Desarrollo Rural (CDR) de la Fundación Edes

Destaca la población inmigrante extranjera dedicada al sector cuidados, especialmente en las zonas de montaña.

Afortunadamente, ahora en la comarca se están insertando nuevas organizaciones del Tercer Sector que están tratando de visibilizar ese trabajo y darle cobertura.

También, en el sector de la ganadería, existe población inmigrante a la que no se logra llegar.

c) Desde el Centro Asesor de la Mujer (CAM)

Actualmente, son tres los perfiles de mujeres a los que el CAM no logra atender debido a diversos factores. Aunque, sobre todo, se pretende poner el foco en dos de ellos, las mujeres adolescentes y las mujeres que residen en zonas altas de interior como pueden ser Pesoz, Grandas de Salime, etc. Las mujeres adolescentes no acuden al servicio bien sea por desconocimiento de este o por inconsciencia de la situación que están viviendo, debido a la normalización de ciertas conductas machistas a edades tempranas. Por otro lado, las mujeres que residen en zonas altas de interior no acuden al CAM por falta de transporte público que les permita trasladarse a Vegadeo y otras no lo hacen por desconocimiento del recurso. El tercer perfil responde a mujeres con recursos económicos que buscan el servicio de forma privada, mediante pago.

↪ Factores que intensifican la precariedad en el ámbito rural:

Existen diversos factores que intensifican la precariedad sociolaboral en el medio rural. Destaca sobre todo la dispersión geográfica de los recursos, vinculada a la falta de transporte público accesible. Las personas dependen de su vehículo propio para desplazarse pues las frecuencias de las que dispone el transporte público son escasas. Además, los horarios de los que dota este servicio son insuficientes y no se adaptan al plan de trabajo de la población. Por ello, en las zonas rurales, las personas empleadas deben obtener el permiso de conducir. A este aspecto, destaca la labor realizada desde ayuntamientos como El Franco, pues se ofrece un servicio de taxi para que, especialmente las personas mayores, puedan desplazarse hasta la capital del concejo por 5€. Esto les posibilita acceder a servicios como el centro de salud, supermercados, farmacias, etc.

En relación con la formación, sale a relucir la escasa oferta formativa de la comarca. Además, teniendo en cuenta la desconfianza de la población hacia la formación online, en cuanto a la calidad de la enseñanza, la problemática se agrava debido a los pocos recursos formativos presenciales existentes en el territorio.

Aunque, el factor más acuciante es el acceso a la vivienda. Existen dos casuísticas diferentes. Por un lado, las casas heredadas que son utilizadas como segunda residencia por sus dueños. Estas viviendas se encuentran en mal estado y los propietarios intentan venderlas a precios desorbitados. Por otro lado, las viviendas en zonas costeras no son accesibles debido a que solo se alquila de septiembre a junio. Los propietarios utilizan esa vivienda los meses de verano para alquilarla para el turismo y obtener mayores ingresos que alquilando a una persona esa vivienda durante un año completo. En definitiva, los alquileres de viviendas son altos y muy limitados. Se observa que, con anterioridad, la dificultad de encontrar vivienda y sus precios al alza era una tendencia que correspondía a la zona costera. Actualmente, tras la pandemia del covid-19 y debido al auge del turismo rural y sostenible la propensión se ha extendido también a zonas de interior como pueden ser Los Oscos.

Otros factores mencionados como intensificadores de la precariedad sociolaboral han sido la brecha digital, la falta de estrategias y políticas exitosas para fijar población y los problemas de cobertura e internet.

↪ **Incidencia de la estacionalidad en el mercado de trabajo de la comarca:**

Hay un consenso general en lo que respecta a la incidencia de la estacionalidad del empleo en la precariedad sociolaboral de la comarca. Aunque, especialmente se da en zonas turísticas de costa y algunas de interior debido al auge del turismo rural, sobre todo en los concejos de Taramundi y Los Oscos. En zonas altas de interior como Grandas de Salime, donde el turismo no se presenta como una oportunidad de inversión, no se aprecia esa incidencia de la estacionalidad en el mercado de trabajo.

En el periodo estival de verano hay mayor cantidad de ofertas de empleo que en el resto de año, aunque estas ofertas tratan de cubrir puestos que son eminentemente precarios. Siendo en el sector correspondiente a la hostelería y la restauración donde se produce ese incremento.

Hombre, la estacionalidad evidentemente para la gente que trabaja en la hostelería, clarísimamente. La ocupación no permite que en enero puedas tener a todo el personal.

Ahora mismo hay más ofertas de trabajo que personas para contratar.

Como se comentaba anteriormente, la demanda de invierno con respecto a la de verano es totalmente diferente, no solamente en cantidad sino en calidad. En verano, las ofertas de trabajo se orientan al turismo de la zona, centrándose en hostelería y casas rurales. Estos puestos de trabajo solo son ocupados por las personas con perfiles más vulnerables. En la mayoría de los casos, personas inmigrantes en situación irregular que, por ende, trabajan de forma irregular.

Las personas autóctonas que son beneficiarias de prestaciones económicas rechazan estos empleos porque la retribución de estos trabajos es semejante a la cuantía económica que perciben con la prestación. Además, las condiciones laborales no son buenas.

Cuando llega septiembre se acaba prácticamente todo.

Por otro lado, las mujeres inmigrantes que residen de forma regular en España desempeñan trabajos en hostelería en los meses de verano, mientras que, cuando la temporada estival finaliza, regresan a sus empleos en el sector cuidados. Esto implica que, en verano, existe falta de personal que pueda desempeñar labores en el sector cuidados. Todas las mujeres inmigrantes, tanto residentes de forma regular como irregular, se encuentran ocupadas.

Por lo tanto, vivir en una zona turistificada implica estacionalidad laboral, sobre todo en el sector de la hostelería.

↪ ¿Existencia de un “*precariado privilegiado*”?:

El “*precariado privilegiado*” está compuesto por personas que viven situaciones de precariedad (desempleo, realización de trabajos irregulares, contratos temporales, etc.), pero que aprovechan los recursos públicos disponibles, como las prestaciones económicas, junto al empleo informal o sumergido, para adquirir a final de mes unas cuantías económicas iguales, a veces incluso superiores, a personas que se encuentran desempeñando su labor profesional en trabajos formales estables, no precarios. En este aspecto, se produce una divergencia de opiniones. Por un lado, hay informantes que no se encuentran conformes con la denominación de “*privilegiado*”. De forma contraria, otro segmento de las y los informantes entrevistados cree que este precariado privilegiado sí existe.

El precariado nunca fue privilegiado.

Yo no le diría privilegiado.

Existe un porcentaje de personas en situación de precariedad que perciben diferentes prestaciones económicas, pudiendo llegar a adquirir al final de mes una cuantía económica semejante a una persona que trabaja de forma no precaria. Además, en la mayoría de las ocasiones, se combinan las prestaciones económicas con trabajos irregulares para adquirir una cuantía económica mayor.

Desde que se acomoda ahí y nadie le dice nada, pues evidentemente sigue haciéndolo.

Que se acostumbren a trabajar y no a ser vagos. Esto es una fábrica de vagos.

Es decir, el colectivo del precariado privilegiado al final gana más que una persona con un buen salario en activo. Mediante la realización de empleos irregulares lo que se produce es restar puestos de trabajo, donde ya hay pocos. Esto se detectaba de forma más rápida con el Salario

Social Básico (SSB), ya que llevaba implícitos una serie de compromisos como la realización de cursos o talleres, etc. Entonces, muchas personas no asistían a los mismos y alegaban que tenían que cuidar a un niño o atender a una persona mayor. Actualmente, como el SSB ha quedado en segundo plano y lo que tiene prevalencia es el Ingreso Mínimo Vital (IMV), éste no lleva implícito consigo ningún tipo de compromiso. Por tanto, desde Servicios Sociales, no se tiene la misma capacidad para identificar qué personas receptoras de prestaciones económicas realizan actividades irregulares.

Aunque, es cierto que, independientemente de la cuantía económica que puedan adquirir combinando prestaciones económicas y trabajos irregulares, seguirán perteneciendo al colectivo del precariado pues no tienen derecho a baja, no están asegurados frente a accidentes, no tendrán derecho a una pensión de jubilación, etc. Es decir, podrán percibir la misma cuantía económica que una persona que trabaja en condiciones óptimas, pero siempre en condiciones mucho peores. En definitiva, sus condiciones laborales son deplorables.

En la zona de Los Oscos sería la excepción, pero sí existe el precariado privilegiado. Aunque, este colectivo responde a un perfil de personas inmigrantes nacionales. Es decir, no son personas autóctonas. Se trata de personas jóvenes, menores de 40 años, que provienen de urbes nacionales y se instalan en el territorio. Posteriormente, solicitan las prestaciones económicas a los Servicios Sociales.

Vienen conociendo los recursos mejor que nadie y teniendo toda la picardía posible....

↪ **Reproducción intergeneracional del perfil del precariado sociolaboral:**

Se dan desavenencias entre los informantes en esta cuestión, aunque la mayoría de ellos creen que sí existe una reproducción intergeneracional del perfil del precariado.

Es difícil hablar de cómo se van a desarrollar los hijos, independientemente de la situación que se viva. Sin embargo, lo cierto es que en la etapa de la infancia lo que ocurra en el hogar familiar es determinante. Los menores aprenden las conductas que observan en sus progenitores y tienden a normalizar situaciones. Por ello, la importancia de que desde pequeños salgan de su entorno y vean otras perspectivas en la comunidad.

Desde los Servicios Sociales la lectura que se extrae es que, en general, cuando existe un patrón de precariedad en los progenitores, éste se repite en los descendientes. La forma de vida de estas familias es subsistir a base de ayudas.

Llevo 34 años aquí y hemos atendido a la familia en sus inicios, siguen siendo usuarios los hijos y siguen siendo usuarios los nietos.

Al final, somos lo que vemos.

Provenir de una familia con una situación de precariedad cronificada en el tiempo condiciona a los descendientes. No obstante, el entorno social es crucial. La opinión y la crítica abierta que realice la sociedad sobre la situación familiar repercute en la percepción que los descendientes tienen de su núcleo familiar. Además, la existencia de una desigualdad estructural contribuye a la reproducción intergeneracional del precariado, pues no dispone de las mismas posibilidades de acceso a recursos y apoyos que tiene una familia en situación de precariedad que una familia de clase obrera estable, no precaria. En definitiva, de forma general sí existe una reproducción intergeneracional del perfil del precariado. Sin embargo, los factores personales de los descendientes son determinantes para superar esas situaciones de precariedad y que el patrón no se repite. Las variables de la motivación y la formación son elementales en este proceso. Para ello, es importante que vean a los Servicios Sociales como un apoyo y una orientación, no como demanda de prestaciones económicas exclusivamente.

Existen excepciones en las que los progenitores inculcan a los descendientes la ambición de formarse y la visión de esta formación como una herramienta de cambio. Cuando los padres se muestren disconformes ante esa situación de precariedad y se lo transmitan a sus hijos, será más factible que éstos no repitan el patrón de la precariedad. Es necesario que el menor ponga de su parte, pero es decisivo que los progenitores inculquen en ellos la ambición de formarse y que vean la formación como una herramienta de cambio que puede propiciar el ascenso social de las generaciones venideras.

Tiene que haber un esfuerzo mucho mayor de los padres y de los hijos para luchar contra esa situación y salir de ella.

En suma, es importante que los menores cuenten con todos los apoyos posibles para completar con éxito la escolaridad y que no fracasen escolarmente. Por lo tanto, descender de una familia precaria no sentencia al menor a seguir ese mismo patrón, pero sí lo condiciona en su vida.

Si ven a su alrededor esfuerzo y sacrificio, salen adelante. La actitud de los padres es fundamental.

↳ **Emprendimiento:**

Debido a su carencia de medios, las personas en situación de precariedad sociolaboral no tienden a emprender. Respecto a esta cuestión existe unanimidad por parte de los informantes. También apuntan que el emprendimiento en la comarca es muy escaso, limitándose al sector de la hostelería principalmente. Esta problemática parte de las instituciones educativas, pues no fomentan que se desarrolle el espíritu emprendedor en el alumnado y no conciben al emprendimiento como una salida profesional que retribuya ingresos económicos perdurados en el tiempo.

El perfil de personas en situación de precariedad laboral no es un perfil emprendedor por lo que supone de arriesgar los pocos recursos que puedan tener.

Ni emprenden ellos, ni emprendemos en la comarca.

Les cuesta muchísimo trabajo y después, cuando emprenden, tienen más tendencia al fracaso. No hay cultura del emprendimiento.

El perfil de personas que se decide a emprender corresponde con individuos que poseen antecedentes laborales. Es decir, presentan ciertos hábitos prelaborales y responsabilidades que les incitan a emprender, son más conscientes de lo que conlleva emprender que otros colectivos. Estas personas no vivían situaciones de precariedad, pero por circunstancias como encontrarse en desempleo o separación matrimonial se quedaron sin recursos. A raíz de esto y a diversos proyectos, algunas de estas personas se deciden a emprender. En definitiva, existen casos de personas que emprenden, aunque el porcentaje no es muy elevado y no parten de situaciones absolutamente precarias.

Además, a pesar de la existencia de ayudas para el emprendimiento como las LEADER, el entorno no favorece que las personas se decidan a emprender.

Hay mucha casuística. Es difícil generalizar porque hay gente que tiene ganas, que tiene interés y que por las circunstancias que sea no puede o no da con la tecla adecuada para poder realizar una inversión o un proyecto de vida a futuro y, hay gente que ya ni se lo plantea.

También se comenta el emprendimiento en el sector ganadero, apuntando la existencia de ayudas y medidas encaminadas a que las personas emprendan en este sector. Sin embargo, articular una explotación ganadera desde los inicios conlleva unos costes muy altos que la gente no está dispuesta a afrontar. Por tanto, puede existir una continuidad familiar en las explotaciones ganaderas, pero no suele ser un proyecto que se inicie desde cero.

↪ **Prestaciones económicas como desincentivo de la búsqueda activa de empleo:**

En este punto las opiniones de los informantes son muy diversas. Por un lado, hay personas que creen que cuando las situaciones a las que se enfrentan las familias son muy precarias, las prestaciones económicas no desincentivan la búsqueda de empleo.

Hay que tener una cosa clara, nadie quiere voluntariamente estar en condiciones irregulares si puede estar en condiciones regulares mejor.

Otro sector de entrevistados sostiene que estas prestaciones económicas sí desincentivan la búsqueda activa de trabajo, aunque con matices. Es decir, las prestaciones económicas que son periódicas y continuas, que no tienen una fecha fin ni exigencias, generan una dependencia de estas y se desalienta a la búsqueda de trabajo. Por otro lado, las prestaciones puntuales, para una situación especial en un momento determinado y que no resuelven un problema a largo plazo, solo una inmediatez, como pueden ser las ayudas de emergencia social o de consumo energético, no desincentivan esa búsqueda de empleo.

Hay personas conformistas. Con ese dinero no se vive, hay que ser realistas.

A las personas que buscan trabajo no les desincentiva, continúan con la búsqueda activa de empleo. Por el contrario, a las personas que no buscan empleo, claro que les desincentiva. No lo buscan y además reciben ayudas.

Ahora mismo, las prestaciones sociales aquí están sirviendo como únicos ingresos para cubrir necesidades básicas, son necesarias.

Múltiples informantes entrevistados coinciden en que no es la prestación económica lo que desincentiva la búsqueda activa de trabajo sino la lentitud de los procesos. En este sentido, las solicitudes que los usuarios realizan del Salario Social Básico (SSB) tardan muchos meses en resolverse. Además, si se da la situación de que la persona se da de baja porque ha encontrado empleo y, tras unos meses, se encuentra desempleada nuevamente, la prestación inicial tarda muchos meses en volver a regularizarse. Es decir, si los procesos fueran inmediatos, como ocurre con el paro, las prestaciones económicas no desincentivarían la búsqueda de empleo. Relativo a esto, una práctica habitual por parte de las personas en situación de precariedad es la combinación de trabajos irregulares con prestaciones económicas, para no renunciar a estas últimas y percibir una retribución económica que les permita vivir.

Prefieren trabajar de forma irregular para completar un sueldo que les permita vivir mejor, tener un sueldo digno.

En zonas altas de interior se observa la tendencia a rechazar puestos de trabajo para mantener las prestaciones económicas. De esta forma, se ahorran el gasto en combustible para desplazarse a su lugar de trabajo y en comer fuera de casa. Mediante la realización de trabajos irregulares y el cobro de la prestación económica perciben ingresos similares y no les conlleva a gastos en transporte y comida. Por lo tanto, en este sentido, las prestaciones económicas sí desincentivan la búsqueda activa de trabajo.

Existe un consenso general en cuanto a la consideración de que las personas en situaciones más precarias perciban las prestaciones económicas, siempre y cuando lo combinen con la búsqueda activa de empleo, dentro de sus posibilidades. Hay que tener en cuenta a ciertos colectivos que presentan problemas cronificados de salud física y mental.

Lo ideal sería no solo dar la ayuda económica y ya está sino potenciar que la gente pueda reincorporarse, ya sea con formación u orientación laboral. Dar la ayuda y que se quede ahí no tiene mucho sentido.

Una de las participantes sostiene que existe un perfil de varones autóctonos, que no cuentan con problemáticas de salud, en edad de trabajar que se aprovechan de las prestaciones económicas y no buscan empleo.

Hay muchos que están con ayudas de estas sociales, pero están con ayudas sociales porque no quieren trabajar. Se están riendo de nosotros.

Esta entrevistada también apunta que en negocios como la albañilería tienen que rechazar proyectos porque no encuentran personal para realizar las obras.

Estuve buscando a alguien para trabajar a media jornada en mi explotación y me vi y me deseé para poder conseguir a alguien. Te da verdadera rabia que te claven a impuestos para poder pagar a esta gente que, en muchos de los casos son gente bien sana y joven y que no trabaja porque no quiere.

↪ **Impacto sociolaboral de la última reforma laboral:**

En general, la mayoría de las personas entrevistadas creen que todavía es pronto para tener datos concretos sobre el impacto de la reforma laboral regulada por el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, en la zona. Sin embargo, los informantes opinan de forma genérica que ha mejorado la situación sociolaboral de las personas anteriormente ocupadas en empleos temporales precarios.

Parece evidente que sí.

Tener una garantía de que cada vez que se produzca la actividad me vas a llamar, claro que mejora.

Existen opiniones dispares ya que, por un lado, se habla de que la reforma ha ayudado a regularizar situaciones de personas que eran “fijas” encadenando contratos temporales. Otro sector opina que la reforma no ha solucionado la situación y que, aunque la persona se encuentre fija en un puesto, no está exenta de que la despidan a corto plazo. También se apunta el desconocimiento que existe por parte de los trabajadores acerca de su situación laboral.

Para nada, eso es un engaño. El fijo discontinuo de toda la vida sigue siendo un fijo discontinuo. No ha resuelto nada. Yo creo que el impacto ha sido solo estadístico”. “Efectivamente, si vas al Servicio Público de Empleo y pides datos estadísticos acerca de la cantidad de contratos indefinidos que se firman, pues son muchos más. Pero, el que ha firmado ese contrato, vive exactamente igual que antes y tiene la misma seguridad que antes.

Hombre, sí que es verdad que ahora somos fijos todos. Te pueden echar igual por cuatro duros, pero ya no estás temporal.

Si no necesitas al empleado al final lo echas igual, lo único que se asegura es que tendrán que indemnizar y demás.

Se observa disparidad de opiniones respecto al beneficio que la reforma ha podido tener sobre algunos perfiles más que en otros.

Una reforma laboral favorece a los que más lo necesitan.

Yo creo que a la gente que trabaja en el entorno de la industria.

Desde Servicios Sociales y en el sector de ayuda a domicilio se señala que la reforma ha sido perjudicial. A nivel de administración esta reforma limita ya que, en ayuda a domicilio, la demanda es oscilante. Por lo tanto, debido a que solo se permite realizar dos prórrogas y como máximo doce meses en los contratos por producción, se dificulta la cobertura de puestos de trabajo. Actualmente, las suplencias por vacaciones que se realizaban durante un periodo de tiempo de un año no pueden ser llevadas a cabo.

↪ **Cambios en el perfil del precariado sociolaboral:**

Destaca el consenso general de los entrevistados en cuanto a la creencia de que, en la actualidad, cualquier persona puede ser precaria. Es decir, personas cualificadas, con propiedades y que han trabajado en condiciones dignas, no están exentas de pertenecer al precariado sociolaboral en el futuro por circunstancias adversas. Por tanto, han existido cambios en el perfil del precariado sociolaboral en el medio rural.

Existen perfiles que siempre se han mantenido en situaciones de precariedad como pueden ser la etnia gitana, las mujeres separadas o solas con cargas familiares que dependían económicamente de su expareja, personas con discapacidad, etc. De forma anterior, las personas con adicciones, alcohol principalmente, también pertenecían a este perfil de precariado.

En cuanto a los cambios en el perfil del precariado sociolaboral en la actualidad, se observa un incremento de la población inmigrante, tanto nacional como extranjera, en las zonas rurales. Destaca el perfil de personas mayores que tras muchos años desempeñando el mismo trabajo se encuentran en situación de desempleo. Otro de los perfiles que se subrayan es el de varones autóctonos de 45 años o más, no cualificados y con problemas de salud que le dificultan el acceso al mercado de trabajo. Personas con explotaciones ganaderas pequeñas y sin mecanizar, también pertenecen a este colectivo de nuevo perfil del precariado.

Antiguamente una persona con explotación ganadera no tendría el perfil de persona en situación de precariedad y, actualmente, sí.

En el concejo de Vegadeo ha existido una modificación del perfil del precariado de forma muy acusada. Anteriormente, el perfil correspondía a mujeres inmigrantes procedentes de Paraguay. Su *modus operandi* consistía en acudir a España y establecerse sola, cuando se encontraba asentada, con un trabajo y unos ingresos fijos, procedía a traer a sus hijos. Es decir, se realizaba el reagrupamiento familiar una vez la madre se encontraba integrada en la comarca. En la actualidad, ese perfil y la forma de proceder han cambiado. Estas mujeres inmigrantes ahora proceden de Honduras y traen consigo a sus hijos e hijas. Así pues, no esperan a instalarse en la comarca para reagruparse familiarmente.

2.1.3. Las Administraciones Públicas

En base a los relatos y discursos recogidos de los informantes cualificados se han podido recabar los recursos y servicios ofrecidos desde las Administraciones Públicas para las personas que se encuentran en situación de precariedad, vulnerabilidad o riesgo de exclusión social. Los programas recopilados en este apartado han sido mencionados en las entrevistas. Por lo tanto, es presumible que existan otros recursos que no hayan sido citados.

↪ Desde los Servicios Sociales:

Los Servicios Sociales ofrecen múltiples recursos a personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social. Destacan principalmente las prestaciones económicas como el Salario Social Básico (SSB) o el Ingreso Mínimo Vital (IMV), aunque existen otras como las ayudas de emergencia, ayudas de consumo energético, ayudas puntuales al alquiler de la vivienda, ayudas de apoyo a la intervención, etc.

a) Programa de Inclusión Social

La solicitud de prestaciones económicas como el Salario Social Básico (SSB) y el Ingreso Mínimo Vital (IMV) es una de las mayores demandas que las personas vulnerables realizan a los Servicios Sociales. Las informantes comentan que el SSB es anterior al IMV y que, a pesar de que actualmente coexisten estas dos prestaciones, el IMV tiene prevalencia.

Las actuaciones realizadas se valoran en general de forma positiva por parte de las y los profesionales que componen los Servicios Sociales. Se destaca favorablemente la ayuda de garantía energética, pues permite, en función de la renta de la persona o la unidad familiar, que Servicios Sociales pague sus facturas de la luz durante todo el año.

Ahora mismo, las prestaciones sociales aquí están sirviendo como únicos ingresos para cubrir necesidades básicas, son necesarias.

b) Programa de Inmigración

Este programa, a través de la Ley de Inmigración, y cuando las personas inmigrantes extranjeras cuenten con un determinado tiempo de asentamiento en el territorio, se ocupa de mejorar las situaciones administrativas de irregularidad. La función que realizan las y los profesionales que componen los Servicios Sociales se basa en la realización de un informe en el que quede patente el arraigo de estas personas a la sociedad española. De esta forma, siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos, se recomendará a la Delegación de Gobierno la permanencia de estas personas inmigrantes en el territorio, pudiendo optar así a un permiso de trabajo y/o de residencia.

c) Plan de Infancia

Desde el Plan de Infancia se realizan labores de prevención con menores, a través de grupos de participación. Además, desde el ayuntamiento, se tienen en cuenta los pensamientos y opiniones de los más pequeños, sobre todo en cuestiones que les repercuten de forma directa. Por ejemplo, en la creación de un parque, qué les gustaría incluir, tener en cuenta su perspectiva en el diseño del mismo, etc. Ellos y ellas también acuden al ayuntamiento a realizar propuestas y peticiones. En definitiva, con el Plan de Infancia lo que se pretende es ver qué necesitan los menores de la comarca para desarrollar su etapa infantil de forma plena, haciéndolos partícipes en todo el proceso. Se procura involucrar a todos los servicios presentes en el territorio y que se realice la creación de diferentes recursos. Se señala de forma muy positiva la participación e involucración de las familias, sobre todo en zonas altas de interior.

d) Plan Corresponsables

Este plan se destina a la conciliación de la vida familiar y laboral mediante la realización de actividades fuera del horario lectivo. Por ejemplo, y principalmente en la época de verano, se llevan a cabo campamentos para los niños y niñas. Al igual que en el Plan de Infancia, se destaca, sobre todo en zonas altas de interior, la gran participación ciudadana.

↪ Desde el Centro Asesor de la Mujer (CAM):

En el territorio del Noroccidente asturiano se encuentran presentes dos Centros Asesores de la Mujer (CAM), situados en Vegadeo y Valdés. El centro ubicado en Vegadeo atiende a los concejos de Vegadeo, Castropol, Tapia de Casariego, El Franco, San Tirso de Abres, Taramundi, Los Oscos (Villanueva, San Martín, Santa Eulalia), Pesoz y Grandas de Salime. Por otro lado, dentro de los ámbitos de actuación del centro situado en Valdés se encuentran los concejos de Valdés, Boal, Coaña, Illano, Navia y Villayón.

La labor principal que desempeña el Centro Asesor de la Mujer es apoyar jurídica y psicológicamente a las mujeres. La atención jurídica es integral, cualquier mujer haya sido o no víctima de violencia de género puede solicitar este recurso.

En materia de violencia de género, las competencias responsabilidad de la abogada se corresponden con recepcionar a la mujer, ofrecerle toda la información disponible y derivarla a los recursos que pueda necesitar, por ejemplo, Servicios Sociales o el Servicio Público de Empleo, entre otros. De esta forma, se realiza un seguimiento diario con las mujeres usuarias. A nivel psicológico, la máxima es garantizar la seguridad de la mujer y de los menores, además de afrontar los malestares psicológicos y emocionales de la mujer. Desde el CAM también se explora con la mujer la posibilidad de presentar una denuncia, en el caso de que existieran hechos denunciados, y se tratan síntomas de depresión, ansiedad, estrés postraumático, etc. En definitiva, el objetivo principal del CAM es ofrecer un espacio seguro para la mujer.

La incorporación del servicio psicológico ha sido reciente, desde el año 2021. Anteriormente se prestaba exclusivamente servicio jurídico a las mujeres usuarias. Aunque, destaca el número de mujeres atendidas durante el año pasado, asciende esta cifra a 176 usuarias. De esta forma, se observa una tendencia al alza cronificada en la prestación de los servicios disponibles dentro del CAM.

Las profesionales que componen el Centro Asesor de la Mujer valoran las actuaciones realizadas en el mismo como idóneas, aunque creen que no son suficientes. Además, destacan como amenazas externas los cambios políticos y la financiación. La financiación es básica para realizar mayores actuaciones. En cuanto a los cambios políticos:

Si los políticos que están no tienen sensibilidad por los temas de género y de igualdad no van a poner de su parte.

Yo entiendo que no se va a quitar el CAM pero, claro, si no lo dotas presupuestariamente, es lo mismo.

↪ **Desde los Ayuntamientos:**

Las personas entrevistadas mencionan diversos recursos ofrecidos desde el ayuntamiento como los Planes de Empleo, los contratos de prácticas, las escuelas taller, los Planes Locales de Inserción, etc. Aunque, se hace especial hincapié en los Talleres de Empleo, debido al impacto que producen los mismos en el territorio.

a) Talleres de Empleo

La finalidad de este recurso es ofrecer a las personas que han fracasado escolarmente un tipo de formación alejada de la reglada que posibilite su inserción al mercado laboral. De forma general, se trata de contratos con una duración máxima de un año, donde se combina la formación y el empleo y cuya retribución económica es la del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Los usuarios a los que se dirige este recurso son personas mayores de 25 años, desempleadas y que se encuentren inscritas como demandantes de empleo. En cuanto a la temática de los talleres, existen diversos tipos dependiendo de la familia profesional a la que pertenezcan los mismos.

La opinión generalizada de los informantes es que los Talleres de Empleo no tienen el efecto de generación de empleo deseado. Las personas usuarias ven los talleres como un fin en sí y no como un medio para conseguir un trabajo dentro de esa familia profesional. Es decir, muchos de ellos realizan diversos Talleres de Empleo, muy diferentes entre sí, enlazando unos con otros. Por lo tanto, se hace necesario un ejercicio de evaluación y seguimiento de estos proyectos.

El Taller de Empleo acaba siendo un recurso más desde que acabas todos los demás: desempleo, ayuda familiar ...

Parece que solo se mueven cuando hay un Taller de Empleo, que es un trabajo por un año en un ayuntamiento en horario de mañana al lado de su casa. Vamos, casi como un funcionario.

Además, hay que tener en cuenta que las personas en situación de precariedad tienden a sufrir deterioro, tanto físico como psíquico, que les impide incorporarse de forma óptima al mercado de trabajo. Por ello, el Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) sí se adaptaba a la realidad social de estas personas y facilitaba su inserción laboral.

↪ **Desde el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA):**

En las entrevistas salen a relucir diversos recursos ofrecidos a través del SEPEPA, destacando el subsidio para mayores de 52 años y los Planes Locales de Empleo.

a) Subsidio para mayores de 52 años

Este recurso se dirige a las personas mayores de 52 años que se encuentran en situación de desempleo y que han visto agotada la prestación por desempleo. Existen diversos requisitos que el usuario debe cumplir para acceder a dicho subsidio, entre ellos se encuentran la obligación de inscribirse como demandantes de empleo y contar con un mínimo de cotización, entre 90 y 359 días.

b) Planes Locales de Empleo

Desde el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA), se ofrecen los Planes Locales de Empleo. Se trata de subvenciones que se suministran a los ayuntamientos para que realicen contrataciones con una duración temporal de un año a determinados colectivos. El perfil al que responden estos individuos es de personas desempleadas de larga duración y en exclusión social. El fin del presente recurso es que este colectivo adquiera experiencia laboral que posibilite su posterior reincorporación al mercado de trabajo. Además, la obtención de un empleo regulado, a través de un contrato laboral, permite que estas personas contribuyan a la seguridad social.

↪ **Fortalezas y debilidades del sistema público de intervención:**

Se señalan principalmente debilidades del sistema público de intervención, las fortalezas que salen a relucir por parte de los y las informantes son escasas. Destaca de forma negativa la alta carga de digitalización actual, que produce una deshumanización de los procesos e impide el acceso a los recursos. Hoy en día, son numerosas las gestiones que deben realizarse a través de la sede electrónica y, debido a esto, personas vulnerables que no cuentan con las herramientas necesarias no pueden acceder a la Administración Pública y los recursos que esta ofrece. Ligado a esta cuestión, se observa la excesiva burocracia como otra de las carencias del sistema público de intervención.

Desde mi perspectiva de trabajadora social, estamos desapareciendo. Esa es la realidad. Nuestra labor la puede realizar cualquier gestor.

Los recursos llegan a las personas que los saben buscar y no a quien realmente los necesita.

No es una administración accesible, es accesible para cuatro.

Por otro lado, se subraya la inexistente planificación y programación en cuanto a la organización de los Talleres de Empleo. Cuando se da este recurso es al mismo tiempo, en diferentes localidades muy cercanas entre sí y, generalmente, de las mismas familias profesionales. Por tanto, esto genera que las personas que necesitan el apoyo de los Talleres de Empleo solo lo tengan en un momento concreto del año. No existe esa misma oportunidad unos meses más tarde o en otro municipio próximo de la comarca. Aunque, es cierto que este recurso necesita ser revisado y evaluado en cuanto a la incidencia real de generación de empleo.

Además, desde Servicios Sociales, se comenta que está todo tan vinculado a la gestión que se pierde demasiado tiempo en eso. Es decir, se dedica más tiempo a la gestión que a la intervención con usuarios. No se pueden realizar proyectos personalizados eficaces que podrían permitir para muchas personas la incorporación al mercado de trabajo, con un acompañamiento específico para cada una de ellas. Dentro de este servicio también se enfatiza en la lentitud de los procesos. Han existido casos en los que la resolución de la solicitud para obtener la prestación del Salario Social Básico ha tardado 15 meses. De forma generalizada se comenta una mala praxis por parte de la administración en la gestión del Salario Social Básico. Personas vulnerables que han recibido al mismo tiempo el SSB y el IMV y que acarrean una deuda con el Estado porque no pueden percibir ambas ayudas simultáneamente y deben devolver la cuantía económica del SSB.

De forma generalizada también se señala la falta de personal como una carencia del sistema público de intervención. Existe la financiación suficiente, pero no hay personal para realizar actuaciones necesarias en la comarca. Destaca que exista una única figura de agente de desarrollo local (ADL) para atender a 7 concejos de la comarca.

Por otra parte, con relación a las fortalezas, destaca de forma muy positiva el grado de implicación de las personas encargadas de los servicios, conocedores de primera mano de la realidad social en el territorio debido a la cercanía que la administración local tiene con el ciudadano. A nivel instrumental, se subraya la buena calidad de la base de datos de la que se dispone.

También se menciona como una de las fortalezas del sistema público de intervención la financiación, pues las cuantías procedentes de Fondos Europeos, entre otros, son altas. En cuanto a recursos, destaca la Casa Malva, centro de atención integral que acoge a mujeres víctimas de violencia de género.

↪ **Relación entre las instituciones:**

En este aspecto existen opiniones muy dispares entre sí. Los agentes sociales pertenecientes a la Administración Pública, exceptuando los Servicios Sociales, opinan que las relaciones presentes entre las instituciones son de colaboración y coordinación.

Aunque, desde Servicios Sociales, se denuncia la falta de coordinación con el Servicio de Salud. Las relaciones no se establecen de forma horizontal, existe una verticalidad donde los Servicios Sociales se encuentran en una posición inferior. Es decir, la coordinación no es bidireccional. Sin embargo, es cierto que con el Servicio de Educación existe colaboración. Un problema social nunca es aislado, generalmente lleva implícita una problemática sanitaria y educativa, entre otros. Por tanto, si no se trabaja en unión y colaboración es muy difícil acabar con el problema y ayudar de forma total a la persona.

Se refleja de forma clara que la existencia de una relación de coordinación y colaboración depende de las personas que se encuentran en el servicio. La relación entre las diferentes administraciones y con el Tercer Sector es imprescindible para que los recursos sean eficientes y lleguen a las personas y al territorio.

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

Existe un consenso por parte de los informantes en cuanto a las amenazas para el sistema público de intervención. Una de ellas es el poco valor y la opinión que la ciudadanía tiene de la Administración Pública. El funcionariado tiende a ser desprestigiado por la población.

A veces incluso somos nosotros los que tiramos por tierra ese valor.

Además, los cambios políticos se presentan como un peligro, sobre todo para las prácticas sociales, pues en ciertos sectores políticos se está produciendo un retroceso. Como consecuencia, otra amenaza externa es la financiación y los cambios que se pueden efectuar en las prestaciones y subvenciones.

2.1.4.El Tercer Sector

El Noroccidente asturiano cuenta con un tejido asociativo y de organizaciones sociales amplio, que causa alto impacto en la comarca. De forma genérica, la mayor parte de estas entidades apoya y asiste a personas en riesgo de exclusión social, personas dependientes o en situación de precariedad. Los niveles de actuación de estas entidades transitan desde el carácter local, como es el caso de la Asociación Intergeneracional del Mazo de Taramundi, hasta la expansión internacional, como es el caso de Cruz Roja.

↪ Entidades que componen el Tercer Sector en la zona:

Como se comentaba anteriormente, en la zona existe un gran número de entidades que componen el Tercer Sector. Las entidades más destacadas por las personas entrevistadas han sido Fundación Edes, Cáritas y Cruz Roja. También se mencionan otras como la Asociación Intergeneracional del Mazo de Taramundi, Asociación ABHAL, ASATA, Asociación Fraternidad, Asociación Mujeres Esqueicidas, Cooperativa El Orrio, Fundación Elisa y Luis Villamil y Asociación Amigos de Vegadeo.

a) Fundación Edes

Fundación Edes nace en la zona rural, en el occidente de Asturias, para apoyar a las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Está configurada por una cooperativa de maestros y maestras, por familias del alumnado del centro educativo y personas voluntarias y profesionales para poner en marcha apoyos y acompañamientos a personas con discapacidad en el medio rural.

Actualmente, se prestan apoyos a personas con discapacidad o en riesgo de tenerla desde la edad temprana. Esta última, se lleva a cabo gestionando un servicio público de atención temprana desde el nacimiento hasta la edad de escolarización, cuando se presenten dificultades en el desarrollo.

Por otro lado, se encuentra el colegio de educación especial, gestionado por la cooperativa de maestros, al que acuden niños/as y jóvenes con discapacidad intelectual de la comarca, desde la etapa infantil hasta la transición a la vida adulta, que finaliza con 21 años de edad.

Fundación Edes también presta apoyos en el ámbito social a personas adultas en diferentes dimensiones de la vida: ocio y tiempo libre, apoyos en el hogar y el entorno familiar, la participación social, apoyos en la formación para el empleo, etc. Desde el año 2020 se realizan actividades de orientación laboral y de formación para el empleo a personas en situación de precariedad sociolaboral.

Es un actor fundamental en la comarca.

b) Cáritas

Esta organización se encuentra muy presente en la población de la comarca. Las personas entrevistadas califican los recursos que ofrece Cáritas como idóneos.

El Ropero de Cáritas, ubicado en el concejo de Vegadeo, tiene mucho impacto en el territorio. El mismo se sostiene gracias a las donaciones de artículos textiles realizadas por vecinos y vecinas de forma totalmente altruista.

También se comenta que, anteriormente, se entregaban vales de alimentos para posibilitar que las familias en situaciones de precariedad pudieran adquirir comestibles, especialmente alimentos no perecederos.

Se menciona la gran labor realizada por la encargada del Ropero de Cáritas, que ayuda a mujeres extranjeras inmigrantes con situaciones irregulares en la incorporación al mercado de trabajo.

Sobre Cáritas: El que llega nunca se va sin nada.

c) Cruz Roja

Cruz Roja ofrece un abanico de actuaciones muy amplio en la comarca. Entre los diferentes recursos que brinda destacan las ayudas de alimentos, la asistencia a domicilio y la ayuda al pago de un mes de alquiler al año, entre otros. Además, Cruz Roja se encuentra muy focalizada en la ayuda a mujeres vulnerables, especialmente a víctimas de violencia de género.

d) Asociación Intergeneracional del Mazo de Taramundi

El objetivo principal de la Asociación Intergeneracional del Mazo de Taramundi es fomentar la realización de actividades en el concejo. Este tipo de actividades contemplan viajes, actividades culturales, charlas, etc. En definitiva, un abanico amplio de actuaciones en la comunidad.

e) Asociación ABHAL

La asociación ABHAL ayuda a personas mayores y personas con discapacidad.

f) ASATA (Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado)

Desde ASATA se está llevando a cabo el Proyecto Volea. Dicho proyecto consiste en ofrecer formación de forma personalizada e individualizada a mujeres residentes en el ámbito rural, cuya inserción al mundo laboral es más costosa.

g) Asociación Fraternidad

Entre sus objetivos se encuentra mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y aumentar su autonomía.

h) Asociación Mujeres Esquecidas (Asociación Mujeres Olvidadas)

Se trata de una asociación compuesta por mujeres muy activa en el territorio. Realizan cursos de cocina, talleres de artesanía, salidas al aire libre, charlas, etc.

i) Cooperativa El Orrio

La Cooperativa El Orrio es una empresa de Economía Social dedicada a prestar servicios de ayuda a domicilio en las zonas rurales.

j) Fundación Elisa y Luis Villamil

Dedicada a la labor social orientada a la educación.

k) Asociación Amigos de Vegadeo

Conformada por vecinos y vecinas que pretenden impulsar el territorio difundiendo el nombre de Vegadeo.

↪ Fortalezas y debilidades del Tercer Sector:

Una de las fortalezas a destacar, que a su vez actúa también como una debilidad, es la participación de personas voluntarias que sostienen los diferentes proyectos de las entidades. La consecuencia negativa es que en el medio rural cada vez habitan menos personas. Por ello, cuanto menos población, menos personas voluntarias disponibles y eso repercute directamente en la sostenibilidad temporal de las iniciativas y proyectos articulados por las entidades. Esto conlleva a la poca estabilidad en el funcionamiento de este tipo de instituciones.

No es lo mismo lo que se hace en Fundación Edes que lo que se hace en Cáritas Vegadeo.

Además, una de las carencias observadas, sobre todo en las asociaciones, es la posible falta de relevo que asegure la continuidad de la actividad.

Estas entidades cuentan con una admiración general por parte de la ciudadanía, lo que lo convierte en una fortaleza del tejido social. Se encuentran muy presentes en el territorio y conocen de primera mano las necesidades de los ciudadanos, especialmente de los colectivos más vulnerables.

Como se comentaba anteriormente, las entidades del Tercer Sector atienden a los colectivos más vulnerables. Dentro de este perfil destacan de forma notable las personas inmigrantes extranjeras con situaciones de irregularidad residencial. Para este grupo resulta más accesible conseguir apoyos en organizaciones como Cáritas que en las Administraciones Públicas, ya que se requiere un mínimo de documentación, asentamiento, etc. Por ende, otra de las fortalezas de las entidades del Tercer Sector es la facilidad de acceso, debido a la menor burocratización.

A veces las exigencias burocráticas son una barrera que algunas ONG no ponen.

En cuanto a la valoración de los recursos que ofrecen las entidades pertenecientes al Tercer Sector, destaca que:

Los que existen funcionan, y funcionan bien, porque además están impulsados, promovidos y sostenidos por personas voluntarias. En ese sentido, funcionan muy bien y es de agradecer enormemente que existan. Si que es verdad que cubren carencias que debería estar cubriendo la Administración Pública. Ahí hay todavía un trabajo que hacer de articular y agilizar, sobre todo agilizar, los recursos de apoyo desde la Administración Pública para que el Tercer Sector no tenga que atender situaciones de urgencia.

La opinión generalizada es que la labor realizada por estas entidades es imprescindible y consiguen llegar a donde la Administración Pública no puede.

Las que funcionan, funcionan. Las que no, no existen.

No hay nadie que esté necesitado de cosas y no se le ofrezcan.

Donde no llegan los Servicios Sociales, llega Cáritas, llega Cruz Roja, ... Entre unos y otros vamos cosiendo el entramado.

A pesar de la positiva valoración de las actuaciones llevadas a cabo por parte de las entidades del Tercer Sector, existe un consenso en cuanto a la consideración de estas como insuficientes.

Actuaciones idóneas, siempre, suficientes, nunca.

Se va tirando, pero trabajando mucho.

↪ **Amenazas para el Tercer Sector:**

Las amenazas externas a las que se enfrenta el Tercer Sector que más han salido a relucir en las entrevistas realizadas son, entre otras, la poca valoración social por parte de ciertos sectores de población hacia las entidades y la acción voluntaria. Se tiende a denostar la labor voluntaria:

Algo ganará y si no gana nada es que no vale nada.

Otra de las amenazas a destacar es la politización de las entidades.

Si estas entidades se politizan, pierden su esencia.

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

Existe unanimidad en cuanto a la consideración de las diferentes entidades del Tercer Sector como autónomas. En cambio, se encuentran discrepancias con relación a la cuestión de la competencia entre entidades. Se comenta que existía mayor coordinación entre las entidades de forma anterior y que, debido al incremento de éstas en los últimos años, ha proliferado la competencia entre las mismas. Otros informantes cualificados opinan que no existe competencia y que las entidades colaboran y se coordinan de forma excepcional.

En general, queda patente el desconocimiento existente sobre la realización de mesas sectoriales dirigidas por un órgano especializado en las entidades componentes del Tercer Sector. Además, sale a relucir la inexistencia de un seguimiento y control de las actuaciones llevadas a cabo por las diferentes entidades.

Nadie nos pregunta nada. Aquí que nos apañemos como podamos.

Aunque, una de las participantes comenta que sí se realizan encuentros y jornadas de convivencia para que exista relación entre las entidades y posibilitar de esta forma que se establezcan sinergias entre las mismas. Sin embargo, esos encuentros son promovidos por las propias entidades, no interviene ningún órgano público específico.

↪ **Relación de las entidades del Tercer Sector con el sistema público de intervención:**

La lectura que se extrae en cuanto a la relación existente entre las entidades del Tercer Sector y el sistema público de intervención es muy interesante. Por un lado, las personas informantes vinculadas a entidades sociales señalan que la coordinación con la Administración Pública es inexistente.

Servicios Sociales no nos da explicaciones, cada uno trabaja por su cuenta. Nos puede llamar la trabajadora social si hay un caso especial, tiene que ser un caso muy especial para que nos llame. Nos pide ayuda en ocasiones muy puntuales.

Por su parte, las personas que desempeñan o han desempeñado cargos en las Administraciones Públicas opinan que existe tanto colaboración como coordinación con las entidades que componen el Tercer Sector.

Nos coordinamos mucho, tanto con Cáritas como Cruz Roja. Hay familias que son multi demandantes, entonces nos coordinamos para no triplicar a veces la misma ayuda el mismo mes...

La Administración necesita al Tercer Sector. La Administración es poco flexible y, a veces, para dar respuestas rápidas a las necesidades necesitamos flexibilizar.

También apuntan que en la actualidad se está reconociendo la necesidad del Tercer Sector, anteriormente ignorado y menoscabado su valor.

2.1.5. Demandas y propuestas

A través de los discursos emitidos por las personas entrevistadas, se han recabado una serie de demandas y propuestas para tener en cuenta en la inserción sociolaboral de las personas en situación de precariedad en el mercado de trabajo.

Una de las propuestas más repetidas es perseguir de forma contundente los empleos irregulares y tener menor tolerancia hacia los mismos. La población, y sobre todo en zonas rurales, es conocedora de estas situaciones de irregularidad. En la mayoría de los casos, estos trabajos irregulares son realizados por personas inmigrantes que carecen de permiso de residencia. Por ello, una forma de poner fin a estos trabajos irregulares es regular la situación de las personas inmigrantes o, al menos, reducir el tiempo del procedimiento administrativo para obtener el permiso de residencia.

En cuanto al colectivo de jóvenes inmigrantes extranjeros, se propone crear cursos puente o facilitar, de alguna forma, la escolarización óptima de este alumnado. Esto se debe al desfase curricular de, al menos, dos años que presentan y la dificultad para integrarse en la comunidad.

Por otro lado, teniendo en cuenta que hoy en día el empleo por sí solo no es un determinante que elimine la precariedad sociolaboral, se debería compatibilizar la percepción de rentas básicas con empleo. A este aspecto, surge controversia ya que las demandas solicitadas por otras personas entrevistadas es que, cuando un individuo esté percibiendo prestaciones económicas por encontrarse en situación de desempleo y rechace un empleo se le debería suprimir esa prestación económica. También se comenta que la prestación económica no debería quitarse si se realizan contraprestaciones para el Estado por parte de esa persona. Es decir, lo que se pretende es que la obtención de las prestaciones económicas sea fruto del esfuerzo individual.

Además, para el colectivo de personas con discapacidad se propone la ampliación de los apoyos económicos a las mismas, en función de sus necesidades y su contexto, no solo en función del grado de discapacidad que presente.

Por último, para el colectivo de personas en situación de precariedad que presenten problemas de salud, tanto mental como física, deberían existir grupos de apoyo que ayuden a mejorar aspectos como la autoestima. Esto se llevaba a cabo con el Ingreso Mínimo de Inserción (IMI) y era muy necesario. También es imprescindible crear recursos muy específicos, por ejemplo, planes de empleo diseñados a medida del colectivo más afectado por la precariedad sociolaboral. Es decir, que los ayuntamientos reserven, al menos, una plaza de operario para estas personas en situación de precariedad que tienen peores condiciones de acceso al mercado de trabajo.

Por último, otras demandas para tener en cuenta son la conciliación familiar, facilitar que las personas en situación de precariedad tengan acceso al permiso de conducir y un vehículo propio, la adecuación de la oferta formativa en la comarca y el acompañamiento y seguimiento a personas nuevas pobladoras en temas de emprendimiento.

2.2. ANÁLISIS DEL GRUPO DAFO

Antes de nada, hay que comentar que hubo dificultades para lograr reunir al número inicialmente estipulado de 8 informantes cualificados para participar en el DAFO. Únicamente una de las personas a las que se realizó la entrevista pudo asistir, el resto de los participantes no

se presentaron por motivos profesionales. Finalmente, asistieron 5 personas, en su mayoría pertenecientes al Tercer Sector y otra de ellas a la Administración Local. El desarrollo de la reunión DAFO tuvo lugar el día 27 de julio a las 10:30 en el CDR Fundación Edes. En cuanto a la estructuración de la sesión, ésta se dividió en cuatro bloques principales de debate y consenso: debilidades y fortalezas internas, amenazas y oportunidades externas.

Nº Asistentes	Entidad	Localidad	Perfil profesional	Cohorte Edad	Sexo
1	CDR Fundación EDES	Navia	Coordinación	...	M
2	CDR Fundación EDES	La Caridad, El Franco	Técnica	42	M
3	Ayuntamiento de Villayón	Villayón	Técnica	40	M
4	CEDER Navia-Porcía	Tapia de Casariego	Técnica	57	M
5	CEDER Navia-Porcía	Puerto de Vega, Navia	Técnica	53	M

A continuación, se dará comienzo con el análisis de las debilidades internas detectadas en la zona del Noroccidente de Asturias por las personas participantes en el grupo DAFO. Después se comentarán las fortalezas internas, amenazas y oportunidades externas identificadas en el territorio.

2.2.1. Debilidades internas

Tras un breve periodo de reflexión individual acerca de la temática a tratar, las participantes volcaron sus ideas en diferentes láminas para, posteriormente, realizar una puesta en común de las consideraciones meditadas de forma grupal. En cuanto a las debilidades internas identificadas en el territorio, se mencionaron las siguientes:

↪ Sector Primario:

- Bajo reconocimiento y valor social.
- Bajas remuneraciones.
- Trabajo temporal.

El Sector Primario en la zona Noroccidente de Asturias sería una buena fuente de empleo, pero las condiciones que ofrece de bajas remuneraciones, bajo reconocimiento social y temporalidad lo hacen precario. Además, es un sector que resulta poco atractivo para la población de la comarca.

Dentro del sector agrario, otra de las debilidades visibles es el arraigo cultural que existe sobre la explotación tradicional. Es decir, se encuentran muchas dificultades para abandonar la explotación tradicional y dar paso a la explotación agraria ecológica. Esta última presenta múltiples beneficios pues, se dan otro tipo de condiciones laborales, a la vez que se concientiza sobre la alimentación y la cultura comunitaria.

↪ **Sector Servicios:**

- Personas poco cualificadas.
- Bajas remuneraciones.
- Trabajo temporal y estacional.
- Condiciones laborales extremas.

El Sector Servicios tiene mucho impacto en la comarca en cuanto a la generación de empleo se refiere. También es un sector con bajas remuneraciones y alta temporalidad. La estacionalidad es un factor muy importante a tener en cuenta debido a la turistificación de la comarca. Por tanto, se genera mucho más empleo en verano que en otras épocas del año. En cuanto a los tipos de servicios presentes en la zona Noroccidente de Asturias, destacan principalmente la hostelería y cuidados.

↪ **Dispersión geográfica:**

- Falta de transporte público.
- Necesidad de carné de conducir y vehículo propio para desplazarse.

El transporte público disponible no es accesible para la población presente en la comarca por diversas razones. Las frecuencias de trasporte son escasas, con unos horarios establecidos rígidos que no permiten la adaptabilidad al plan de trabajo y movilidad de los y las habitantes. Por otro lado, hoy en día, existe una única línea de autobús. Esto tiene como resultado la imposibilidad de acceder a zonas más rurales, que permanecen incomunicadas a través del transporte público. Obtener un empleo en el municipio de residencia es muy complicado. Por ende, para incorporarse al mercado laboral, se hace necesario disponer del permiso de conducir y un vehículo para desplazarse.

↪ **Escasez de oferta formativa:**

- Oferta formativa encorsetada.
- Formación no adaptada a las demandas laborales.
- Excesivos requisitos para el acceso a la formación.

La oferta formativa de la zona es escasa y no se adapta a las demandas laborales y los perfiles sociodemográficos de la misma. Adaptación insuficiente referida también a las condiciones en las que se ofrece la formación. No puede existir, por ejemplo, una rigidez en los horarios, pues muchas personas del medio rural no disponen de vehículo propio y deben desplazarse en las escasas frecuencias de transporte público existentes. En cuanto a los Talleres de Empleo, y cuando se trata de personas que se encuentran en una situación de desempleo de larga duración, es difícil que se puedan incorporar inmediatamente y no de forma progresiva a jornadas laborales de siete u ocho horas. Hay que tener en cuenta que carecen de hábitos prelaborales y no es fácil su incorporación en grupos de diez personas que no conocen. Además, los requisitos de acceso son excesivos y no se adaptan a la realidad social existente en la comarca, en el medio rural. Es decir, “si nos piden la ESO para acceder y tenemos más de 50 años, no vamos a tener la ESO”. Al igual que una persona que por trabajar unos meses en verano tiene menos posibilidades de acceder a un Taller de Empleo.

↪ **Escasa oferta de vivienda:**

- Excesiva *turistificación*.
- Gran porcentaje de segundas residencias.
- Alto precio de la vivienda.

La zona Noroccidente de Asturias se encuentra excesivamente *turistificada* y esto repercute en factores como el mercado de vivienda. La oportunidad de vivienda, para personas que quieran residir en el medio rural durante todo el año, es muy limitada. Los propietarios prefieren alquilar los meses de verano para obtener unas retribuciones económicas superiores que si estuvieran alquilando un año entero esa vivienda. Por otro lado, las viviendas que no son utilizadas para fines turísticos, y que las personas pueden alquilar durante todo el año, son económicamente inaccesibles. Además, en la zona costera, se encuentran casos de viviendas que son utilizadas como segundas residencias los meses de verano y permanecen vacías el resto del año. Los y las propietarias de estos domicilios son personas que residen en grandes urbes del país.

↪ **Empleos no atractivos:**

- Cultura del *funcionariado*.

Todo el mundo quiere ser funcionario y es inevitable irte fuera.

Se refleja un cambio en el pensamiento de la sociedad, pues la tendencia actual es que las personas prefieren tener un puesto de trabajo fijo y asegurado para toda la vida. En un modelo económico como el actual, donde las condiciones de empleo son precarias y el futuro laboral se presenta como incierto e inestable, la opción más factible y estable es el funcionariado. La problemática es que no existen las suficientes plazas de funcionariado para todas las personas de la zona que desean quedarse en la comarca. Esto implica que muchas personas jóvenes decidan trasladarse a las ciudades, pues existe mayor oportunidad de empleabilidad debido a la mayor oferta de plazas.

Los empleos disponibles en la comarca no resultan atractivos para la población pues suponen bajas retribuciones económicas y malas condiciones como el excesivo horario laboral.

↪ **Despoblación en la zona:**

- Población envejecida.
- Migración de jóvenes cualificados.
- Ausencia de emprendimiento en la comarca.

La zona Noroccidente de Asturias presenta un alto porcentaje de población envejecida. Cada vez más, las personas jóvenes migran a las ciudades en busca de mejores oportunidades laborales que se adecúen a su formación. La escasez de población joven repercute en el emprendimiento de la zona, que se percibe como escaso. Estos factores agravan la problemática situación de despoblamiento vivida en la comarca, especialmente en las zonas de interior, que se presenta como una debilidad en el territorio.

↪ **Falta de recursos de apoyo:**

- Conciliación familia-empleo.
- Emprendimiento y autoempleo.
- Acompañamiento y seguimiento para el precariado.

Otras debilidades mencionadas han sido la carencia de estructuras y recursos que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, además de la ausencia de servicios de apoyo para el autoempleo y el emprendimiento. Referido a este último, destacan las dificultades encontradas para el autoempleo. Son necesarios no solo instrumentos financieros sino apoyos personalizados que fomenten el autoempleo y el emprendimiento.

Además, se destaca la ausencia de itinerarios de acompañamiento a personas en situación de precariedad. La formación es primordial para las personas que se encuentran en situación de precariedad sociolaboral, aunque, ésta debe verse ligada a itinerarios de acompañamiento y seguimiento que apoyen de forma integral a este tipo de población. En este sentido, también destaca que los Planes de Empleo diseñados desde los ayuntamientos no se adaptan a las necesidades de la población residente en la zona.

2.2.2. Fortalezas internas

Tras un periodo de reflexión individual acerca de la temática a tratar, las participantes volcaron sus ideas en diferentes láminas para, posteriormente, realizar una puesta en común de las consideraciones meditadas de forma grupal. En cuanto a las fortalezas internas identificadas en el territorio, se mencionaron las siguientes:

↪ Nivel de vida “más asequible”:

- Más barato vivir en el rural.
- Mayor coste de la movilidad motorizada.

Todas las participantes coinciden en que es más barato vivir en el medio rural que en las ciudades. Los comercios, la hostelería, etc. presentan unos costes inferiores a lo que se observa en las urbes. Aunque, destacan que el dinero ahorrado en estos establecimientos se gasta en combustible. Las familias en el medio rural, ante la necesidad de utilizar un vehículo para desplazarse, pueden llegar a desembolsar 200€ al mes en combustible fácilmente. Acciones como desplazarse al puesto de trabajo, acudir al médico, llevar a los hijos/as al colegio, suponen un gasto notable en el núcleo familiar. En cambio, en las ciudades, debido a las buenas conexiones y la frecuencia de líneas del transporte público las familias no necesitan desplazarse en su vehículo propio y no acarrear gastos en carburante. Por ende, aunque los precios de los alimentos tiendan al alza en las ciudades, no deben enfrentarse al coste del combustible.

↪ Riqueza del patrimonio y recursos comarcales:

- Abundancia de materia prima y terrenos.
- Paisaje, patrimonio cultural y espacio natural.
- Aprovechamiento de recursos y productos infravalorados.

Se destaca como fortaleza la existencia de terrenos improductivos en la comarca, sobre todo en las zonas altas de interior. Esto posibilita que, con una adecuada gestión, los terrenos sean aprovechados para nuevas actividades o para ampliar las ya existentes en el territorio. En la zona Noroccidente de Asturias el paisaje y el patrimonio cultural son el principal atractivo que caracteriza la comarca y se deben utilizar estos recursos de forma consciente.

Una de las participantes subraya como fortaleza el aprovechamiento de los recursos y productos locales disponibles, haciendo especial hincapié en la recuperación de los cítricos del Navia. De forma anterior, la población de la comarca compraba naranjas en el supermercado. Algunas de ellas provenientes de Valencia, lo que implica una mayor calidad, y otras provenientes de África subsahariana en peores condiciones. Actualmente, los habitantes de la comarca se han dado cuenta de la riqueza agrícola que existe en la cuenca del Navia, de donde se obtienen cítricos y aguacates de forma ecológica y natural. Se realizaba un desperdicio de estos productos y no se aprovechaban por mero desconocimiento de su existencia en la comarca.

↪ Tejido empresarial con empleos estables y dignos:

- Existencia de medianas y grandes empresas en el territorio.
- Capacidad de generar empleo digno.
- Disponibilidad de terreno para la creación de parques industriales.

En el territorio existe tejido industrial compuesto por medianas y grandes empresas capaces de generar empleo estable a lo largo de todo el año y digno en cuanto a las condiciones laborales se refiere. Destacan la *biofábrica* de Navia, Ence, productora de celulosa y energía renovable; Reny Picot, perteneciente al sector lácteo; y astilleros como Gondán y Armon, dedicados a la reparación y construcción de buques.

Por otro lado, se valora positivamente y remarca como fortaleza la existencia de terreno para la creación de parques industriales.

↪ **Existencia de ayudas para el emprendimiento y la inversión:**

Actualmente, se encuentran en auge las ayudas para el emprendimiento y la inversión, destacando las ayudas LEADER, de inversión para el autoempleo y el tique rural, entre otros. Por ejemplo, las ayudas LEADER que fomentan la creación de empresas en la comarca, a través del Centro de Desarrollo Rural (CEDER). En cuanto a los requisitos, no existe limitación por edad y las cuantías económicas eran de 35.000€. Este año ascenderán hasta los 50.000€ para personas que quieran llevar a cabo proyectos de inversión o emprendimiento en la zona.

↪ **Existencia de formación reglada y formación profesional en las villas:**

Las participantes de la mesa DAFO señalan de forma muy positiva la existencia de formación reglada y formación profesional en las villas. Para las familias que, por falta de recursos u otras circunstancias, no puedan permitirse pagar una matrícula universitaria y el alquiler de una vivienda en la ciudad pueden optar por diversas alternativas en formación profesional en la comarca.

↪ **Existencia de recursos y centros de apoyo para personas vulnerables en la comarca:**

Destaca la existencia de recursos y centros de apoyo para personas vulnerables en la comarca, señalando de forma directa como agentes sociales de cambio en el territorio Fundación Edes, ASATA y la Cámara de Comercio de Luarca. A este aspecto, también se cuenta con centros de apoyo empresarial como Novales o la Cámara de Comercio de Luarca para guiar y asesorar a emprendedores/as y empresarios/as.

↪ **El envejecimiento de la población:**

Por otro lado, se percibe el envejecimiento de la población como una oportunidad de trabajo debido al auge y la profesionalización del sector cuidados. Siempre y cuando éste disponga de condiciones laborales dignas.

↪ **Creación de escuelas infantiles:**

En zonas altas de interior, como lo es Villayón, están creando escuelas infantiles de 0 a 3 años. Este hecho es muy significativo pues la existencia de recursos de apoyo como éste fomenta la

conciliación familiar. Además, promueven que las familias permanezcan en el medio rural y no se trasladen a vivir a villas donde ya existen estos recursos.

↪ **Capacidad de crecimiento del sector primario:**

En cuanto al sector primario, se señala como fortaleza la capacidad de crecimiento con el que cuenta este sector si cuenta con los apoyos necesarios. Actualmente el sector de la agricultura no crece, pero sí podría hacerlo con ayudas suficientes. Además, existen posibles líneas de actuación como la agricultura ecológica que podrían impulsar al sector.

↪ **Otras fortalezas:**

Otras fortalezas que han sido señaladas por las participantes son la existencia de estructuras con capacidad de alinear necesidades y recursos, las mejores de conexión a internet que favorecen el teletrabajo y la formación online, la capacidad de acogida a nuevas personas pobladoras migrantes por parte de los y las residentes de la comarca. Además, a nivel comunitario, destaca la existencia de proyectos comunitarios e inversión comunitaria que son capaces de generar procesos para todas y todos.

2.2.3. Amenazas externas

En este apartado, las participantes volcaron en *post-it* las amenazas externas que perciben en la comarca. De forma posterior, se realizó una puesta en común grupal.

↪ **El auge del discurso social que demoniza las prestaciones económicas:**

Se señala como amenaza externa en el territorio el auge del discurso social que demoniza las prestaciones económicas por parte de diversos sectores de población. Las prestaciones económicas, entre las que se encuentran el Salario Social Básico (SSB) y el Ingreso Mínimo Vital (IMV), son muy necesarias para personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y precariedad, que no pueden incorporarse de forma digna y estable al empleo. Está muy extendida, en algunos sectores de población, la creencia de que las personas que perciben prestaciones económicas se acostumbran a las mismas, viven de esos ingresos y después no quieren trabajar. Lo cierto es que, las cuantías correspondientes a las prestaciones económicas sociales oscilan entre los 400€ y 500€ por persona adulta. Es decir, estas retribuciones no permiten que las personas receptoras de las mismas puedan vivir de forma digna y despreocupada. Aunque, no todas las participantes están de acuerdo en esto. Se comenta que con la combinación de prestaciones económicas y la realización de trabajos irregulares, sí se puede llegar a vivir con suficiencia. Sin embargo, apuntan que se trata de casos puntuales y que no se debe generalizar.

Haciendo referencia al sector de población que opina que las personas receptoras de prestaciones económicas no quieren trabajar:

Cuando profundizas en esos comentarios conocen máximo dos personas que les hayan dicho: “No, no voy a trabajar porque pierdo la prestación”. De la anécdota se generaliza y se elabora un discurso.

Además, cabe destacar la existencia de ocasiones justificadas en las que, sobre todo personas residentes en zonas altas de interior se ven obligadas a rechazar puestos de trabajo debido a la lejanía geográfica y el gasto económico que ello supone. Optar a ofertas de trabajo en las que la retribución económica percibida asciende a los 600€ no es asequible teniendo en cuenta el gasto en combustible, necesario para desplazarse a su lugar de trabajo.

↪ **El cambio climático:**

El cambio climático se presenta como una amenaza externa en el territorio, a pesar de la ignorancia existente por parte de diversos sectores de población. La productividad del campo ya se está viendo afectada por este fenómeno, lo que repercute de forma directa en el empleo y el precio de estos productos percederos. El aumento de las temperaturas ha modificado la estacionalidad de diversos cultivos y las intensas lluvias o granizo hacen que muchos de estos no puedan salir adelante.

Por otro lado, el cambio climático también ha repercutido en el factor de la vivienda. Las altas temperaturas presentes en ciudades como Madrid o Valencia en el periodo de verano hacen que estas personas se trasladen al norte y establezcan aquí su segunda residencia. Se trata especialmente de personas jubiladas adineradas. Por tanto, esto último intensificará más aún el problema de la vivienda. Actualmente, la zona Noroccidente de Asturias ya se presenta como segunda vivienda, sobre todo en la zona costera. Como consecuencia, el precio de la vivienda continuará en aumento, tanto para compra como alquiler. Lo que esto provoca es la imposibilidad de que la población pueda establecerse, ocupar un empleo y tener una calidad de vida digna.

↪ **La venta online:**

La venta online se presenta como una amenaza para el comercio local. Se hace necesario fomentar que las personas acudan a los comercios existentes en la comarca para, de esta forma, generar una red económica en el territorio y lograr que estos negocios permanezcan abiertos. La oferta online es muy variada, pero, siempre que se trate de productos existentes en la zona, deberíamos comprar en el comercio local y evitar el cierre de estos.

Ligada a esta cuestión, también se presenta como una amenaza externa en el territorio las importaciones de productos de países donde los controles sanitarios y fitosanitarios son menos exigentes que los españoles. Además, existe competitividad en cuanto al precio de estos productos, importados y de origen nacional, pero se debe tener en cuenta por parte de los consumidores otros factores como la salud.

↪ **Cuestión laboral:**

Se mencionan como amenazas externas diversas cuestiones relacionadas con el ámbito laboral y la empleabilidad. Por un lado, se señala que no existen los incentivos suficientes para la contratación de personas en situación de desventaja social. Se denuncia que las políticas de empleo y sociales tampoco se adaptan al medio rural. En este sentido, cabe mencionar el mecanismo de Rural Proofing, que tiene por objeto garantizar que la legislación se diseñe teniendo en cuenta al medio rural.

Por otro lado, destaca como amenaza la falta de oportunidades laborales para personas cualificadas que deciden emigrar a las ciudades en busca de empleos acordes a sus estudios. Asimismo, se mencionan el desequilibrio salarial con relación al coste de vida, la excesiva digitalización en todos los procesos y la escasa valorización y apoyo por parte de los políticos hacia el medio rural.

Finalmente, se menciona el sistema de trabajo autónomo estatal, pues no contempla incentivos específicos para las comarcas rurales y empresas rurales.

↪ **Macro parques eólicos, minas y macro granjas:**

Se destaca como amenaza externa la construcción de parques eólicos y la apertura de minas, pues destruyen la fortaleza anteriormente mencionada del paisaje. Suponen una amenaza para las reservas naturales disponibles en la comarca, la obtención de los recursos debido a que son mecanismos de explotación que invaden el territorio, el terreno, etc. Relacionado con esto, el modelo productivo basado en grandes explotaciones, tipo macro granjas, y en detrimento del comercio local y las pequeñas empresas, también se presenta como una amenaza en la comarca.

2.2.4. Oportunidades externas

En este apartado, las participantes volcaron en *post-it* las oportunidades encontradas en la comarca. De forma posterior, se realizó una puesta en común grupal y se recabaron las siguientes cuestiones:

↪ **Ayudas económicas:**

Se destacan como oportunidades las ayudas económicas percibidas por Fondos Europeos, cuyo fin principal es la mejora y el desarrollo de los territorios rurales. También son una oportunidad las ventajas fiscales de las que son beneficiarias las zonas en riesgo de despoblación.

↪ **Capacidad de generación de empleo en la comarca:**

Se abren nuevas vías de empleo público también para personas con discapacidad intelectual. Es decir, el empleo público comienza a ser accesible para colectivos que se encuentran en situación de precariedad.

Además, la puesta en marcha de comunidades energéticas también posibilita la generación de empleo en la comarca. Ligado a esto, el reconocimiento de la agricultura ecológica como modelo de desarrollo rural también fomenta la generación de empleo local. Asimismo, la aparición de nuevos modelos de cuidados, más personalizados, inciden de forma directa en la generación de empleo de calidad.

↪ **Creciente visibilidad del medio rural:**

Cada vez más, lo rural aparece en la agenda política. Además, existen redes en el territorio, tanto autonómico como nacional, y buenas prácticas en las que apoyarse a la hora de planificar una correcta gestión rural, sostenible, medioambiental y social.

↪ **Otras oportunidades:**

Se destaca de forma muy positiva la equiparación actual entre la formación presencial y la formación online acreditada. Las personas ya no tienen que desplazarse ni trasladarse a las ciudades para obtener una formación de calidad.

Además, la gestión del transporte se presenta como una oportunidad en la comarca, debido a que ésta puede ser asumida por los propios vecinos o incluso grupos de asociaciones. Actualmente, el transporte en el territorio es dirigido por el Consorcio de Transportes de Asturias de forma unilateral. Es decir, establece de forma rígida los horarios y frecuencias del transporte público, sin tener en cuenta las necesidades de la población, sobre todo en zonas rurales.

2.2.5. Conclusiones del DAFO

Tras una revisión de los aspectos mencionados en el desarrollo de la reunión DAFO, se han identificado las siguientes cuestiones como causas profundas que conducen a la vulnerabilidad y precariedad sociolaboral en la zona Noroccidente de Asturias:

- El fenómeno de la despoblación, ligado a la inaccesibilidad de la vivienda se presentan como una lacra en la comarca. Aunque existan personas nuevas pobladoras que deseen asentarse en el territorio, resulta complicado debido a que apenas existen viviendas en alquiler. La opción de compra es poco atractiva debido a la gran inversión que debe realizarse y el riesgo que ello supone.
- La dispersión geográfica de los recursos conlleva que las personas deban desplazarse en vehículo propio debido a la escasa oferta de transporte público. Para optar a un puesto de trabajo se debe disponer del permiso de conducir y vehículo, de lo contrario, las opciones de empleo se limitan en exceso. Además, debido al aumento del precio del carburante, a las personas establecidas en zonas altas de interior les resulta más complicado encontrar un empleo que les genere los suficientes ingresos para compatibilizar el gasto del combustible y vivir de forma digna.

- Además, otras cuestiones que salen a relucir como recurrentes y significativas son la dualidad existente teniendo en cuenta las condiciones dignas, estables y de calidad de las grandes empresas de la comarca en contraposición con el empleo precario y estacional que corresponde al sector primario y el sector servicios.
- Por otro lado, es vital destacar la riqueza del patrimonio y recursos existentes en la zona como potencialidades para obtener un desarrollo rural, sobre todo, sostenible. El aprovechamiento de recursos podría tener diversas finalidades como atraer a nuevas personas pobladoras o fomentar el consumo de productos autóctonos en detrimento de los que se encuentran en los supermercados, por ejemplo, cítricos existentes en la cuenca del Navia.

■ **Contradicciones**

A raíz de los discursos emitidos por las participantes, han sido identificadas contradicciones. Diversas cuestiones señaladas como debilidades o amenazas se destacan en positivo a la hora de mencionar las fortalezas y oportunidades. Es decir, varios aspectos son reconocidos de forma dual como debilidad y fortaleza.

Por un lado, el envejecimiento de la población es señalado como una debilidad en la comarca. Aunque, de forma posterior, se destacó la elevada cifra de población envejecida como una fortaleza, pues es vista como una oportunidad de trabajo.

Además, existió un consenso en cuanto a considerar la carencia de estructuras y recursos que favorezcan la conciliación familiar como una debilidad. Sin embargo, se destacó como fortaleza que cada vez existen más recursos de apoyo y programas de conciliación. Por ejemplo, la creación de escuelas infantiles de 0 a 3 años en zonas rurales como Villayón, donde lo más frecuente es que, si estos recursos existen, se cierren.

También se señaló como fortaleza la visión comarcal del territorio, aunque una de las participantes comentó que no sacamos partido a todos los recursos de los que disponemos en el noroccidente asturiano. Existe mala señalización de caminos y rutas que impiden que sean conocidas por todos y todas, incluidos los turistas.

2.3. ANÁLISIS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

Para formar el Grupo de Discusión se contactó con personas cualificadas que habían participado en el trabajo de campo de las entrevistas ya que, por su actividad profesional, disponían de acceso a personas en situación de precariedad sociolaboral. Finalmente, ante la imposibilidad de reunir a 8 personas en un mismo lugar, se decidió realizar el grupo de discusión en un Taller de Empleo. Este programa se presentó como la mejor opción, pues permitía reunir a 10 personas en un mismo espacio, durante su horario laboral. Para ello, se contó con la ayuda de la alcaldesa de El Franco y del director del taller. La configuración del grupo fue mixta en cuanto al sexo, siendo 5 el número de mujeres participantes y 3 el de hombres; en total, el número de

participantes fue de 8 personas. Además, el rango de edad de estas personas comprende entre los 39 y los 59 años. El grupo de discusión tuvo lugar en el Centro de Empresas de Novales, situado en El Franco, el 10 de agosto a las 8:30.

Nº Asistentes	Localidad	Actividad	Cohorte Edad	Sexo
1	El Franco	Hostelería y jardinería	39	M
2	Viavelez, El Franco	Sector cuidados	56	M
3		Sector cuidados	57	M
4	La Caridad, El Franco	Autónoma (tienda de ropa)	59	M
5	La Caridad, El Franco	Mercadillo	49	M
6	Tapia de Casariego	Peón en jardinería	40	H
7	Tapia de Casariego	Ex Inspector técnico	41	H
8	Serandinas, Boal	Autónomo (sector alimentación)	54	H

2.3.1. Las experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral

A continuación, se comentarán las diversas experiencias y trayectorias de precariedad sociolaboral de los y las participantes que componen el grupo de discusión. También, se dedicarán diferentes apartados a cuestiones como la situación de la vivienda en la comarca, la posibilidad de conciliación familiar, el nivel de vida en el medio rural, etc.

La percepción generalizada del grupo es que existe poco empleo en la zona, con unas condiciones laborales inasumibles. Opinan que los empresarios se aprovechan de las personas con más necesidad, que consienten situaciones laborales indignas para poder sustentar a su familia e intentar llegar a final de mes.

Pasas por el aro por necesidad. (mujer)

Si no aceptas tú, ya vendrá otro detrás. (mujer)

En cuanto a los nichos de trabajo de la comarca, se concentran principalmente en dos sectores: cuidados y hostelería. Existen empleos en casas particulares cuidando a personas mayores, aunque la gran parte son de forma irregular y en hostelería existe demanda de trabajadores, pero las condiciones laborales no son buenas. En esta última, el *modus operandi* consiste en ofrecer a los trabajadores/as una jornada completa de trabajo, pero el contrato únicamente cubre media jornada laboral. Además, debido a la estacionalidad del turismo en la zona, el trabajo en hostelería se centra en la estación de verano.

Una de las participantes comenta que ha tenido una tienda de ropa durante bastantes años. Debido al cambio en los hábitos de consumo de la población y factores como la creación de la autovía, que posibilitaba trasladarse a los centros comerciales en una hora, tuvo que cerrar la tienda de ropa. Años después, con la llegada de internet y las compras online, otros comercios en la zona también tuvieron que cerrar.

Existe unanimidad en el grupo de participantes a la hora de considerar un empleo digno cuando cumple características como horarios estables, donde la jornada laboral sea continua y no partida. Además, identifican dos como las causas principales por las que se encuentran desempeñando trabajos precarios que son a los que pueden acceder en la zona: el transporte y la dispersión geográfica. Dependen de su vehículo propio para desplazarse al lugar de trabajo debido a que el transporte público no es accesible en cuanto a horarios y frecuencias diarias. También apuntan que los recursos se encuentran dispersos y eso dificulta su vida diaria, además de suponer un importante gasto en combustible.

■ **Hostelería:**

En hostelería existe demanda de trabajadores, pero las condiciones laborales no son buenas. Además, debido a la estacionalidad del turismo en la zona, el trabajo en hostelería se centra en la estación de verano.

En esta zona realmente la hostelería vive del verano, en invierno se complica la cosa. (mujer)

En diversas plataformas de búsqueda de empleo se solicita la figura de ayudante de cocina o ayudante de camarero. Los participantes opinan que es ofensivo ya que exigen desempeñar las mismas funciones que un cocinero o un camarero, pero cobrando menos y con peores condiciones laborales.

Mi mujer está de ayudante de cocina y este mes no ha librado ni un día, ni lo va a librar. Le han dicho que este mes que se olvide. (varón)

En agosto no hay descansos. (mujer)

Una de las participantes, que trabaja de forma asidua en hostelería, comenta que ha habido ocasiones en las que ha realizado 17 horas de jornada laboral y no se le ha pagado extra por las horas de más trabajadas. Esto solo ocurre en fechas señaladas, pero sucede.

Actualmente, quizás están mejorando un poco las condiciones laborales en el sector de la hostelería porque los empresarios/as ven que las personas ya no aceptan unas condiciones laborales abusivas y se encuentran faltos de personal.

■ **Nivel de vida en el medio rural:**

Los precios cada vez están más altos. (mujer)

Varias personas participantes en el grupo de discusión viven en una casa, alguna de ellas fruto de herencia familiar. Por tanto, el gasto en el alquiler o la hipoteca de la vivienda no deben asumirlo. Además, vivir en una casa con un pequeño jardín o terreno posibilita a estas personas disponer de un huerto que les permite autoabastecerse de diversas hortalizas. De forma posterior, elaboran con esos productos diferentes conservas que almacenan durante todo el año. En definitiva, pretenden ser lo más autosuficientes posible para no depender de los supermercados. A través del ayuntamiento de El Franco existe un recurso que ofrece pequeñas parcelas de huerta que la población puede solicitar para su uso, especialmente las personas residentes en pisos que no disponen de jardín.

Por otro lado, existe unanimidad en el grupo respecto a la subida del precio de los alimentos. Una de las participantes menciona que anteriormente gastaba 120€ para una compra en el supermercado cada 10 días. Actualmente, con 200€ no logra cubrir la misma compra, con los mismos productos o similares, debido al alza de los precios. Además, todos los participantes recalcan la subida del precio del aceite. También se menciona el elevado gasto en combustible debido a la falta de transporte público y la dispersión geográfica de los recursos.

■ **Conciliación familiar y laboral:**

Existen diferentes recursos dependiendo del municipio en el que se resida. Por ejemplo, se comenta que en La Caridad funciona muy bien la escuela infantil de 0 a 3 años. Este servicio no es gratuito, aunque se mide la renta familiar para calcular qué cantidad deben abonar. Algunas familias no pagan nada por este recurso o, como mucho, el comedor del menor. El horario de apertura de este centro es de 8:00 a 16:00. Para padres y madres cuyo horario laboral sea por las mañanas, este servicio les permite compatibilizar su trabajo con la crianza de sus hijos/as. Aunque, resulta complicado para personas cuya jornada laboral sea partida. Sin embargo, pueden complementarlo con el servicio de ludoteca que permanece abierto durante las tardes.

En cambio, en Tapia de Casariego, municipio próximo geográficamente y superior en cuanto al número de habitantes respecto a La Caridad, no existe escuela de 0 a 3 años. Además, llama poderosamente la atención debido a que existen unas instalaciones habilitadas del ayuntamiento, con posibilidad de alquiler, donde hace algunos años funcionaba una guardería y dispone de todo el mobiliario necesario. Se comenta que en los municipios donde no existen recursos o servicios que posibiliten la conciliación familiar, contratar a una persona para que cuide de los menores a cargo es inviable.

Estás trabajando para pagarle con tu sueldo a esa persona. Para eso no trabajas y encima pasas más tiempo con tu hijo. (mujer)

Una ventaja de las ciudades, que en bastantes municipios rurales no existe, son los campamentos de verano. Posibilitando, de esta forma, la conciliación de madres y padres que deben trabajar en esta época del año. Como novedad, este año la escuela de Valdeparees (El Franco) ofrece a las familias un campamento de verano en horario escolar para facilitar la conciliación familiar.

Se destaca como punto negativo para la conciliación familiar y laboral la finalización del comedor escolar antes del fin de las clases. De esta forma, en el mes de junio, los menores salen muy pronto del colegio, lo que dificulta la conciliación.

Sin comedor, a la una (13:00) ya está fuera. (mujer)

■ **Vivienda:**

La mayoría de los participantes se encuentra en situación de arrendamiento. Solo un pequeño porcentaje reside en la vivienda familiar heredada. Es decir, son propietarios de la vivienda y no deben asumir gastos de alquiler.

En la comarca los alquileres oscilan entre los 300€-400€, siendo la zona más cara Tapia de Casariego. Un participante comenta que se trasladó a vivir este año a Tapia de Casariego y recalca la dificultad para encontrar vivienda en dicho concejo. La mayoría de las ofertas solicitan como requisito que la persona que ocupe la vivienda sea un maestro ya que, de esta forma, aseguran que el piso permanece vacío en verano para el turismo. Es decir, casi la totalidad de ofertas de vivienda son de septiembre a junio en Tapia de Casariego. Los integrantes del grupo de discusión señalan que una zona más accesible para encontrar vivienda, en cuanto a precio y duración en el contrato del alquiler, es La Caridad. En este municipio los propietarios no solicitan el abandono de la vivienda los meses de verano, existe una continuidad en el contrato que puede prolongarse durante años. Estas dos localidades son zonas costeras que se encuentran a apenas 10 kilómetros de distancia y existe una diferencia abismal en cuanto al alquiler de vivienda se refiere.

No les interesa tenerte todo el año. (mujer)

Tapia y La Caridad son diametralmente distintos. (mujer)

Además, se menciona que a través de agencias inmobiliarias es imposible alquilar porque todas las viviendas disponibles son para compra, no alquiler. La mejor forma de encontrar vivienda en alquiler en las zonas rurales es a través del “boca a boca”. Hay personas que, por desconfianza, no publican sus viviendas y el conocimiento de estas se limita los vecinos de la zona.

Vivienda en alquiler, como no conozcas a un vecino que sepa, aquí no encuentras vivienda en alquiler. (varón)

■ **Posibilidad de empleo digno en la comarca:**

Los actores sociales informales comentan la existencia de dos grandes empresas en el territorio cuyas condiciones laborales se presentan como óptimas. Aunque, existe desigualdad de acceso al empleo debido a la segmentación interna del mercado de trabajo. Dentro de este tipo de empresas se da la posibilidad de ascenso profesional y desarrollo de la carrera profesional. Los/ las integrantes del grupo de discusión opinan que es muy difícil conseguir empleo dentro de

estas industrias si no conoces a ninguna persona que ya esté trabajando en las mismas. Esto se debe a los criterios establecidos a la hora de reclutar mano de obra de forma interna. De este modo, los costes de reclutamiento se reducen y se genera una situación de compromiso de esa persona con la empresa, pues ha sido recomendado por alguien con quien tenía una vinculación.

■ **Formación profesional:**

La sensación generalizada es que existe escasa oferta formativa en la zona y no adaptada. En una zona rural como la nuestra, para estudiar Formación Profesional (FP) media o superior de la familia profesional agraria es necesario desplazarse a Ribadeo o Mondoñedo a cursar dicha formación. Esto condiciona a las familias ya que, ante la falta de transporte público accesible, deben llevar a sus hijos/as hasta su centro de estudio. Cuando los estudiantes sean mayores de edad podrán obtener el permiso de conducir, pero deben disponer de un vehículo para desplazarse y poder estudiar. En cuanto a la oferta universitaria, Oviedo y Gijón son los únicos lugares dentro de la comunidad autónoma asturiana donde se ofrece formación universitaria de forma presencial. Esto implica la necesidad de alquilar una vivienda en la ciudad o realizar un desplazamiento diario de una hora para la ida y otra hora para la vuelta.

En Tapia de Casariego se ofrece exclusivamente el FP de Grado Medio en Cocina y Gastronomía, perteneciente a la familia profesional de Hostelería y Turismo. Es decir, en este caso, aunque la oferta es escasa, sí se adecúa a las necesidades del territorio, debido a la turistificación de la zona.

La oferta en FP debiera ser mucho mayor. Mucha gente no puede permitirse tener a un hijo estudiando fuera. (mujer)

Además, se destacan los astilleros como una oportunidad de formación y empleo ya que las personas empleadas en estas empresas disfrutan de una estabilidad laboral en el tiempo y trabajan en condiciones buenas.

Los astilleros cuando están faltos de soldadores dan cursos, dan formación, con posibilidad de quedar en la empresa. (mujer)

■ **Autónomos/as:**

Son los más currantes, ni tienen vacaciones, ni tienen descansos, ni nada. Están con una mano delante y otra detrás. (mujer)

La percepción generalizada del grupo es que ser autónomo en la actualidad es inviable. Comentan que tiene que pagar la misma cantidad de cuota de autónomo un socio mayoritario de una empresa que una persona que acaba de montar una tienda pequeña y lo pasa mal muchos meses para salir adelante. Además, proponen que debiera existir una distinción entre autónomos y ofrecer ayudas a los que tienen dificultades para facturar una cuantía mínima. A raíz de esto, se observa que existe un desconocimiento por parte de los participantes respecto a la cuantía

mensual que deben abonar las personas autónomas. Actualmente, se encuentran establecidos quince tramos de cotización. De esta manera, el autónomo/a debe hacer una previsión de los ingresos que obtendrá ese mes y posicionarse en el tramo de cotización que le corresponda. En definitiva, las personas con más ingresos deben pagar una cuota más alta que las personas con menos ingresos.

Como punto positivo, y en cuanto a la conciliación familiar y laboral, comentan que la baja por paternidad/maternidad ya es de obligado cumplimiento, aunque seas autónomo, y es remunerada.

■ **Emprendimiento:**

Los participantes se muestran reacios a emprender y opinan que emprender se traduce en fracaso.

Está todo inventado. (varón)

Aunque, creen que los negocios de emprendimiento fracasan por la falta de formación previa, tanto de gestión empresarial como del sector en el que se realiza el emprendimiento.

Yo hubiera hecho mucho dinero de haber sabido. (mujer)

Por otro lado, el grupo de discusión opina que el turismo rural, tan demandado en la zona, no asegura la prosperidad del negocio. Existen ocasiones en las que, con lo meses de verano, puedes vivir todo el año. En cambio, en otros casos, debido a la inversión realizada en el negocio o la falta de turistas, no puedes vivir del turismo rural. Además, en la zona, existe excesiva oferta de hospedaje y ocio rural. Con lo cual, no todos los emprendedores van a lograr una estabilización y continuidad en el mercado.

■ **Ocio, tiempo libre y vacaciones:**

Un pequeño porcentaje de los participantes se desplazan a otros lugares para disfrutar sus vacaciones. Aunque, los que realizan estos desplazamientos, lo hacen a lugares próximos geográficamente como Galicia. En cuanto al ocio en la comarca, se comenta que la mayor oferta se concentra en el periodo de verano. En invierno el ocio disponible es escaso e inaccesible.

Ocio hay un montón, lo que hay que tener es dinero. (varón)

■ **Reproducción del patrón del precariado sociolaboral:**

Para analizar el factor de la reproducción en el patrón del precariado sociolaboral, se ha tenido en cuenta el discurso de los/las participantes cuyos hijos e hijas sean mayores de edad. Es decir, la mitad de las personas que conforman el grupo de discusión.

Considerando a los descendientes, se ha observado que 2 mujeres se han graduado en estudios universitarios. Por otro lado, uno de los varones ha realizado una Formación Profesional en electricidad y el otro abandonó la escolaridad sin obtener la certificación de Educación Secundaria Obligatoria. Una de las mujeres se encuentra trabajando como funcionaria en Oviedo, la otra considera que para encontrar un empleo acorde a sus estudios debe trasladarse a la ciudad. Uno de los varones permanece empleado como electricista en la comarca y el otro se encuentra realizando el programa de formación y empleo Joven Océpate. Este último, se está planteando obtener el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria para personas adultas (GESO). A pesar de no disponer de una muestra de personas extensa, se podría concluir que el género en estos casos es determinante, en el sentido de que es más probable que un varón reproduzca generacionalmente la precariedad sociolaboral.

■ **Expectativas a corto y largo plazo en cuanto al empleo:**

Existe un consenso generalizado en la opinión de que a partir de los 50 años de edad es muy complicado incorporarse al mercado laboral. Aunque, creen que el Taller de Empleo que están realizando les ayudará a encontrar un empleo. Las condiciones de estos talleres son excelentes, por ello, la mayoría de los/las participantes contemplan continuar realizando Talleres de Empleo, siempre que los llamen. Sin formación y recualificación es muy complicado encontrar un trabajo y, más aún, que reúna unas condiciones laborales buenas. Sin embargo, opinan que les resultará más difícil incorporarse al mercado de trabajo de forma estable y digna a las generaciones venideras.

2.3.2. Las relaciones con las Administraciones Públicas y el Tercer Sector

En este apartado se analizarán las relaciones que los/las integrantes del grupo de discusión tienen con las Administraciones Públicas y el Tercer Sector, ahondando en el conocimiento que los y las participantes presentan sobre los recursos que estos ofrecen.

En cuanto a las Administraciones Públicas, opinan que existen herramientas y recursos, pero que no son eficaces. Por ejemplo, comentan que en muchas ocasiones los ayuntamientos controlan qué personas se suscriben a los Talleres de Empleo porque tienen la potestad para cambiar los requisitos de acceso a los mismos. Los recursos que más salen a relucir en el grupo de discusión son los Talleres de Empleo y el programa Joven Océpate.

■ **Talleres de Empleo:**

Los principales requisitos de acceso a este recurso son tener 30 años o más y presentarse como personas demandantes de empleo registradas en el SEPEPA. En cuanto a las condiciones laborales, se trata de un contrato laboral con una duración de doce meses, alternado con formación. La jornada de trabajo es completa, siendo el horario de esta de 8:00 a 15:30, de lunes a viernes. En relación con el salario percibido, se corresponde con el Salario Mínimo Interprofesional

(SMI). Es decir, actualizado a fecha 2023, se tratarían de doce pagas distribuidas en 1.260€ al mes. La composición de dichos talleres se compone de diez alumnos, un monitor y un director.

Esto es un lujo. (mujer)

Las y los participantes comentan las buenas condiciones laborales que presentan los Talleres de Empleo. En sectores como la hostelería tendrían que trabajar también los fines de semana, con jornada laborales partidas no deseadas y en condiciones más precarias.

Dentro del poco empleo que hay, los horarios son infernales. (mujer)

Además, a pesar de tratarse de un ayuntamiento pequeño como lo es El Franco, una de las participantes apunta lo siguiente:

Aquí hay 60 puestos de trabajo. (mujer)

Esto se debe a que, actualmente, el ayuntamiento de El Franco ofrece cinco Talleres de Empleo diferentes que se encuentran en funcionamiento de forma simultánea. Exactamente el mismo número de talleres que ofrecen en ciudades como Oviedo y Gijón. Es decir, teniendo en cuenta la cantidad de población de El Franco, que asciende a aproximadamente 3.700 habitantes, y de la ciudad de Oviedo, alrededor de 215.000, la oferta de Talleres de Empleo en El Franco es muy amplia. Aun así, los Talleres de Empleo no están teniendo el resultado esperado, en cuanto a la incorporación al mercado de trabajo se refiere por parte de estas personas en situación de vulnerabilidad y precariedad.

Además, en el grupo se comenta que el único inconveniente que presenta el Taller de Empleo de Repoblaciones forestales y tratamientos silvícolas, del que son usuarios, es que no se enseña la utilización de la motosierra. En este tipo de ofertas de empleo se demanda el conocimiento de esta herramienta, fundamental para la realización de labores a desempeñar en el monte. Los/las participantes opinan que, en este sentido, debería existir una modificación en el taller.

■ Programa Joven Ocúpate:

El Programa Joven Ocúpate se encarga de promover la empleabilidad de personas jóvenes sin estudios, cuya inserción al mercado laboral es complicada. Gracias a este recurso podrán obtener una formación que les capacite profesionalmente para desempeñar un trabajo. En cuanto a la temporalidad, este programa tiene una duración de nueve meses, dividido en tres fases de tres meses cada una. En cuanto a los requisitos de acceso, estas personas deben tener más de 16 años de edad y menos de 30. Además, tendrán preferencia los usuarios/as que no hayan superado la etapa de Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

En cuanto al Tercer Sector, la mayoría de los participantes conocían la Fundación Edes por su labor social y arraigo en el territorio. Además, la hija de uno de los integrantes del grupo de discusión acude al Colegio de Educación Especial Edes. Por ende, es conocedor de primera

mano de las actuaciones realizadas desde el Colegio y Fundación Edes. En cambio, cuando se preguntó al grupo si conocían alguno de los recursos ofrecidos por entidades como Cruz Roja o Cáritas se produjo un silencio y negaban con la cabeza. Desde mi punto de vista, percibí que el hecho de que los participantes se conocieran y establecieran vínculos de forma anterior hizo que pudieran sentirse juzgados/as por los compañeros/as ante la respuesta a pregunta realizada, debido a la imagen de pobreza que se identifica con las personas usuarias de Cruz Roja o Cáritas (*pobreza vergonzante*).

2.3.3. Demandas y propuestas

En este apartado se comentarán las demandas, reivindicaciones y propuestas emitidas por los y las integrantes del grupo de discusión acerca del empleo.

Se enfatiza sobre todo en la necesidad de que exista una adecuación y un control de las condiciones laborales de los trabajadores. Piden que las jornadas laborales no asciendan por encima de las 40 horas semanales, pues en muchos casos esto no se respeta. Además, creen que es necesario fomentar el trabajo de forma regular, sobre todo en el sector cuidados, y especialmente en el medio rural debido al gran porcentaje de personas mayores que habitan el mismo.

Por otro lado, debido a la inflación, creen que también debería aumentar la cuantía de las retribuciones económicas. Cada vez es más caro vivir en los pueblos. También teniendo en cuenta los salarios que se pagan, comentan que deben adecuarse a los puestos a desempeñar.

En cuanto al papel de la formación profesional como herramienta que posibilita optar a mejores puestos de trabajo y en mejores condiciones, se menciona que debería existir mayor oferta de formación para la población joven. Aunque, también debería existir mayor diversidad en los cursos de formación para personas adultas, pues su inserción al mercado laboral es complicada.

2.3.4. Conclusiones del Grupo de Discusión

A raíz de lo comentado en el desarrollo del grupo de discusión, salen a relucir diversas cuestiones. En primer lugar, de las ocho personas participantes en esta fase del estudio cualitativo, cinco de ellas habían realizado en años anteriores otros Talleres de Empleo, principalmente Jardinería y Técnico Sociosanitario en Instituciones Sociales. Estos talleres son percibidos como un fin en sí mismos pues garantizan un año de trabajo con unas condiciones laborales buenas y percibiendo el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) como ingreso. Por ende, estas personas no conciben los talleres como un medio para formarse y conseguir un empleo de esa especialidad. Muchas personas realizan un Taller de Empleo tras otro, aunque no tengan relación entre sí.

Una de las participantes realizó un Taller de Empleo del que obtuvo el certificado como técnica sociosanitaria en instituciones sociales. La problemática es que no puede trabajar, a pesar de

poseer la titulación, porque no dispone del permiso de conducir. Actualmente, varios ayuntamientos de la comarca se encuentran demandando personal para ocupar puestos en ayuda a domicilio. Es decir, si esta mujer dispusiera del carné de conducir y un vehículo para desplazarse, hoy en día podría trabajar de forma estable y digna. Ella se muestra reticente y se niega a obtener el permiso de conducir, ignorando las oportunidades laborales que está desaprovechando. Creo que es necesaria la figura de un orientador laboral que apoye y realice un acompañamiento y seguimiento a estas personas con capacidad para incorporarse al mercado de trabajo de forma estable y próxima en el tiempo.

Varios de estos actores sociales informales no se perciben a sí mismos como individuos que pertenezcan al precariado. Por ejemplo, uno de esos casos corresponde con una mujer que trabaja de forma eventual, cuando la conciliación familiar se lo permite. La unidad familiar es sustentada por el salario del varón, empleado de forma continua. Por tanto, ella no se identifica como un perfil de precariado sociolaboral puesto que sus ingresos son un extra para la familia, no la base.

Teniendo en cuenta los factores que intensifican la precariedad en la población de la comarca, el difícil acceso a la vivienda y la falta de transporte público se presentan como las principales problemáticas en el territorio. Existen diferencias notables en cuanto al acceso a la vivienda obedeciendo al lugar y la turistificación del mismo. Además, se menciona que la mejor forma de encontrar vivienda en alquiler en las zonas rurales es a través del “boca a boca”. Hay personas que, por desconfianza, no publican sus viviendas en plataformas inmobiliarias y el conocimiento de estas se limita los vecinos de la zona. En cuanto al transporte, las frecuencias son escasas y los horarios rígidos y precarios, lo que supone disponer del permiso de conducir y un vehículo para desplazarse y acudir al lugar de trabajo. Esto acarrea a las familias un importante gasto en combustible al que deben hacer frente cada mes. Para las personas en situaciones de precariedad sociolaboral la conciliación familiar resulta complicada. Esto se agrava aún más cuando los progenitores deben enfrentarse a jornadas laborales partidas no deseadas.

Por otro lado, a través de los discursos emitidos en el grupo de discusión se detecta la existencia de dificultades para acceder a un empleo estable y digno, reducido a las grandes empresas de la comarca. Los empleos más precarios y con peores condiciones laborales se concentran en la hostelería y el subsector de los cuidados.

2.4. CONCLUSIONES CUALITATIVAS

Los discursos sociales recogidos a lo largo del presente Estudio Cualitativo coinciden en que, en la actualidad, cualquier persona puede caer en la precariedad sociolaboral. Es decir, personas cualificadas, con propiedades y que han trabajado en condiciones dignas durante años, son vulnerables y no están exentas de precipitarse al precariado sociolaboral por un cambio hacia circunstancias adversas, motivado por una nueva crisis económica, el cierre o la reestructuración de la empresa en la que trabajan, incluso por un cambio familiar-personal (por ejemplo, un divorcio o una defunción). Existen perfiles sociales que se han abocado y mantenido en

situaciones estructurales de vulnerabilidad y precariedad como pueden ser la etnia gitana, las personas con discapacidad, etc. Aunque, se han producido cambios significativos en las últimas décadas que sitúan a las personas inmigrantes, sobre todo extranjeras, las mujeres madres con cargas familiares y los varones autóctonos mayores de 45 años, entre los nuevos perfiles del precariado sociolaboral. Además, se percibe una tendencia al alza del porcentaje de personas en situación crónica de precariedad y también de exclusión social.

Las políticas diseñadas para fijar población en el territorio no funcionan adecuadamente y muchas personas jóvenes se trasladan a las ciudades en busca de mejores oportunidades laborales. La despoblación afecta de forma notable a la zona interior del Noroccidente de Asturias y puede provocar situaciones irreparables. Últimamente se ha agravado el problema de la vivienda principal, sobre todo la oferta de viviendas en alquiler para vivir de manera continuada es escasa y cara, dificultando la emancipación de jóvenes en la zona.

Por otro lado, destaca el hecho de que varios actores sociales informales, integrantes del Grupo de Discusión, no se perciben a sí mismos como individuos que pertenezcan al precariado sociolaboral. A este respecto, Guy Standing comenta lo siguiente:

El precariado debe convertirse en una clase para sí para poder abolirse como clase. En otras palabras, solo cuando el suficiente número de personas del precariado se vean a sí mismas como parte de un grupo que tiene los mismos obstáculos podrán alcanzar el suficiente poder social para demandar determinados cambios. (Standing, 2014, p. 14)

En cuanto a las prestaciones sociales, se revela que éstas no desincentivan la búsqueda de empleo por parte de las personas en situación de precariedad, sino que lo hace la lentitud en los procesos burocráticos. En este sentido, las solicitudes que los usuarios realizan sobre el Salario Social Básico (SSB) o el Ingreso Mínimo Vital (IMV) se demoran varios meses en resolverse. Además, si se da la situación de que la persona se da de baja porque ha encontrado empleo y, tras unos meses, se encuentra desempleada nuevamente, la prestación inicial tarda muchos meses en volver a regularizarse. Es decir, si los procesos fueran más eficaces y rápidos, resolviéndose administrativamente en el tiempo adecuado, como ocurre con la prestación del paro, las prestaciones sociales no desincentivarían la búsqueda de empleo. Relativo a esto, una práctica habitual por parte de las personas en situación de precariedad es la combinación de trabajos irregulares con prestaciones sociales. De esta manera, no tienen que renunciar a la prestación y perciben un ingreso total (prestación y empleo informal) que les permite vivir con menos carencias materiales y sociales. Asimismo, se debería poder complementar una prestación como el Salario Social Básico (SSB) o el Ingreso Mínimo Vital (IMV) con el ingreso procedente de un empleo a tiempo parcial, cuando entre ambas fuentes de ingresos no se supere la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional.

En general, se hace necesaria la revisión de programas públicos cuyo objetivo es la inserción laboral de personas en situaciones de vulnerabilidad y precariedad. Los Talleres de Empleo son percibidos como un fin en sí mismos por las personas que los realizan, pues garantizan un año de trabajo con unas condiciones laborales buenas y percibiendo el Salario Mínimo

Interprofesional (SMI) como ingreso. La mayor parte de los usuarios realizan diversos Talleres de Empleo, aunque los contenidos sean dispares entre sí. Por tanto, es imprescindible la figura de un orientador laboral que apoye y realice un acompañamiento y seguimiento a estas personas con capacidad para incorporarse al mercado de trabajo de forma estable y próxima en el tiempo. También es preciso realizar una evaluación y modificación de los requisitos de acceso a los Talleres de Empleo. Por ejemplo, en el caso del taller de Atención Sociosanitaria en Instituciones Sociales, un requisito de acceso debería ser poseer el permiso de conducir. Ayuda a domicilio es un sector en el que se busca personal constantemente y es indispensable obtener el permiso de conducir y disponer de un vehículo para desplazarse. Una de las integrantes del grupo de discusión realizó este taller y no pudo trabajar de forma posterior porque no disponía del permiso de conducir.

Respecto a las entidades que componen el Tercer Sector en la zona, se refleja la necesidad de realización de mesas sectoriales para valorar las actuaciones llevadas a cabo por las mismas y coordinarse mediante un órgano especializado.

Por otro lado, durante el transcurso del trabajo de campo se han identificado diversas cuestiones como factores que conducen y reproducen la precariedad sociolaboral en la zona Noroccidente de Asturias. Entre ellas, el fenómeno de la despoblación, ligado al problema de la vivienda se presentan como una lacra en la comarca. Aunque existan personas nuevas pobladoras que deseen asentarse en el territorio, resulta complicado debido a que apenas existen viviendas en alquiler. La opción de compra es poco atractiva debido a la gran inversión que debe realizarse y el riesgo que ello supone, en un contexto de subida de los tipos de interés. En resumen, se dificulta el asentamiento y la estabilidad de la inmigración, tanto nacional como extranjera, generando una actitud de 'estar de paso' entre los pobladores foráneos que bloquea su posible contribución a la renovación demográfica.

También, la dispersión geográfica de los recursos conlleva que las personas deban desplazarse en vehículo propio debido a la escasa oferta de transporte público. Para optar a un puesto de trabajo se debe disponer del permiso de conducir, de lo contrario, las opciones de empleo se limitan en exceso. Debido al aumento del precio del carburante, a las personas que residen en zonas altas del interior les resulta más complicado encontrar un empleo que les genere los suficientes ingresos para compatibilizar el gasto del combustible y vivir de forma digna.

Por lo demás, se requiere una mayor actuación en el territorio comarcal de servicios públicos como la inspección de trabajo, tanto para reducir el empleo sumergido como la explotación laboral que sufren las personas del precariado, especialmente de la inmigración extranjera. Asimismo, hay que promover recursos públicos de transición en la escolarización del alumnado extranjero, con la pretensión de evitar el elevado fracaso y abandono escolar, fuente de precariedad y exclusión sociolaboral. Se necesita un apoyo más integral para las personas con discapacidad, de cara a reforzar las prestaciones económicas según sus necesidades y contexto social. Y, en general, que esa concepción integral se aplique a las personas del precariado, ya que sufren problemas de salud física y mental, así como muestran una autoestima en crisis.

Por último, se destacan diversas fortalezas presentes en el territorio que podrían resultar claves en el asentamiento de nueva población, como la calidad del paisaje y el patrimonio cultural, la posibilidad de generar empleo en la agricultura y ganadería ecológica, la transformación de la producción agropecuaria, así como en los servicios de cuidados a personas mayores, para lo cual se deberían orientar las ayudas públicas para el emprendimiento rural, entre otras. También existen oportunidades externas que contribuirán a la expansión de zonas agrarias como la creciente visibilidad del medio rural, sobre todo en la agenda política. Mecanismos como el *Rural Proofing* permiten que las políticas sean diseñadas teniendo en cuenta el medio rural y el impacto que éstas producen en el mismo. Aunque, para ello, los gobiernos deben comprometerse con el desarrollo rural y la garantía medioambiental. En este sentido, destacan de forma positiva las ayudas económicas percibidas de Fondos Europeos, cuyo fin principal es la mejora y el desarrollo de los territorios rurales. Las ventajas fiscales de las que son beneficiarias las zonas en riesgo de despoblación se presentan de igual forma como una oportunidad en la comarca. Además, como se comentó anteriormente, es cierto que la oferta formativa en el territorio es escasa y no se adapta a las necesidades sociales de la comarca; por tanto, se debe realizar un esfuerzo público y social para mejorarla. Es importante recalcar que actualmente la formación presencial y la formación online acreditada se encuentran equiparadas. Por ende, las personas residentes en la zona ya no tienen que desplazarse ni trasladarse a las ciudades para obtener una formación de calidad, aunque se requiere mejorar la infraestructura de conexión a la red de internet para que llegue con suficiente calidad y capacidad a todas las localidades de la comarca.

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 del Noroccidente” del Principado de Asturias que desarrollamos en la anualidad de 2023. En las Conclusiones Finales (4ª Fase del proceso de investigación), el primer apartado, se realiza una estimación cuantitativa del ‘precariado’ en el Noroccidente 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) en los discursos de las y los informantes cualificados que participaron en el trabajo de campo. Pero en estas Conclusiones también hemos realizado un esfuerzo más abstracto dirigido a definir qué es el ‘precariado’, a la luz de las aportaciones teóricas efectuadas por el sociólogo Guy Standing, que complementamos con las de Ulrich Beck, Robert Castel y la teoría de la ‘dualización o segmentación del mercado de trabajo’ según Michel Piore y Albert Recio.

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 Noroccidente.

3.1. CONCLUSIONES

Para el sociólogo Ulrich Beck, nos encontramos en la ‘segunda modernidad’ en la que emerge la «sociedad del riesgo global» (Beck, 2002), donde los riesgos o peligros que corren los individuos ya no son solo locales sino también globales y son consecuencias directas y también secundarias del proceso de globalización del capitalismo posfordista a escala planetaria: la contaminación y el cambio climático, la escasez y el encarecimiento de las materias primas, la mundialización y deslocalización de empresas y empleos, la precariedad laboral y el desempleo estructural, los conflictos bélicos y las violencias terroristas,... En cuanto al mundo del trabajo, el empleo se flexibiliza y se fragmenta en sus dimensiones contractuales, espaciales y temporales, derivando en que las formas laborales precarias se conviertan en una manifestación relevante de esa sociedad del riesgo global. Las biografías e identidades sociolaborales se interrumpen, se fracturan, entre los momentos de empleo flexible y de paro, lo que supone una intensificación del proceso de individualización, fortaleciendo las tendencias de atomización social, ya que las relaciones y los vínculos basados en el trabajo se vuelven más fragmentarios y se debilitan la sociabilidad y las identidades basadas en la esfera laboral. En la sociedad del riesgo global del

capitalismo posfordista se exige flexibilidad y eficiencia al *capital* y al *trabajo* para competir en la economía globalizada, pero son las y los trabajadores quienes han sido más perjudicados con los cambios acontecidos con respecto al *estatus quo* del anterior capitalismo fordista, ya que se ha producido una redistribución de los riesgos o peligros desde ‘arriba hacia abajo’, es decir, desde las grandes empresas y el Estado-nación hacia las y los trabajadores (Beck, 2002). *Grosso modo*, los riesgos o peligros dependen de la posición que ocupe el país-región económica en la jerarquía de relaciones y actividades de la ‘nueva división internacional del trabajo’ (Fröbel, Heinrichs y Kreye, 1980) que estructuran el sistema capitalista mundial (centro-semiperiferia-periferia) y, dentro de cada país-región, de la posición en la que se insertan los individuos en la estructura social de clases y, más en concreto, en el mercado de trabajo.

En el contexto de la formación social española, las y los trabajadores en situaciones vulnerables y precarias han crecido con el cambio y la movilidad sociolaboral descendente de las fracciones de las clases obreras (proletariado) y medias nacionales heredadas del *Desarrollismo* (1959-1975) de la dictadura franquista, la etapa más fordista de la economía española, que sufrieron mayormente la vulnerabilidad social, la precariedad laboral y el desempleo estructural durante el complejo proceso de reestructuración, desregulación y mundialización del capitalismo español fordista al posfordista, especialmente con las crisis económicas de principios de los 80 y los 90 del siglo XX. Después, con la numerosa incorporación de las y los trabajadores extranjeros al mercado de trabajo que tuvo lugar en España desde el inicio del siglo XXI. En una tercera etapa, la *Gran Recesión* de 2008-14 y la posterior recuperación económica basada en los postulados neoliberales que pretenden intensificar la flexibilidad y la precariedad laboral, han nutrido el crecimiento del precariado en el Estado español, alcanzando una magnitud de “precariado de masas” (Trabada, 2014). Actualmente, se observa la reproducción sociodemográfica del precariado entre las hijas y los hijos de padres y madres, tanto de nacionalidad española como extranjera que se precipitaron a la vulnerabilidad social y precariedad laboral, los cuales han abandonado tempranamente el sistema educativo después de la ESO, titulasen o no como graduados.

Según el sociólogo Guy Standing (2013), el ‘precariado’ constituye una nueva clase social en proceso de formación desde hace tres décadas, que se nutre de la vulnerabilidad social y la precariedad laboral de las clases trabajadoras asalariadas (obreras y medias) y de la pequeña burguesía (campesinado, autónomos y pequeño empresariado) en el contexto del capitalismo posfordista y globalizado. Así, diversas capas o fracciones sociales se han ido precipitando a la periferia del mercado de trabajo, para acceder al ‘empleo frágil y flexible’ que se alterna con el desempleo, generando unas trayectorias sociolaborales caracterizadas por la fragmentación, la baja calidad de las condiciones de trabajo y empleo, la falta de coherencia y de una carrera laboral-profesional valorada y ascendente. Relacionando los conceptos sociológicos de Standing y Beck, el precariado emerge como el sujeto sociolaboral que sufre los riesgos o peligros de mayor calado en la sociedad del riesgo global de la segunda modernidad.

Para comprender el desarrollo del ‘precariado’ en las sociedades capitalistas posfordistas es necesario que tengamos en cuenta la teoría de la «dualización o segmentación del mercado de trabajo» (Piore, 1983; Recio, 1995), que distingue entre dos grandes mercados-segmentos

laborales: *el primario y el secundario*. El ‘segmento primario’ integra los puestos de trabajo fijos o estables de las medianas y grandes empresas, multinacionales y del funcionariado de las Administraciones públicas. En buena medida, es el mercado de trabajo donde domina la figura del trabajador fijo o estable que se definió y promovió durante la anterior etapa del capitalismo fordista. Generalmente, se distinguen dos subsegmentos en el primario: *superior e inferior*. En el ‘segmento primario superior’ se encuentran los empleos de alta cualificación, con una elevada movilidad laboral debida a estrategias individuales de promoción profesional; y en el ‘segmento primario inferior’ se sitúan los empleos estables de cualificación media y baja, donde la mayoría de los puestos de trabajo se cubren por promoción interna en las empresas (Recio, 1995, p. 98). El ‘poder social de negociación de mercado’ (Prieto³, 1994) de las y los trabajadores insertados en el segmento primario, tanto superior como inferior, les posibilita mejores condiciones de empleo y trabajo, así como su protección y regulación, con opciones de promoción-carrera profesional. La normativa laboral y las asociaciones profesionales y sindicales les defienden de posibles actuaciones arbitrarias del empresariado que puedan perjudicar sus derechos adquiridos y también de los riesgos o peligros de la globalización capitalista.

Con respecto al ‘segmento secundario’ del mercado de trabajo, se distingue por los rasgos de inseguridad, inestabilidad y precariedad en las condiciones de empleo y trabajo, en gran medida como consecuencia de las políticas empresariales y gubernamentales de liberalización y desregulación económica dirigidas a reducir el coste de la mano de obra, aumentar la disciplina-control y explotación sobre la misma, maximizando los principios de flexibilidad, competitividad y eficiencia en su organización y gestión. Digamos que es el segmento periférico del mercado de trabajo con el que se responde directamente a las fluctuaciones de la oferta y demanda en la producción y consumo de bienes y servicios en el contexto de la globalización capitalista, que puede formar parte del mercado interno de una gran empresa, multinacional o Administración pública (por ejemplo, los contratos temporales en los servicios de educación, salud, sociales...), o del mercado externo impulsado por las estrategias de descentralización y externalización que generan puestos de trabajo temporales con bajos salarios y malas condiciones de trabajo y empleo a través de PYMES y de ETTs que son empresas subcontratistas, donde las y los trabajadores temporales carecen de ‘poder social de negociación de mercado’ y de defensa sindical. También se incluiría la economía sumergida o informal (*trabajo en negro o en B*) que conforma el ‘segmento secundario informal’, esto es, un segmento laboral de periferia extrema donde los contratos son verbales, sin cotización a la Seguridad Social y se carece de los mínimos derechos sociolaborales. Hay que resaltar que el segmento secundario y sus formas de contratación flexibles, inestables e inseguras, ‘atípicas’ con relación al empleo estable o fijo, se han desarrollado y proliferado con el modo posfordista, pues su dimensión era francamente menor durante el fordismo.

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

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

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

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

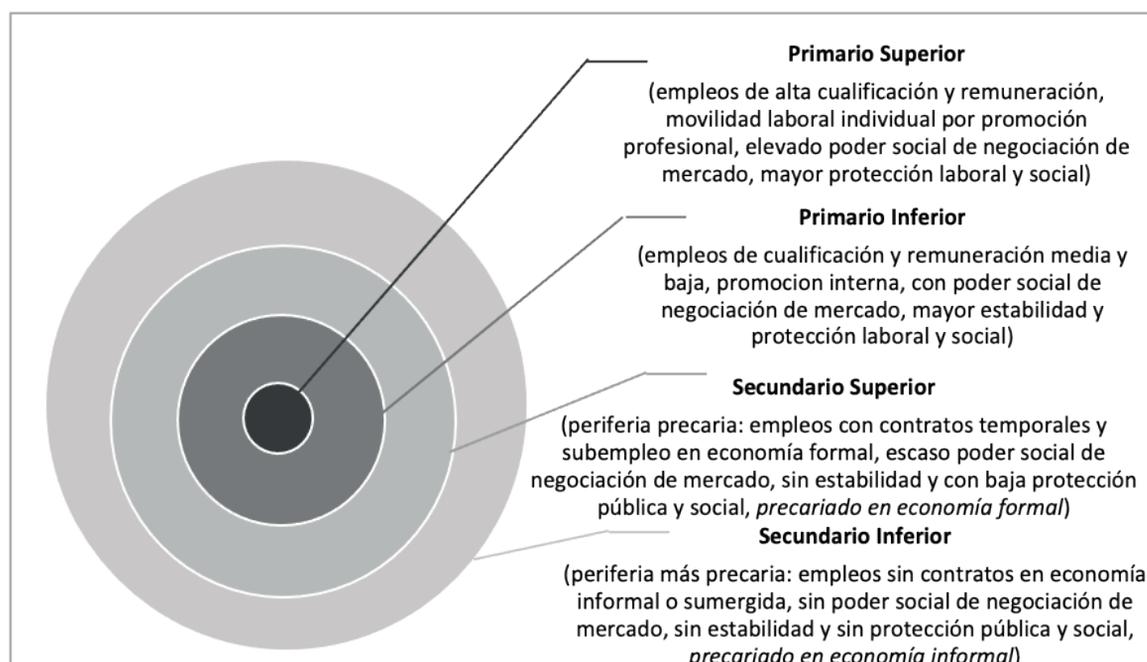
Según Guy Standing, del precariado formarían parte aquellas personas que carecen de alguna de las siete formas de seguridad relacionadas con el trabajo según el programa de «ciudadanía industrial» para la clase obrera o el proletariado que los partidos socialdemócratas o laboristas y los sindicatos pretendían imponer tras la Segunda Guerra Mundial (Standing, 2013, pp. 30-31): seguridad del mercado laboral (oportunidades adecuadas y pleno empleo), en el empleo (protección frente a despidos arbitrarios, regulación de las contrataciones y despidos), en el puesto de trabajo (mantener un nicho laboral, oportunidades para la movilidad ascendente), en el trabajo (protección frente a accidentes y enfermedades, límites a la jornada, trabajo nocturno, compensaciones), en la reproducción de las habilidades (oportunidades de aprendizaje y formación), en los ingresos (ingreso estable adecuado, salario mínimo, seguridad social, impuestos progresivos) y seguridad en la representación (organizaciones sindicales independientes y derecho de huelga). Para Standing "No todos los precarizados valorarían del mismo modo esos siete aspectos de la seguridad, pero lo cierto es que todo ellos se están deteriorando" (Standing, 2013, p. 30).

Pensamos que el precariado es la fuerza de trabajo principal del segmento secundario del mercado de trabajo, donde esos siete aspectos de la seguridad relacionada con el trabajo se han deteriorado en mayor grado. Así, en el segmento secundario se ocupan como trabajadores/as en actividades de la economía formal (con contratos legales, cotización a la Seguridad Social) o de la informal o sumergida (con contratos verbales, sin cotización a la Seguridad Social) en empleos temporales o eventuales, en subempleos (jornadas a tiempo parcial no deseadas, *minijobs*), como falsos autónomos/as, becarios/as... Esto es, en formas precarias, inestables e inseguras. Las personas del precariado no solo trabajan de manera intermitente o discontinua, rotando entre momentos de ocupación y paro, también pueden hacerlo en empleos precarios más continuados, sea en el mismo puesto de trabajo (concatenación de contratos⁴) o en puestos de trabajo diferentes⁵. Perciben bajas retribuciones o claramente inferiores con relación a las que ganan las y los trabajadores estables que realizan una actividad laboral similar, no acceden a las recompensas e incentivos que ofrecen las empresas o Administraciones públicas para las y los trabajadores fijos de su plantilla (seguro médico, plan de pensiones, ayudas o bonos para formación, guardería, transporte, comida, flexibilidad horaria y días libres extra...), además de carecer de oportunidades de carrera laboral-profesional en esas mismas organizaciones en las que trabajan con contratos precarios y de una organización sindical autónoma que les represente y defienda (carecen de seguridad en la representación).

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

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

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



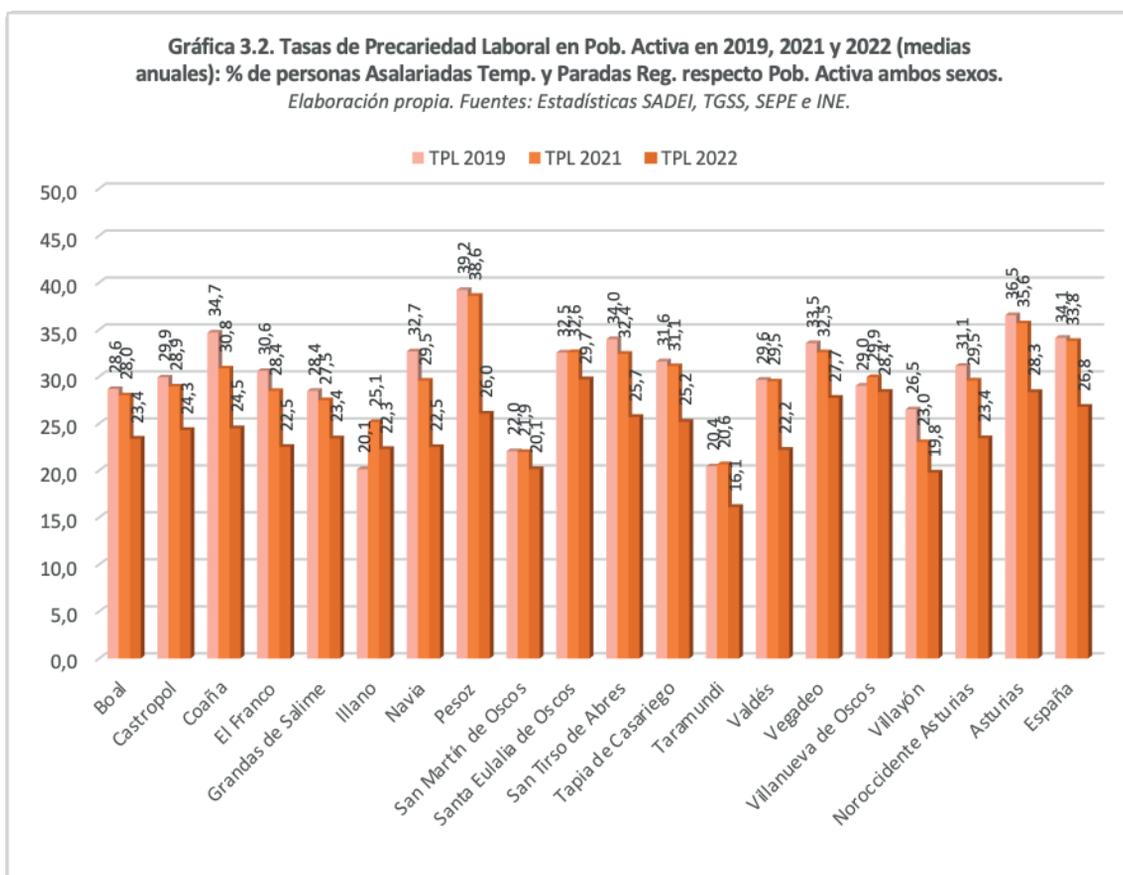
Elaboración propia. Fuente: Trabada, 2014, p. 150.

Con frecuencia desempeñan ocupaciones de baja cualificación, los denominados por el sociólogo Claus Offe los «puestos de trabajo de cualquiera⁶»: “puestos de trabajo respecto de los que las cualificaciones se adquieren con rapidez, en los que se producen unos costos de reclutamiento por debajo de la media y en los que la presión sustitutoria es elevada y el salario bajo, las oportunidades de ascenso escasas y las condiciones de trabajo restrictivas o, en su caso, caracterizadas por un elevado grado de control directo» (Offe, 1992, p. 87). Ahora bien, el precariado también puede desempeñar ocupaciones de mayor cualificación como le sucede a parte del profesorado en los diferentes niveles educativos (por ejemplo, las y los profesores asociados en el universitario), al personal sanitario (desde enfermería a médicos) o a los profesionales de los servicios sociales y culturales (por ejemplo, desde la atención primaria a la gestión de actividades culturales y tiempo libre), con formas de empleo ‘atípicas’ con respecto al empleo estable o fijo que prevalece en su rama económica, ya que trabajan con contratos temporales o eventuales, a tiempo parcial o de interinos que se caracterizan por la inseguridad e inestabilidad laboral prolongada o crónica.

Para Standing, “Aunque no podemos ofrecer cifras precisas, podemos aventurar que en el momento actual, en muchos países, más de una cuarta parte de la población adulta forma parte del precariado” (Standing, 2013, p. 51). ¿Podríamos estimar la magnitud del precariado en la comarca rural del Noroccidente de Asturias? Arriesguémonos a ello, utilizando la población

6 Este concepto de Offe se basa en Lutz y Sengerberger (1974).

con empleo temporal y parada registrada, colectivos de los que disponemos de información estadística⁷, para calcular la **Tasa de Precariedad Laboral con respecto a la población activa**⁸: para ambos sexos, en 2022 (media anual), las 4.103 personas en esas dos situaciones de precariedad laboral (2.436 asalariadas temporales y 1.667 paradas registradas) significaron el 23,4% del total de la población activa de la comarca (17.524 personas empleadas y paradas registradas); un porcentaje inferior a las Tasas asturiana (28,3%) y española (26,8%). En 2019 (media anual), la Tasa de Precariedad Laboral representó el 31,1% entre la población activa del Noroccidente, nuevamente un porcentaje menor con respecto a las Tasas autonómica (36,5%) y estatal (34,1%). Por consiguiente, de 2019 a 2022 se expresó un notable declive en los valores de la TPL en los tres territorios (-7,7 puntos en la comarca), motivado por la reforma laboral del *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, que comenzó a aplicarse el 30 de marzo de 2022, y, también, por la dinámica de creación de empleo.



7 Las cantidades municipales, comarcales y autonómicas de personas con empleo temporal proceden de la explotación estadística realizada por SADEI con respecto a las personas afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral según municipio de residencia de la estadística de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). En el empleo temporal se incluyen las diferentes modalidades, con jornada completa y a tiempo parcial.

8 La población activa es el sumatorio de las personas con empleo (SADEI, TGSS) y las paradas registradas (Trabajastur, SEPE) según municipio de residencia; no es posible conocer las personas paradas no registradas por municipio.

Tras las reformas neoliberales del mercado de trabajo en España, sobre todo las de 1984 y 2012⁹, que supusieron desregular y flexibilizar el empleo en favor de la temporalidad e inseguridad laboral, impulsando el crecimiento del segmento secundario del mercado laboral, la última reforma progresista de finales de 2021 ha supuesto un *cambio copernicano* hacia la regulación y seguridad laboral para reducir el exceso de temporalidad y precariedad que ha diferenciado negativamente el mercado de trabajo español con respecto a los de la mayoría de los Estados de la Unión Europea. Según la Encuesta de Población Activa de 2019 (media anual), la Tasa de Temporalidad entre las personas asalariadas de ambos sexos en España fue del 26,3% sobre el 15% en el conjunto de la UE-27 (12% en Alemania, 16,2% en Francia y 17% en Italia), disminuyendo en 2022 (media anual de la EPA) al 21,2% sobre el 14,1%, respectivamente (12,4% en Alemania, 16,1% en Francia y 16,9% en Italia). Ciertamente, el *Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre*, está impulsando la convergencia laboral de España hacia los países de la Unión Europea en cuanto al fenómeno de la temporalidad en el empleo asalariado.

Sin embargo, para conocer con precisión el efecto cuantitativo de la caída del empleo temporal entre el precariado rural de la comarca del Noroccidente, se necesita conocer cuántas personas con contratos temporales han pasado a ser fijas discontinuas. Aunque la modalidad de contratación de fijos/as discontinuos/as supone un progreso con respecto a la temporal, sin embargo es un estatus laboral de transición entre el temporal y el fijo continuo¹⁰. En este sentido, no podemos identificarlo de manera automática con el estatus laboral del empleo fijo o indefinido continuo, más bien es una forma de empleo ambivalente y ambigua, que nos parece sigue formando parte del segmento secundario del mercado de trabajo, con un estatus laboral de semi-precariidad. Con respecto a la comarca asturiana del Noroccidente, no sabemos cuántas personas asalariadas trabajan como fijas discontinuas¹¹, pero sí que el 10% de los contratos registrados en 2022 en la zona fueron de la modalidad de fijo discontinuo, cuando en 2019 solo supusieron el 0,7% del total. Dado que los contratos temporales redujeron en el mismo intervalo temporal su representación del 92,5% al 66,3%, interpretamos que la mayoría del declive de contratos temporales (-26,3 puntos) se debió al aumento de los fijos continuos más que a los fijos discontinuos (+9,4 puntos). En consecuencia, la dimensión cuantitativa del precariado rural basado en la temporalidad laboral ha disminuido con importancia de 2019 a

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

10 Fijo/a discontinuo/a: las y los trabajadores contratados con esta modalidad desempeñan las funciones de un puesto de trabajo de manera estacional o intermitente, estando obligada la empresa a volver a llamarlos así que necesite más empleados, teniendo preferencia en las futuras vacantes o demandas de personal fijo continuo. Esta modalidad permite al trabajador/a mantener su antigüedad (no sucede así en los contratos temporales por obra y servicio), durante su situación de inactividad pueden solicitar y cobrar la prestación de desempleo o realizar un trabajo en otra empresa. Tienen los mismos derechos laborales que un trabajador fijo continuo de la empresa en cuanto a las vacaciones, recibe un finiquito al finalizar la temporada de trabajo e indemnización en caso de despido. Durante el período de inactividad no se cotiza a la Seguridad Social, salvo que esté percibiendo una prestación de desempleo (subsidio por desempleo: una cotización mínima de 3 meses, si tiene responsabilidades familiares, o de al menos 6 meses si no las tiene; con 360 días cotizados tendrá derecho a la prestación de paro contributiva). Fuente: SEPE.

11 Datos no publicados en las estadísticas del SADEI.

2022 en la comarca asturiana del Noroccidente, si bien no podemos identificar directamente la Tasa de Precariedad Laboral del 23,4% de la población activa con la magnitud real del precariado comarcal en 2022 (media anual), ya que necesitaríamos, para poder hacerlo, conocer las personas contratadas como fijas discontinuas¹² y el total de paradas (registradas y no registradas) que residen en los concejos de la comarca, aunque consideramos que esa estimación se aproxima bastante a la realidad.

Sin lugar a duda, la caída del empleo temporal y del paro registrado nos informan, sin ambages, sobre la disminución de la elevada dimensión cuantitativa que había alcanzado el precariado rural en la comarca asturiana del Noroccidente. En la anualidad de 2023, cabe esperar que prosiga la reducción del precariado, con una Tasa de Precariedad Laboral que probablemente se situará en el umbral del 20% entre la población activa de la comarca. No obstante, sigue siendo preocupante que al menos una de cada cinco personas activas se encuentren en la 'periferia precaria' (Castel, 1997), ya que, además de las carencias varias, malestares y sufrimientos psicosociales que provoca entre las personas afectadas, incluyendo sus efectos sobre la salud mental (Benach, 2023), se dificulta en sobremanera la permanencia y renovación de la población activa en los concejos de la comarca, lo que es fundamental para revertir la crisis demográfica provocada por el proceso de despoblación y sobreenviejimiento, tal como se reconocía en las Directrices Generales de la *Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico* (2020), las cuales resaltaban la necesidad de combatir la precariedad y mejorar la calidad del empleo para asentar y fijar población en el medio rural.

A continuación, vamos a referirnos a **las conclusiones del Estudio Cualitativo con respecto a los perfiles sociales del precariado en la comarca del Noroccidente**: así, en el discurso de las personas entrevistadas (informantes de Administraciones públicas y del Tercer Sector) se describió a las y los inmigrantes, tanto extranjeros como españoles; las mujeres autóctonas-nacionales con cargas familiares no compartidas; las y los jóvenes del fracaso-abandono escolar, tanto autóctonos-nacionales como extranjeros; los varones maduros y mayores (50 y más años); las personas discapacitadas; y las personas de etnia gitana.

Con respecto a las personas extranjeras, estas sufren diferentes grados de precariedad sociolaboral según sea su situación legal-administrativa, etnia-nacionalidad y sexo-género: así, es mayor entre las personas en situación irregular (*sin papeles*), entre las africanas -más entre las subsaharianas- con relación a las latinoamericanas, entre las mujeres con respecto a los hombres y entre las mujeres con cargas familiares (hijos/as) no compartidas con relación a las que no las tienen. Los varones se ocupan, sobre todo, en actividades agropecuarias, forestales y de artesanía (Taramundi) en los concejos del interior, mientras en los costeros en el peonaje de la construcción y ayudantes en la hostelería-restauración. Las mujeres trabajan principalmente en las tareas de cuidados de niños, personas mayores y dependientes, así como

12 Según la Encuesta de Población Activa (INE), para ambos sexos y medias anuales del conjunto de España, las personas fijas discontinuas representaron el 2,9% de las asalariadas en 2022, con una ligera subida de 7 décimas sobre el porcentaje de 2019 (2,2%).

en el trabajo doméstico; cuando lo hacen como internas su vulnerabilidad y desprotección es mayor, ya que pueden sufrir una explotación laboral más intensa.

La consecución de ‘los papeles’ marca un antes y después en su trayectoria sociolaboral, ya que al regularizar su situación legal-administrativa (una media de 7,5 años¹³) pueden acceder a empleos de la economía formal, con cotización a la Seguridad Social y derechos laborales, aunque los estereotipos y prejuicios xenófobos y racistas hacia las personas extranjeras suscitan que sufran condiciones de trabajo y empleo inferiores con respecto a las de las y los trabajadores españoles que desempeñan un puesto de trabajo similar. Un caso especial, es el de las y los inmigrantes con estudios superiores, ya que la homologación y convalidación de sus estudios y títulos obtenidos en su país de origen se suele retrasar más de los seis meses que establece la normativa española, obligando a esas personas extranjeras a emplearse en actividades de inferior cualificación en el segmento secundario del mercado de trabajo, habitualmente en condiciones laborales de precariedad.

También se resaltó la débil integración social de las personas extranjeras, incluso de las latinoamericanas a pesar de compartir el mismo idioma y valores con la sociedad asturiana. Los comportamientos de desconfianza y rechazo por parte de la población autóctona les segregan, cuando no excluyen, en las comunidades locales, induciendo a que se retraigan y encapsulen en sus grupos étnicos-nacionales, derivando en un proceso de *guetización* socioespacial. Asimismo, las relaciones de segregación y exclusión se producen entre diversos grupos étnicos-nacionales de inmigrantes extranjeros, generalmente por la competencia que se produce entre ellos por apropiarse y defender los *nichos laborales* en los que logran insertarse, así como las ofertas más asequible de vivienda en alquiler.

También se ha constatado un flujo de inmigración de españoles que proceden de las ciudades, sobre todo provocado por la crisis sociosanitaria de la pandemia del covid-19, los cuales quieren vivir y trabajar en localidades del Noroccidente asturiano, atraídos por la mayor calidad de vida y el supuesto menor coste de vida que se disfruta en el hábitat rural, entre los que predomina una imagen bastante idealizada, cuando no *romantizada*, sobre el mundo rural. No obstante, quiénes no mantienen su empleo urbano (por ejemplo, con el teletrabajo) se ven abocados a ocuparse de manera precaria en la zona, además de encarecerse recientemente el coste de la vida en los concejos del Noroccidente, sobre todo del litoral, tanto por la subida de las rentas de alquiler como por la inflación en los precios de bienes y servicios básicos, en gran medida

13 Vega, I. (7 de julio de 2022). Los inmigrantes tardan en España 7,5 años de media en lograr permisos de residencia. *El País*. <https://elpais.com/espana/2022-07-07/los-inmigrantes-tardan-en-espana-7-5-anos-de-media-en-lograr-permisos-de-residencia.html>

provocada en España por la subida desproporcionada de los beneficios empresariales (CC.OO.¹⁴, 2022; OXFAM Intermón¹⁵, 2023).

Las mujeres de nacionalidad española, separadas-divorciadas (más en el litoral) o casadas (más en el interior) con cargas familiares no compartidas, sean hijos/as pequeños, familiares ancianos o discapacitados, constituyen otro de los perfiles sociales del precariado en la comarca, que se caracterizan por el bajo nivel de estudios y la débil capacitación profesional, parte de las cuales sufren problemas de salud física y/o mental, así como adicciones a sustancias, principalmente alcoholismo, y la violencia de género. Es habitual que padezcan diversas dificultades y barreras sociales para formarse, buscar trabajo y emplearse, entre ellas la escasez de recursos públicos para conciliar la formación o el empleo con sus responsabilidades familiares, especialmente las mujeres inmigrantes que carecen de una red sociofamiliar de apoyo cercana. En este contexto, su inserción laboral se concentra en el trabajo de cuidados a personas mayores o dependientes, en el trabajo doméstico y la limpieza de locales y edificios, unas actividades infravaloradas y mal pagadas en las que impera la precariedad laboral, más intensa cuando se efectúan de manera informal (economía sumergida). Parece ser que no hay una actitud favorable para incorporarse a un itinerario de formación profesional, a diferencia de las mujeres extranjeras más proclives, si bien ambos perfiles tienen dificultades para desplazarse (no tienen carné, vehículo propio) y para conciliar la formación con sus responsabilidades familiares, así como la urgencia de ganar dinero para vivir.

Las y los jóvenes sin o con escasa cualificación educativa y profesional conforman otro de los perfiles sociales del precariado comarcal, distinguiéndose dos tipos según sean personas autóctonas-nacionales o inmigrantes extranjeras. En el primer caso, la escasez de oferta educativa reglada después de la ESO, especialmente de Formación Profesional, y la dispersión de la existente en el territorio comarcal con un servicio de transporte público marcado por la carencia, obliga a las y los adolescentes que no se desplazan a estudiar a una ciudad a ocuparse de manera precaria en tareas de peonaje del sector agropecuario o de los servicios de hostelería-restauración de la zona. En tanto que, las y los jóvenes de la inmigración extranjera, mayoritariamente latinoamericanos, sufren un proceso socioeducativo de fracaso y abandono escolar, más los chicos que las chicas, alimentado por la falta de recursos públicos adecuados para abordarlo con eficacia. La carencia de una formación educativa y profesional básica les aboca al paro estructural y al empleo más precario en actividades del sector primario y de los servicios, frecuentemente en condiciones de economía sumergida.

14 “Los beneficios fueron responsables del 106,3% del aumento de los precios en el cuarto trimestre del año pasado y en el primer trimestre de este año son responsables del 83,4% de la subida de precios. Este es un fenómeno que se está dando en todos los países occidentales por el elevado poder alcanzado por las grandes corporaciones, pero que en España es más intenso que en Europa. (G.E. de CC.OO, 2022, p. 5).

15 “Aunque el origen de este periodo inflacionario lo podemos encontrar en la fuerte subida de los costes de materias primas y otros bienes esenciales para la producción, los beneficios empresariales están agravando esta crisis de coste de vida. En 2022, el 90 % del incremento de los precios se puede explicar por los aumentos de los beneficios de las empresas” (OXFAM Intermón, 2023, p. 2).

Los varones maduros y mayores (50 y más años) se distinguen por ser un perfil social reciente y creciente entre el precariado comarcal, en gran medida como consecuencia de la importante crisis social generada por la *Gran Recesión* de 2008 a 2014, pero, también por el proceso de envejecimiento de la estructura por edad de la población activa, el proceso de desarraigación y la crisis de supervivencia de los comercios y pequeños negocios de ámbito local. En general, son varones autóctonos de nacionalidad española, aunque se distinguen tres tipos: en primer lugar, los que trabajaron con continuidad en un oficio con un contrato fijo pero fueron despedidos, agotaron la prestación contributiva del paro y actualmente perciben el subsidio de desempleo. En segundo lugar, los que tienen una dilatada trayectoria de precariedad laboral, en diversos 'trabajos de cualquiera' (Offe, 1992) que se caracterizan por su baja cualificación y temporalidad (peones y auxiliares en actividades agropecuarias y de construcción-rehabilitación), que pueden simultanear una prestación o renta de inclusión social (Salario Social Básico o Ingreso Mínimo Vital) con ingresos procedentes del trabajo informal o sumergido, los cuales al no cotizar los años requeridos legalmente (mínimo de 15 años) solo podrán acceder a una pensión no contributiva, lo que deriva en que sigan trabajando de manera irregular así que alcanzan la edad legal de jubilación, dada la baja cuantía de la pensión no contributiva. Y, en tercer lugar, los autónomos propietarios y trabajadores de pequeñas explotaciones agropecuarias que no modernizaron sus estructuras para mejorar su competitividad y rentabilidad en el mercado agrario capitalista, con las cuales no obtienen suficientes ingresos y se ven obligados a pluriemplearse, corrientemente efectuando trabajos informales o sumergidos, para garantizar la supervivencia económica de su explotación y hogar.

En cuanto a las actitudes hacia la formación profesional para el empleo, el primer tipo suele tener una disposición más favorable a realizar cursos para recualificarse y actualizar sus competencias y habilidades, incluyendo las relacionadas con las TIC, aunque a veces realizan cursos de formación no deseados, obligados para no perder la prestación que reciben, que puede significar la falta de coherencia en su currículum profesional. El segundo y tercer tipo muestran una actitud menos favorable, cuando no adversa, para formarse y recualificarse profesionalmente, incluyendo en las competencias digitales, ya que su nivel de formación es bastante bajo y a su vez están condicionados por el coste de desplazamiento y la urgencia de conseguir los ingresos necesarios para vivir. Los tres tipos, parece que sí coinciden en demandar los Talleres de Empleo, en la medida que se imparte una formación profesional con unos contratos de formación en alternancia que suponen cobrar el salario mínimo interprofesional durante un año.

Por lo demás, es un perfil social en el que están presentes los problemas de salud física o mental que han dificultado su inserción laboral, especialmente entre los enfermos crónicos. Asimismo, al ser un perfil demográfico de mayores y maduros, suelen sufrir la discriminación por edad en el mercado de trabajo formal, es decir, el *edadismo*, siendo relegados en las demandas empresariales de trabajo en favor de personas jóvenes y adultas, en base a estereotipos y prejuicios sobre la supuesta obsolescencia de sus capacidades y habilidades laborales-profesionales, su deterioro cognitivo o su escasa capacidad de adaptación a entornos laborales cambiantes y con nuevas tecnologías. La barrera social del *edadismo* precipita al primer tipo de varones que disponen de una cualificación en un oficio al desempleo de muy larga duración, a pesar de su esfuerzo en formarse y recualificarse, así como a sobrevivir de prestaciones sociales hasta que

cumplan la edad legal de jubilación, generalmente con una pensión de jubilación bastante limitada por los años que no han logrado trabajar en un empleo formal. En el caso del segundo y tercer tipo, les aboca al emplearse en el segmento secundario del mercado de trabajo comarcal, con frecuencia en su periferia extrema (economía informal o sumergida).

Por otro lado, **las personas con una discapacidad**, sea física, sensorial, intelectual o psíquica, en algunos casos con pluridiscapacidad, también son un perfil social presente entre las personas del precariado comarcal. En el hábitat rural sufren un mayor riesgo de precariedad y exclusión sociolaboral, tanto por la persistencia de estereotipos y prejuicios socioculturales que infravaloran y discriminan a las personas con discapacidad, la dispersión y atomización de la población rural, como por la carencia de recursos públicos y sociales que faciliten su inserción sociolaboral.

Por último, referirnos a **la población de etnia gitana** que reside en localidades del Noroccidente, que se dedica de forma precaria a trabajar en el comercio al por menor en mercadillos al aire libre y la chatarra. Padece una discriminación y exclusión sociolaboral de carácter histórico que, aunque se ha moderado durante las dos últimas décadas del régimen democrático, sin embargo sigue siendo intensa y preocupante. Los estereotipos y prejuicios que subvaloran y marginan la población gitana son más marcados en el medio rural y han creado intensas barreras socioculturales que amplifican y reproducen generacionalmente los problemas del fracaso y abandono escolar, de la precariedad sociolaboral y de la pobreza severa entre las personas de etnia gitana. Además, inducen a su inmersión en un proceso de *guetización* socioespacial, pues en los ámbitos residenciales, laborales y de ocio-tiempo libre tienden a ser segregadas por las y los autóctonos no gitanos, los cuales los perciben como la *alteridad negativa* de la que hay que apartarse, con la que no hay que relacionarse ni mezclarse.

Grosso modo, las condiciones de vida de los perfiles sociales del precariado comarcal se caracterizan por la precariedad en cuanto al empleo y la formación, pero también por la carencia en la vivienda y la movilidad-transporte, el consumo y ocio, con repercusiones en su salud mental y física. Sobreviviendo en condiciones de vida marcadas por la precariedad y la pobreza es bastante difícil que se puedan construir subjetividades e identidades sociales estables y positivas, en las que reconocerse con autoestima y a su vez valorizadas positivamente por los *Otros*. Las subjetividades e identidades sociales se construyen, principalmente, en las esferas del trabajo y del consumo, en las que los perfiles del precariado participan de manera precaria y bastante subordinada, por tanto, solo pueden construirse y mostrarse en el espacio social con 'subjetividades e identidades precarias'. A su vez, la heterogeneidad interna del precariado comarcal les aboca a relaciones, subjetividades e identidades segregativas, cuando no excluyentes, entre los diferentes perfiles sociales que lo constituyen. Retomando la aportación sociológica de Standing (2013), el precariado es una clase en proceso de formación; actualmente, tiene rasgos objetivos de ser una *clase en sí*, pero su diversidad interna, en la dimensión laboral (empleos precarios formales/informales, parados con o sin prestación), social (pequeños propietarios/capas medias y obreras precarizadas, con formación/sin formación), étnica-nacionalidad (españoles/extranjeros, gitanos/latinoamericanos/africanos...) y cultural-ideológica (diferentes valores, actitudes, aspiraciones y expectativas respecto del trabajo, consumo, poder, individuo/

grupo, género y edad-generación, etc.), predeterminan que sus diferentes perfiles no sean conscientes y se reconozcan como miembros de una misma clase social, que padecen carencias, desigualdades, explotaciones e injusticias similares, que tienen derechos e intereses comunes que requieren de una reivindicación y defensa colectiva. Es decir, en términos de la teoría sociológica marxista, el precariado todavía no es una *clase para sí*. En este sentido, ante la falta de esa conciencia y acción colectiva, el precariado construye 'subjetividades e identidades precarias, fragmentadas y frágiles'.

3.2. RECOMENDACIONES

En el último apartado recogemos un conjunto de Recomendaciones para una intervención socio-institucional dirigida a promover la inclusión o inserción sociolaboral del precariado en la comarca rural del Noroccidente 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 seguidamente, basadas en los resultados del Estudio 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 dirigidas a 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 las cabeceras municipales 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 específicas, los recursos y ofertas de formación profesional existentes y adecuadas al tejido socioeconómico de la comarca y sus potencialidades. Tener en cuentas las diferencias entre las áreas geográficas del interior y costera.
- Diseñar planes de formación profesional en alternancia (formación y empleo) para potenciar la inserción laboral estable y de calidad entre la población activa del precariado (en paro o con empleo precario).
- 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 los ‘cursos puente’ para las y los adolescentes extranjeros, así como la formación profesional básica y con certificado de profesionalidad para las y los jóvenes que abandonaron tempranamente el sistema educativo (españoles y extranjeros).
- 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 Salario Social Básico o Ingreso Mínimo Vital que se puedan complementar con ayudas para el transporte, con la pretensión de facilitar el acceso a la formación profesional para el empleo basada en la modalidad de alternancia a impartir en empresas de la zona.

- Gestión pública flexible y en tiempo para facilitar con rapidez el tránsito reversible desde la renta social de inclusión al empleo temporal y viceversa.
- Instar a los organismos públicos competentes a reducir los tiempos de tramitación burocrática en el proceso de regulación de las personas inmigrantes extranjeras de cara a la obtención del permiso de residencia.
- Impulsar la inspección de trabajo y la sensibilización social para combatir el fraude y la precariedad en la contratación laboral y en la cotización a la Seguridad Social.

6. Emprendimiento rural:

- Formación especializada para el emprendimiento y asesoramiento técnico en el diseño del proyecto y el plan de negocio.
- Reducción de los trámites burocráticos, cierta flexibilidad y adaptación en la aplicación de la normativa con respecto a las características del medio rural.
- Locales públicos cedidos gratuitamente por tres años para emprendedores/as y microempresas.
- Seguimiento y apoyo técnico con asesoramiento especializado de los proyectos de emprendimiento individual y pluripersonal durante los tres primeros años de funcionamiento.
- Línea de ayudas complementarias para el acceso a la vivienda en alquiler en el caso de personas emprendedoras inmigrantes o neorrurales.
- Oferta pública de tierras e instalaciones agrarias en arrendamiento (*banco de tierras*) para el desarrollo de actividades agropecuarias, principalmente en el ámbito de la agroecología, para personas sin tierra o sin superficie suficiente.
- Sin descartar las potencialidades de la economía tradicional (por ejemplo, la valorización de los cítricos de la cuenca del Navia), 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 elaboración y transformación de producciones agropecuarias y forestales de la zona, así como mediante su distribución-comercialización. Otro tanto con relación al turismo rural (agroturismo, ecológico, aventura y deportivo...) 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 sostenibilidad, la economía circular y las 4-R del reciclaje (reducir, reutilizar, reciclar y recuperar) en los proyectos de emprendimiento rural. Por ejemplo, mediante las comunidades energéticas y las pequeñas plantas municipales de biogás 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 sociolaboral* 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 o insuficientes para acceder al mercado libre, tanto de la zona como foráneos que quieran instalarse en ella; así, se favorecerá la fijación de población activa y el asentamiento de inmigrantes y neorrurales.
- Movilización de viviendas vacías de la comarca hacia esa ‘bolsa de vivienda en alquiler social’. Gestionar el acceso de esas viviendas vacías a las ayudas públicas de rehabilitación.
- Complementar una ayuda de acceso a la vivienda principal en alquiler con prestaciones sociales como el Salario Social Básico de Asturias o el Ingreso Mínimo Vital del Estado para aquellos hogares con mayores dificultades en su inserción sociolaboral.

8. Equipamiento 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 la comarca asturiana del Noroccidente, favoreciendo el emprendimiento y la fijación de población activa en su territorio.
- Fomentar los telecentros municipales para el teletrabajo de profesionales y de nuevos pobladores que puedan desarrollar su actividad laboral a través de esta modalidad, ofreciendo una buena conexión a internet y recursos complementarios (impresión, escáner, etc.).

REFERENCIAS

- Asturias Circular. (2023). *Estrategia de Economía Circular del Principado de Asturias 2023-2030. Resumen ejecutivo*. Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Benach, J. (coord.) (2023). *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*. Vicepresidencia Segunda del Gobierno. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
- Bosada, M. (8 marzo, 2023). La brecha de género en el mercado laboral aumenta. *Educaweb.com*. <https://www.educaweb.com/noticia/2023/03/08/brecha-genero-mercado-laboral-aumenta-21160/>
- Bustamante, N. y Díaz, S. (10 octubre, 2022). Cambios en el mercado laboral de España. *Caixabankresearch.com*. Recuperado de: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/cambios-mercado-laboral-espana>
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Editorial Paidós SAICF.
- CC.OO. de Asturias. (mayo 2022). El mercado laboral. En *Asturias 2022 Situación Socioeconómica*. <https://asturias.ccoo.es/fc124304a5bd3a1829b4acd5ae4bfa14000062.pdf>
- CC.OO. Gabinete Económico (2022). *Análisis de la inflación. Los beneficios empresariales impulsan la escalada de los precios*. Secretaría Confederal de Estudios y Formación Sindical de CC.OO. <https://www.ccoo.es/39cc044bf4810efa107916829e0e8d1c000001.pdf>
- CCOO Servicios. (22 de febrero de 2023). Brecha Salarial. Cómo reducir la brecha salarial.
- CC.OO. (2023). *Evolución del empleo en España. Año 2022*. Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de España. Madrid: Comisiones Obreras.
- Cebrián, I. (2023). Nuevas tendencias en el mercado de trabajo y las brechas de género. *Cuadernos del mercado de trabajo*, nº 9. SEPE, pp. 170-189.
- Piore, M. (1983). El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre. En L. Toharia (Comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 223-254). Madrid: Alianza Editorial S.A.

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.

Fundación BBVA – Ivie (2019). Temporalidad laboral en las regiones españolas. *Esenciales*. N.º 35 /2019. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf

Gobierno del Principado de Asturias. (10 de marzo de 2023). El Gobierno de Asturias aprueba el proyecto de Ley de Reto Demográfico, el marco jurídico que guiará las actuaciones para revertir la pérdida de población a medio y largo plazo. Nota de Prensa. <https://actualidad.asturias.es/-/el-gobierno-de-asturias-aprueba-el-proyecto-de-ley-de-reto-demogr%C3%A1fico-el-marco-jur%C3%ADdico-que-guiar%C3%A1-las-actuaciones-para-revertir-la-p%C3%A9rdida-de-poblaci%C3%B3n-a-medio-y-largo-plazo>

La Nueva España (5 de mayo de 2022). Asturias. Canal parlamento Oviedo, Gijón, Avilés y Comarcas

La Voz de Asturias (4 de junio de 2023). Asturias busca salir del invierno demográfico: tres regiones europeas de las que tomar ejemplo. Carmen Lledó. Redacción, *La Voz de Asturias*.

Lomba, R. (2000). La Renta de los Municipios Asturianos y Estadísticas Laborales. *Economía industrial*, n.º 335-336. S.A. (s. F.). Mercado de Trabajo.

<https://www.naviaporcia.com/8413033/comarca/informacion-socioeconomica>

MAPA (2021). Demografía de la población rural en 2020. *AgrInfo* n.º 31. Publicación de Subsecretaría de la S.G. Análisis, Coordinación y Estadística del MAPA.

Ministerio de Igualdad. (Febrero, 2023). Principales indicadores estadísticos igualdad. https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales_indicadores_2023.pdf

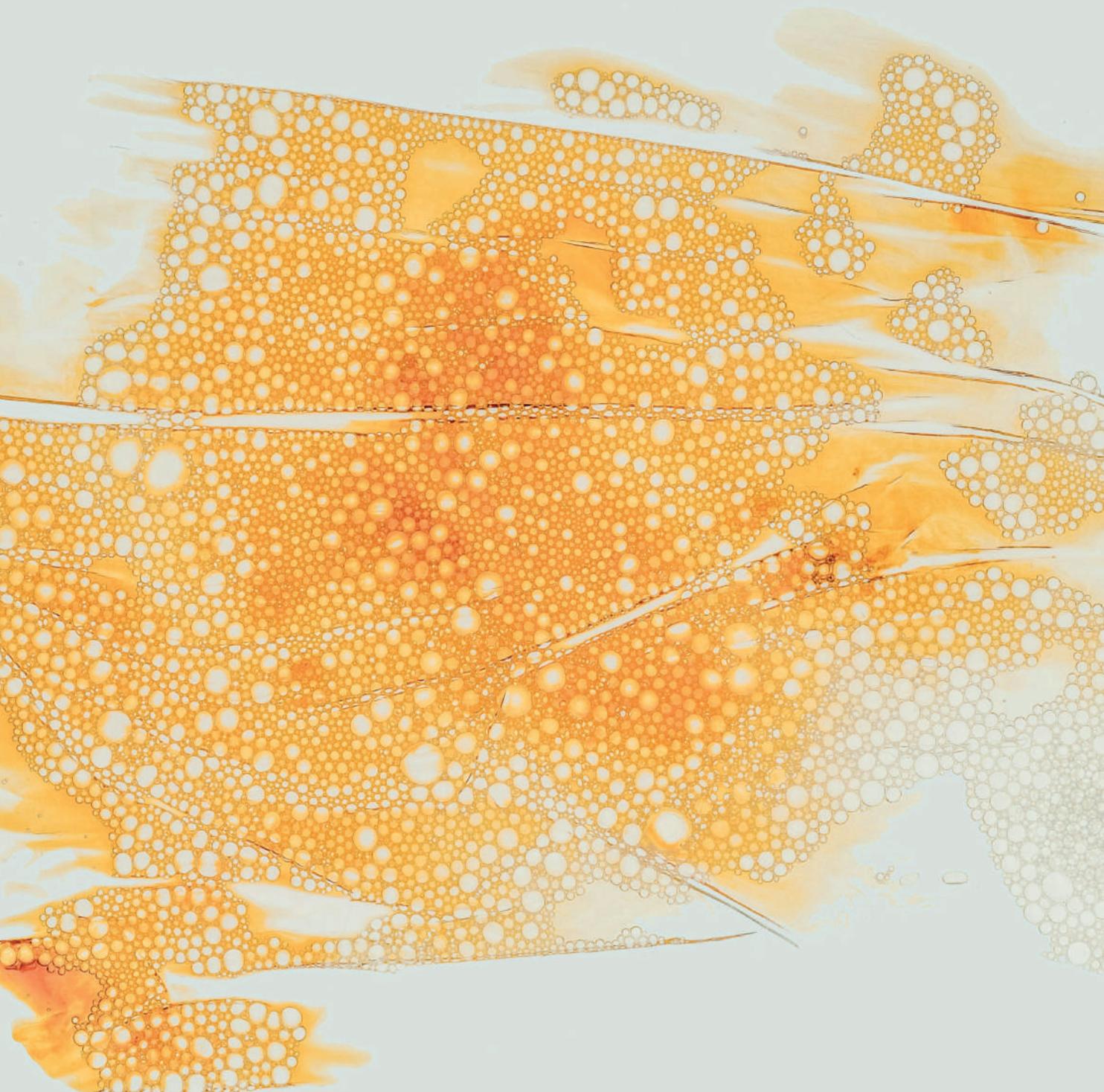
Negueruela, E. (7 marzo, 2023). Profesiones masculinizadas y feminizadas: las mujeres tienen la mitad de salidas profesionales que los hombres. *Nuevatribuna.es*. <https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/mapa-brecha-genero-profesiones/20230307082347209238.html>

Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo*. Madrid: Alianza Universidad.

OXFAM Intermón (2023). *Sobra mucho mes al final del sueldo. Señales de una nueva estructura de la desigualdad en España*. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/informe-davos-2023-version-espana-sobra-mes-final-sueldo.pdf>

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.
- Díaz, R. Siero, Cuencas Llanera, Centro Oriente Occidente. *La Nueva España*.
- Sotomonte, F. (31 agosto de 2022). El Principado es la Comunidad en la que más se ha reducido en las contrataciones. *La Voz de Asturias*.
- 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.
- Vázquez, J. A. y Lomba, R. (2000). La industria asturiana, un sector en transformación. *Economía industrial*, nº 335-336, pp. 111-122.



COCEDER

CONFEDERACIÓN DE CENTROS
DE DESARROLLO RURAL