

ELEMENTOS DIAGNÓSTICOS DE L'HORTA NORD

Un análisis de la realidad de la comarca



ELEMENTOS DIAGNÓSTICOS DE L'HORTA NORD

Edita: Consorcio Pactem Nord.

Colección: Territorio y políticas sociales.

Serie: Estudios e investigaciones, (publicación nº 25).

Director: José Antonio Navarro Vilar.

Autores/as:

Arcas Moya, Pilar.

Casaus Lara, Sonia.

Mateu Capella, Salvador A.

Muñoz González, Oscar.

Millán González, Cristina.

Navarro Vilar, José Antonio.

Olmeda Rodríguez, Elsa.

© de los textos, tablas, figuras, etc. sus autoras/es.

© de la edición, el Consorcio Pactem Nord.

Se permite la reproducción de este estudio citando la fuente y autoría.

Año 2020.

The bottom half of the page features a large, abstract graphic design. It consists of several overlapping circles and semi-circles in various shades of red. Some of these shapes are filled with a pattern of fine, parallel diagonal lines, while others are solid. The design is positioned in the bottom right corner, extending towards the center of the page.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	5
1. TERRITORIO Y CAPITAL HUMANO	8
1.1. Espacios, infraestructuras, recursos y paisaje.....	8
1.2. Demografía	26
1.3. Territorio relacional: Redes en el territorio	31
1.4. Conclusiones	40
2. EMPLEO Y SISTEMA PRODUCTIVO	42
2.1. Mercado de trabajo: análisis general	42
2.1.1. <i>Análisis de la población empleada de l'Horta Nord</i>	54
2.1.2. <i>Evolución de la población desempleada de l'Horta Nord</i>	68
2.1.3. <i>Mercado de trabajo y género</i>	72
2.1.4. <i>Formación y cualificación profesional: Jóvenes e inserción laboral</i>	79
2.1.5. <i>Afectación del mercado laboral como consecuencia del virus SARS-CoV-2: apunte sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo</i>	96
2.2. Sistema productivo: sector industrial y comercial	104
2.2.1. <i>Sector industrial: innovación e industria 4.0</i>	108
2.2.2. <i>Sector comercial: importancia de la digitalización</i>	122
2.3. Conclusiones	134
3. SOCIEDAD Y TECNOLOGÍA	137
3.1. Brecha digital y exclusión digital.....	137
3.2. Empresa, teletrabajo e innovación tecnológica	149
3.3. Relaciones y tecnología entre las administraciones públicas y la ciudadanía	157
3.4. Conclusiones	171

4. DIAGNÓSTICO INTEGRADO, ESCENARIOS PARA EL DESARROLLO Y ESTRATEGIAS	173
4.1. Conclusiones generales del diagnóstico	175
4.2. Escenarios para el desarrollo: Estrategias territoriales	181
5. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE CONSULTA.....	197
6. ANEXO	208
6.1. Metodología de trabajo.....	208
6.2. Fichas municipales	211
6.3. Índice de tablas	235
6.4. Índice de figuras	237

PRESENTACIÓN

El Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, suscrito en el año 2001, dispuso en su momento una colección, “Territorio y políticas sociales”, asociada al Observatorio de Empleo de la entidad que ha venido generando trabajos de investigación que permiten un mayor conocimiento del territorio y, de esta manera, la implementación de acciones asentadas en las necesidades detectadas.

El trabajo que presentamos en este documento, “Elementos diagnósticos de l’Horta Nord”, da continuidad a la investigación realizada en los años 2017 y 2018 denominada: “Análisis territorial de l’Horta Nord”.

Junto a los elementos diagnósticos se ha realizado otro trabajo denominado: “Estrategias Territoriales y escenarios para el desarrollo en l’Horta Nord”, en el que recogemos algunas **líneas y retos orientadas a la creación de empleo y al refuerzo de determinadas áreas estratégicas en el territorio**. Ambos trabajos aglutinan la participación activa de diferentes entidades y personas vinculadas al Pacto Territorial de Empleo de l’Horta Nord con el objetivo de abordar la problemática del desempleo que se manifiesta en nuestros municipios.

Los estudios mencionados cuentan con la cofinanciación del Consorcio Pactem Nord y de LABORA (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), en el marco de la convocatoria de ayudas diseñada para el impulso de los pactos y acuerdos territoriales de empleo en la Comunitat Valenciana. Igualmente, hemos contado con la participación técnica de la Universitat de València.

Por último, **queremos ofrecer nuestro agradecimiento expreso y sincero a todas las personas que han colaborado con la contribución de sus ideas, conocimientos, experiencias y opiniones**, esperando que estos trabajos permitan una aplicación práctica de acciones en l’Horta Nord con la que mejorar la vida de las personas.

A todas/os vosotras/os, muchas gracias.

Miguel Chavarría Díaz. Presidente del Consorcio Pactem Nord.

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

La investigación que recogemos en este documento nos ha permitido actualizar gran parte del Análisis Territorial de l'Horta Nord realizado en 2017, fundamentalmente el bloque “Perspectiva laboral: sistemas locales de empleo y sistema productivo”, en un momento en el que el **conocimiento y seguimiento de las variables centrales del mercado de trabajo** se ha manifestado como un aspecto esencial. Además, este trabajo aporta una **mirada detallada sobre nuestros municipios** y nos proporciona un acercamiento a la realidad que permite la planificación de acciones, así como un profundo seguimiento de variables relacionadas con el empleo y el sistema productivo.

No podemos obviar el impacto de la pandemia provocado por el virus SARS-CoV-2 en la realización de ambos trabajos. Este impacto, cuyos efectos todavía no han sido calibrados con precisión a pesar de la profusión de informes y estudios emitidos por diversas entidades públicas y privadas, obviamente también ha incidido en los trabajos de investigación (desde los modestos recursos desplegados), reordenando prioridades en las líneas de investigación y provocando una reestructuración metodológica, especialmente en el documento con el que presentamos las estrategias territoriales, ante la imposibilidad de plantear talleres, seminarios o reuniones de carácter presencial, lo cual, aunque suplido en parte por otras herramientas, tiene su incidencia en las técnicas de investigación empleadas.

En el caso de la metodología empleada para la realización de estos estudios se han utilizado varios instrumentos de recogida de información. Por un lado, se procedió a realizar un exhaustivo análisis documental y, por otro, se difundieron una serie de cuestionarios dirigidos a distintos agentes para recabar diferentes opiniones. Además, se realizaron un total de 39 entrevistas en profundidad a informantes clave.

[\(Consultar la Metodología utilizada – Anexo\)](#)

Otro elemento que la pandemia ha puesto de manifiesto (forzada en unos casos y reforzada en otros) tiene que ver con la aplicación y el manejo de las tecnologías de la información y comunicación. En un inicio, planteábamos en este estudio el abordaje de manera transversal de diversas cuestiones relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación tales como la brecha digital, la exclusión tecnológica, el papel de las administraciones públicas, el teletrabajo, la innovación asociada a dichas tecnologías, etc., pero finalmente hemos creído oportuno tratar dichos contenidos en un apartado específico denominado: *Sociedad y Tecnología*, definiendo además una estrategia territorial vinculada a las necesidades detectadas.

También, como consecuencia de la pandemia, recogemos en el apartado que aborda el Empleo y el sistema productivo, un breve apunte sobre los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), al tratarse de una medida de gran calado que en pocos meses, dado que en el momento de cierre de este trabajo no disponemos de una imagen “real” del total de personas trabajadoras que encontrándose cubiertas por este instrumento de política de empleo, pasarían a una situación de desempleo, pondrá ante nosotros/as una realidad del desempleo distinta a la actual.

Derivado de las recientes conclusiones extraídas del Análisis Territorial, abordamos en este documento de manera específica, los sectores industriales y comerciales, con atención al comercio de proximidad, recogiendo claves diagnósticas que nos permitirán establecer algunas líneas de trabajo prioritarias para la promoción e impulso de dichos sectores estratégicos en l’Horta Nord no solo en términos de empresa y ocupación, si no también, en términos de vertebración y puesta en valor de aspectos identitarios del territorio.

El documento que presentamos cimienta otro: “Estrategias Territoriales y escenarios para el desarrollo en l’Horta Nord”, en el que proponemos un conjunto de *estrategias territoriales* cuya prioridad es la promoción del empleo en el territorio y el abordaje de los ámbitos en él contemplados para el desarrollo sostenible y corresponsable del territorio.

Este trabajo, enmarcado en la convocatoria diseñada por LABORA para el impulso del conocimiento en los diferentes territorios que disponen de pactos territoriales de empleo¹, con la asistencia de la Universitat de València, ha contado con la participación² de los ayuntamientos de l’Horta Nord, los sindicatos y las

¹ Orden 12/2016, de 29 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras del programa de fomento de los acuerdos territoriales en materia de empleo y desarrollo local en la Comunitat Valenciana.

² Integran el Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, las siguientes entidades: Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, Ayuntamiento de Alboraya, Ayuntamiento de Alfara del Patriarca,

asociaciones empresariales consorciadas además de profesionales de diversos ámbitos, personas con responsabilidad pública, responsables de empresas, asociaciones sectoriales y tejido asociativo de diversa índole. Todos estos han cooperado activamente en la realización de este trabajo, lo cual requiere de nuestro agradecimiento sincero por su contribución a la construcción de nuestro territorio.

Ayuntamiento de Almàssera, Ayuntamiento de Bonrepòs i Mirambell, Ayuntamiento de Burjassot, Ayuntamiento de Emperador, Ayuntamiento de Foios, Ayuntamiento de Godella, Ayuntamiento de Massalfassar, Ayuntamiento de Massamagrell, Ayuntamiento de Meliana, Ayuntamiento de Moncada, Ayuntamiento de Museros, Ayuntamiento de la Pobla de Farnals, Ayuntamiento de Puçol, Ayuntamiento de El Puig de Santa Maria, Ayuntamiento de Rafelbunyol, Ayuntamiento de Rocafort, Ayuntamiento de Tavernes Blanques, Ayuntamiento de Vinalesa, CCOO-PV, UGT-PV, USO-CV, ASIVALCO y AUPIM.

1. TERRITORIO Y CAPITAL HUMANO

1.1. Espacios, infraestructuras, recursos y paisaje

El presente capítulo proviene del diagnóstico realizado en el año 2017: **Análisis territorial del l'Horta Nord**. No hay modificaciones relevantes respecto de dicho documento más allá de algunos cambios de interés, especialmente los de cariz demográfico. No obstante, creemos oportuna su introducción en el actual documento para ofrecer una visión más amplia y fidedigna de la realidad territorial de nuestra comarca.

L'Horta Nord es una comarca (o subcomarca de l'Horta de Valencia), del total de 16 en que se divide la provincia de Valencia. Cuenta con una extensión de 192 km.² (incluidos 15 km.² de *Poblats del Nord* de Valencia), lo que supone un 1,8 % del total de la provincia. Se ubica en el área metropolitana de la ciudad de València, la cual modula significativamente las dinámicas y tendencias de l'Horta.

Limita al norte con el Camp de Morvedre; al sur con l'Horta Oest y con el término municipal de València; al este con el mar Mediterráneo y al oeste con el Camp del Túria. El tamaño de sus términos municipales oscila entre los 0,03 km.² de Emperador y los más de 35 km.² de Paterna, sumando un total de 191,6 km.². La altitud media de sus poblaciones es de 20 metros sobre el nivel del mar, variando entre los 7 y los 53 metros.

Desde la perspectiva física, sobre l'Horta Nord se ha aplicado una importante intervención humana de parcelación, nivelación de tierras y derivación de agua. L'Horta Nord es una llanura litoral, bañada por el mar Mediterráneo, constituida por el sedimento de los aluviones de sucesivas riadas del río Turia y de los barrancos del Carraixet y de la Calderona.

Integran l'Horta Nord los siguientes municipios: Albalat dels Sorells, Alboraya, Albuixech, Alfara del Patriarca, Almàssera, Bonrepòs i Mirambell, Burjassot, Emperador, Foios, Godella, Massalfassar, Massamagrell, Meliana, Moncada, Museros, Paterna, La Pobla de Farnals, Puçol, el Puig de Santa Maria, Rafelbunyol, Rocafort, Tavernes Blanques y Vinalesa, con una superficie total de 176.36 Km².

Clima, temperatura, precipitaciones y sistema hídrico

El clima de l'Horta Nord es de tipo mediterráneo, esto es, de inviernos suaves y veranos calurosos, con escasas y desiguales precipitaciones y una alta evapotranspiración, sobre todo en verano.

El clima es un factor que incide directamente sobre la actividad humana y el territorio, de manera que puede contribuir a su desarrollo eficiente o, por el contrario, suponer un elemento que lo obstaculiza. En l'Horta Nord es, sin duda, un factor que potencia el desarrollo del territorio.

El clima valenciano y mediterráneo se caracteriza por ser poco lluvioso, pero cuando llueve puede hacerlo de manera torrencial. En l'Horta Nord, las precipitaciones son muy variables de unos años a otros, con una media anual por debajo de 400 l/m² (excepto Puçol-el Puig de Santa María). Las lluvias se concentran principalmente en otoño y abril, con un largo periodo seco en los meses estivales. En ocasiones se puede llegar a valores extremos cercanos a 1.000 l/m² en un día con riesgo de devastadoras inundaciones de los ríos y ramblas. Por contra, también se dan periodos de intensas sequías.

Convertir este entorno en un vergel agrícola fue posible gracias a una cultura experta en el manejo de sistemas hortícolas como fue la árabe, mediante la construcción de todo un sistema de regadío de aporte externo a la comarca y drenaje de las zonas de marjal.

L'Horta Nord se sitúa en la cuenca del Turia (gestionada por la Confederación Hidrográfica del Júcar -CHJ-) y como principales cauces tiene el barranco del Carraixet (también llamado "*riu sec d'Olocau*", donde nace y, tras recorrer 40,1 km llega al mar) y el barranco de la Calderona, así como unos canales artificiales: las acequias de Moncada, Tormos, Mestalla y Rascaña.

El río Turia aporta unos 83,7 hm³/año de agua superficial y unos 473,5 hm³/año de descargas subterráneas. Las presas de Benageber (221,3 hm³ de capacidad) y Loriguilla (73,2 hm³) ayudan a regular los caudales, además de contribuir a la producción hidroeléctrica.

El acuífero (aguas subterráneas) de l'Horta Nord tiene una extensión de 243 km² y alimenta fuentes, marjales y lagunas. Dentro de la cuenca el agua subterránea supone el 80% del aporte hídrico total. Si bien el volumen y salinización del acuífero (debido a la intrusión marina por sobreexplotación) no parece grave de momento, ya que el cambio climático empeorará la situación. Su calidad química no es aceptable debida a nitratos y plaguicidas.

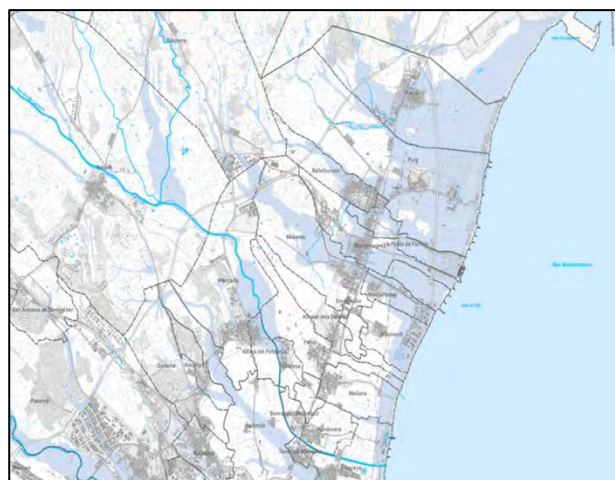


Figura 1. Mapa de peligrosidad por inundación.
Plan de acción territorial sobre prevención del
riesgo de inundación en la Comunitat Valenciana
Fuente: Conselleria de Vivienda

Como resultado de la forma de cuenca rellena por sedimentos y del régimen de lluvia irregular, una parte importante de L'Horta Nord está en zonas con riesgo de inundación.

Como vemos, el agua es un bien escaso en la comarca gracias a aportes externos y que, históricamente, ha sido fuente de conflictos en la agricultura. Para enfrentarse a ellos se constituyó hace más de mil años un sistema de manejo por parte de un tribunal de acequeros (para las acequias de la vega de Valencia y también para la de Moncada) que ha sido una de las señas de identidad de la huerta de Valencia y de su importancia agrícola. La proximidad del mar puede ser un recurso para sistemas de desalación.

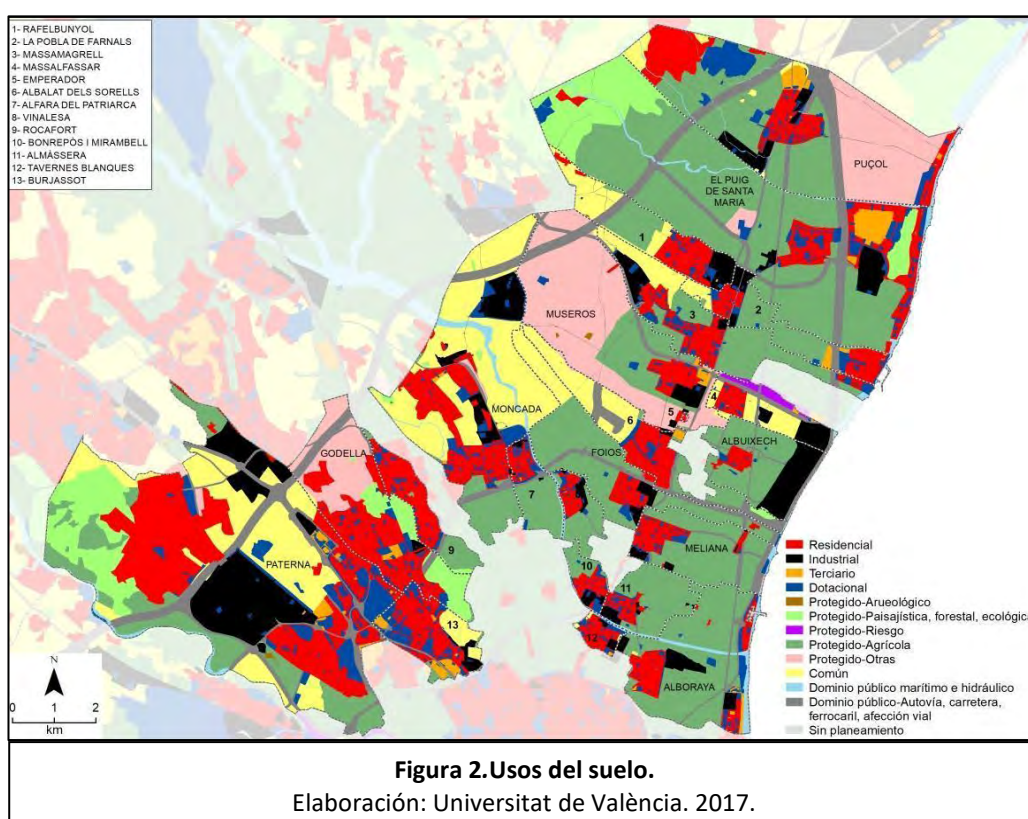
Usos del suelo

La zona baja de l'Horta Nord hoy está ocupada principalmente por tierras de cultivos y por zonas urbanizadas (para uso residencial, usos industriales o comerciales y para vías de comunicación). Sin embargo, en su origen, esta zona plana era principalmente una zona de secano propia del clima mediterráneo, con algunas zonas de marjal y lagunas.

L'Horta está perdiendo una importante cantidad de suelo agrícola por urbanismo y abandono. Este suelo sufre una merma de su calidad por el abuso de abonos y pesticidas, que está acabando en gran parte con su biología y su productividad, la cual debe ser mantenida de forma artificial³.

³ El Consorcio Pactem Nord impulsó en 2012 una iniciativa para la creación de un banco de tierras, en funcionamiento a día de hoy, con el objetivo de favorecer la ampliación de la superficie agrícola para su explotación y generación de empleo. <http://www.bancodetierras.consorci.info/> (última visita, 01/09/2020).

La superficie forestal en l'Horta Nord, que es la comarca con menor extensión forestal de la provincia de Valencia, ronda las 1.032 ha, repartidas en 14 de los 23 municipios, siendo Paterna el de más extensión (692 ha, un 19 % del total comarcal), seguido de Godella y Puçol con más del 5 %. En la provincia de Valencia la superficie forestal es de 581.938 ha (un 61 % arbolado y un 29 % con graves problemas de erosión). Su aprovechamiento está más orientado al ocio y conservación de la biodiversidad que al aprovechamiento maderero. Hablar de zona forestal en el mediterráneo supone hablar de incendios. Entre 2001 y 2010 se quemaron en l'Horta Nord 14,6 ha (4,5 ha de arbolado) en un total de 21 incendios en Paterna (15), Godella (3) y el Puig de Santa María (3), además de otros 5 conatos.



Playas y litoral

La costa es un recurso no sólo para el ocio, sino para la residencia turística temporal o estable. También, si se conserva, es una importante zona de biodiversidad y puede tener funciones de aporte energético (la brisa marina o el oleaje) y para otras actividades económicas (navegación, natación, buceo, incluso rutas y exposiciones submarinas), desalación para obtener sal y agua para riego y otros usos industriales.

En l'Horta Nord hay 6 municipios que cuentan con 11 playas de baño (en 2 casos no aptas, 2 aptas y 7 óptimas, en 2008-2010). La provincia cuenta con 46 playas (57

zonas de baño, 26 con “*bandera azul*” en 2014, según la directiva de playas de baño) a lo largo de 110 km de costa (en 5 comarcas naturales).

PLAYAS EN L'HORTA NORD							
Municipio (de norte a sur)	Nombre de la playa	Longitud (m.)	Amplitud media (m.)	Tipo de playa	Tipo de sedimento	Color de la arena	Bandera azul
Puçol	Platja del mar	2.050	60	Abierta con campo de Espigones	Grava / Arena	Dorada	Sí
Puig de Santa Maria, el	Puig / Playa norte del Puig / Del Plans (1)	2.100	80	Abierta con campo de Espigones	Bolos / Grava / Arena fina	Dorada	No
	Puig Val / Play Puig (2)	1.600	50	Abierta con campo de Espigones	Arena		No
Pobla de Farnals, La	Platja de La Pobla de Farnals Sud	400	80	Abierta con campo de Espigones	Grava / Arena	Dorada	Sí
Massalfassar	Platja de Massalfassar	450	50	Escollera	Grava / Arena	Dorada	No
Massamagrell	Platja de Massamagrell (3)	300	200	Dunas	Arena fina	Dorada	No
Meliana	Platja de Meliana	1.200	50	Reforzada	Arenas medianas	Dorada	No
Alboraya	Port Saplaya	1.400	50	Abierta	Grava / Arena	Dorada	No
	Els Peixets	800	20	Acantilado	Arena	Dorada	No
	Patacona	1.100	100	Abierta	Arena fina	Dorada	No

(1) Los espigones en la parte norte dan lugar a pequeñas calas protegidas como Santa Elvira-La Torreta.

(2) La parte norte es conocida por Barri Pescadors, mientras que la parte sur es conocida por el nombre de Medicalia.

(3) Sistema dunar protegido.

Tabla 1. Playas en l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: MAPAMA.

Espacios protegidos

L'Horta Nord carece prácticamente de espacios protegidos. Se reducen a 84 ha en Puçol y Paterna (Parque Natural y fluvial del Turia -986 ha- y el Embalse de la Vallesa -5,16 ha-), un 27,5 % de la superficie municipal, y la pequeña porción de la marjal de Rafalell y Vistabella. El Parque Natural de la Sierra Calderona no llega a tener zona protegida en la comarca.

Sin contar Paterna, que tiene un 27 % de su término protegido, la media comarcal no llega al 0,66 % de su superficie, cuando la media provincial es del 43 %. Si bien la franja litoral se encuentra protegida por la Ley de Costas, en l'Horta Nord tiene una zona norte próxima a la ciudad de València, muy urbanizada, y una zona centro con un entorno degradado junto a la autovía de Cataluña.

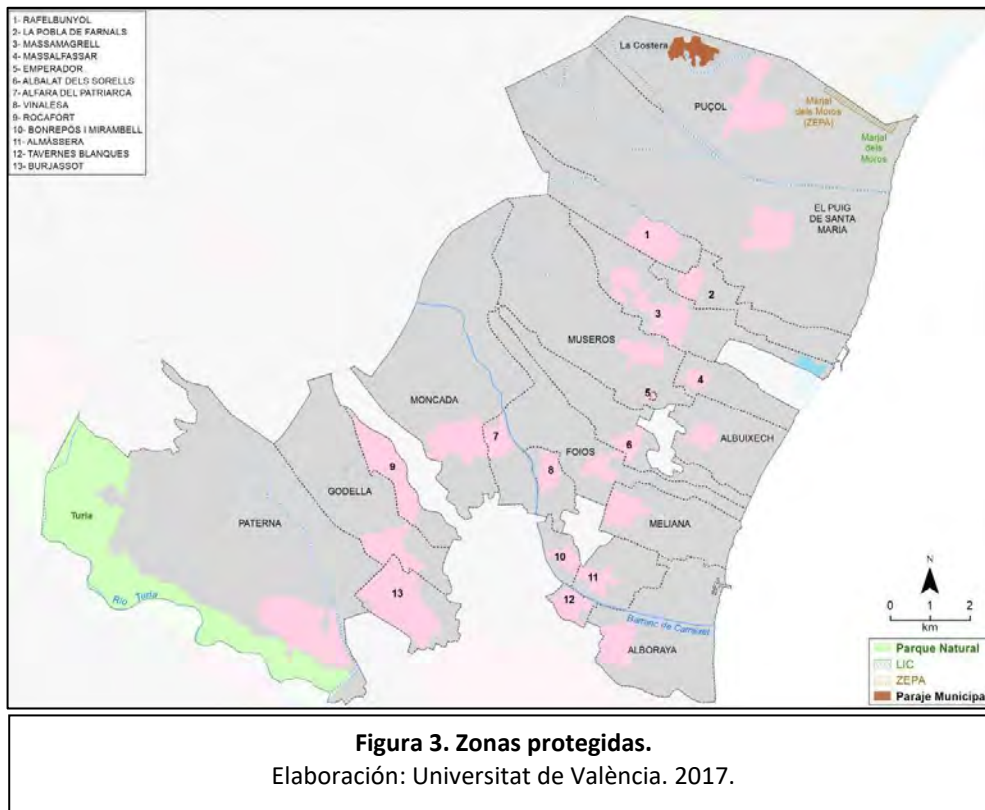
Destacan en nuestra comarca:

- Zonas Húmedas: la Marjal dels Moros (Sagunto y Puçol, 2002), 596,16 ha y 24,01 ha respectivamente; la Marjal Rafalell y Vistabella, 103,37 ha repartidas

entre Valencia, Massamagrell, La Pobla de Farnals y Massalfassar; el Embalse la Vallesa (Paterna, 2002), 5,15 ha.

- La Cova del Gall de Godella.
- Parque Natural del Turia (en la zona sur de Paterna, 2007: 985,94 ha).

El total de superficie protegida es de 1.061,5 ha, el 0,66 % de la superficie comarcal.



La huerta

La Huerta del Turia es un agrosistema, fuente de alimentos y de actividad económica y trabajo, con un suelo de muy alta calidad agrológica. Además, es un paisaje de los más relevantes y singulares del mundo mediterráneo, con un importante legado histórico y cultural, al tiempo que un signo de identidad valenciana. La huerta es crucial en la estrategia alimentaria valenciana, y cuenta con grandes ventajas competitivas y un extraordinario potencial de desarrollo. En el *Informe Dobbris* de los paisajes de la UE (1995), elaborado por la Agencia Europea de Medio Ambiente, aparece l’Horta de Valencia y la huerta de la Vega del Segura como unas de las únicas 6 zonas de huerta de la Europa mediterránea.

Lo importante de la huerta del Turia no es lo que en ella se cultive, pues esto ha ido cambiando con el tiempo y seguirá haciéndolo, sino la estructura (parcelaria, red de acequias y de caminos) y la calidad orgánica de su suelo.

Se trata de un agrosistema complejo, eficiente e inteligente, y un paisaje de singular belleza apreciable en:

- Su estructura física (red de acequias, caminos, parcelario, infraestructuras de apoyo, etc.).
- Sus instituciones regulatorias (comunidades de regantes y tribunales de acequeros, etc.).
- Su patrimonio cultural (saber hacer, técnicas de manejo agrario suelo-agua-plantas, y la arquitectura vinculada).
- Un sistema territorial, socioeconómico y natural capaz de adaptarse a los cambios.

La zona cultivada: sus dimensiones y titulares

L'Horta Nord tiene una extensión de unas 17.636 ha, de las que cerca de 12.300 ha son rústicas. La superficie agrícola está entre 8.000 y 10.000 ha (según las fuentes), casi el 60 % de la superficie total comarcal.

Entre 1999 y 2009 la superficie agrícola ha descendido en casi 1.500 ha (de 8.628 a 7.150), sobre todo en aquellas trabajadas en propiedad, ya que el resto (arrendamiento, aparcería u otras) ha aumentado. Esta merma de tierras de cultivo ha supuesto un fuerte descenso de las explotaciones (de 5.855 a 3.194 en SAU), todas ellas entre las de menos de 5 ha, pues las mayores han aumentado. Ello nos muestra dos dinámicas: por un lado, la fuerte desaparición de suelo agrícola; por otro, un cambio de tendencia frente a décadas anteriores – aunque requeriría de un análisis más detallado –, donde se producía un aumento del minifundio, al contrario de lo que ocurría en el resto de España y Europa. En la actualidad, casi la mitad de las posesiones de menos de 5 ha han desaparecido o se han sumado formando posesiones mayores.

El régimen de tenencia de la superficie agrícola utilizada (SAU) era de 5.925 ha en propiedad, 879 ha en arrendamiento y 347 ha en aparcería u otra figura, y era trabajada con una dedicación familiar equivalente a 1.478 unidades de trabajo/año. Queda claro que la mayoría de parcelas en activo de la huerta son propiedad de familias agricultoras (un 83 % de la SAU).

La mayoría, un 70 % de las posesiones agrícolas (que pueden estar formadas por parcelas en diferentes lugares), tienen unas dimensiones inferiores a 2 ha, que difícilmente pueden ser suficientes para el soporte digno de una familia. Sólo cerca del 10 % superan las 5 ha.

Los cultivos

El suelo fértil de la huerta puede dar lugar a una gran variedad de cultivos. Los herbáceos son estacionales y se pueden cambiar con gran facilidad, pero son intensivos en trabajo; los frutales, al ser arbóreos, suponen una estrategia a varios años vista, pero permiten su manejo a tiempo parcial y compaginar la actividad agrícola con otras.

En 2016 en l'Horta Nord, se contabilizaban aproximadamente unas 7.636 ha cultivadas, 143 en secano (2 %, la mayoría de algarrobo, almendro y olivar) y el resto en regadío. En el regadío casi un 60 % de cítricos (principalmente naranjo y mandarino) y un 25 % de hortalizas (las que superan un 3 % de superficie de huerta son: cebollas, alcachofa, sandía, calabaza, col), un 10 % de tubérculos (patatas, chufa) y 5 % de frutales (caqui). El resto son otros cultivos leñosos, flores y plantas ornamentales, y algún vivero, así como un largo etcétera de hasta 40 variedades de cultivos más.

SUPERFÍCIE EN L'HORTA NORD SEGÚN GRUPO DE CULTIVO (2007-2016)			
Grupo de cultivo	2007	2011	2016
Cítricos	5.601	5.490	4.416
Hortalizas	1.391	787	1.808
Frutales no cítricos	548	550	505
Tubérculos de consumo humano	476	302	729
Flores y plantas ornamentales	78	86	86
Viveros	12	-	45
Cultivos industriales	2	2	-
Leguminosas para grano	-	1	-
Cereales para grano	-	-	-
Cultivos forrajeros	16	11	-
Olivera	37	31	34
Viña	5	6	2
Total	8.166	7.266	7.625

Tabla 2. Superficie en l'Horta Nord según grupos de cultivo.

Elaboración propia. Fuente: PEGV. Banco de Datos Territorial. Estimaciones de superficies de cultivo.

Características de la agricultura en l'Horta Nord

Aunque la Huerta de València es una de las escasas huertas metropolitanas europeas, comparte los problemas de la agricultura periurbana (ya recogidas por la OCDE en 1979): presiones/competencia sobre la tierra, el agua y el trabajo, proximidad a los mercados, externalidades, regulación institucional de la actividad agraria, marginación progresiva de la agricultura en el sistema económico y socio-político, envejecimiento de las/os titulares agrarias/os, la importancia del trabajo a tiempo parcial, minifundismo, baja rentabilidad agraria y elevada propiedad como modo de tenencia (92 % frente a 79 % en CV, en 1982).

A continuación, resumimos las características más significativas de esta agricultura:

- Alto minifundismo. Contrariamente a la tendencia creciente del resto de España y de Europa, en la última década han mermado las pequeñas parcelas y crecido las grandes. La alta fragmentación parcelaria hace las explotaciones poco aptas para la mecanización. Existe un alto número de titulares con propiedades cada vez menores (minifundios atomizados) que las hacen poco competitivas.
- Bajo grado de cooperativismo y de pertenencia a organizaciones agrarias.
- Pérdida de conocimientos sobre el manejo tradicional e incorporación de nuevas tecnologías como los sistemas de riego y fertilización, sistemas de producción integrada o ecológica, informática aplicada a la gestión...
- En 2009, de 4.734 jefas/es de explotación (3.996 hombres y 738 mujeres), el 82 % de los jefes de explotación y el 72 % de las jefas tenían una capacitación basada exclusivamente en la experiencia agraria y no llegaba al 5 % los que contaban con estudios profesionales o universitarios. A ello debemos añadir una escasa disponibilidad de trabajadoras/es del campo especializadas/os y la falta de mano de obra propia que supone la externalización de ciertas tareas (plantación, recolección...).
- Dicotomía entre cultivos: de huerta, intensivos en trabajo, en la zona litoral próxima a Valencia; de cítricos, muy extendidos, principalmente en secanos reconvertidos en regadíos, zona de interior y zona norte (menos intensivos en trabajo).
- Cercanía a mercados con gran número de consumidoras/es. No obstante, el mercado agrícola cada vez es más global y dominado por unas pocas multinacionales, de manera que la posición del/la labrador/a es cada vez más débil frente al/la intermediario/a comercial y la gran distribución. El mercado agrícola mundial funciona con un bajo nivel de transparencia, pese a las normas que obligan a la trazabilidad de los alimentos (el registro del seguimiento desde el campo hasta el consumidor/a), no sabiéndose o no prestándose el suficiente interés al destino o el origen de las cosechas y productos agrícolas que se exportan o se consumen.
- Entorno de gran calidad paisajística, condicionado permanentemente por la competencia/conflicto de los usos del suelo (y del agua) por la presión urbanizadora para convertirlos a otros fines: industriales, residenciales, infraestructura, etc., Todo esto produce inseguridad en la gestión de las

empresas agrícolas, al tiempo que desestabiliza las expectativas de ventas, desincentivando la inversión en renovación.

- Pérdida de la biodiversidad autóctona por generalización de variedades extrañas al entorno.
- Descenso continuado de los precios pagados al/la agricultor/a y aumento de los costes. Menor rentabilidad que otras ocupaciones industriales, lo que entorpece el relevo generacional. La falta de rentabilidad de la actividad agraria pone en peligro la existencia de la huerta y tiene como efecto: a) la retroalimentación en relación con el excesivo envejecimiento de la población agrícola activa (el 80 % tiene más de 55 años de edad y no hay expectativas de relevo generacional, b) la nula atracción de las/os jóvenes, y c) la tendencia hacia la desaparición de los activos agrarios de plena dedicación.

Las tendencias o escenarios para la huerta

Las tendencias para la huerta en el medio y largo plazo, salvo cambios sustanciales en los comportamientos y marcos legislativos, son:

- El abandono paulatino de la actividad agrícola y su sustitución por usos urbano-industriales. Las parcelas marginales que queden pueden convertirse en “parques temáticos”.
- “Agricultura sin agricultoras/es”. Su gestión pasa a grandes empresas.
- Nuevas/os agricultoras/es orientadas/os a las nuevas demandas sociales. La agricultura de calidad, saludable, de proximidad... donde el/la consumidor/a se convierte en aliada/o (aprovechar la creación de redes alimentarias locales).
- Los usos alternativos (complementarios o no): huertos de ocio, educación ambiental, *jardineras/os-guardianes* de la biodiversidad y el paisaje, protección del patrimonio cultural, agroturismo cultural. Aprovechar la revalorización social de los bienes ambientales y socioculturales para remunerar las buenas prácticas ambientales.

Existen diversas estrategias y modelos conceptuales para la conservación y promoción de la actividad agrícola en l'Horta: patrimonialista (la que busca conservar su valor de paisaje cultural); ambientalista (en busca de la sostenibilidad); y de soberanía alimentaria (mantener viva la actividad agrícola) como eje de un modelo alimentario basado en la soberanía de los pueblos, en elegir su alimentación y la forma de cultivar.

Todos ellos requieren detener el avance urbanizador residencial e industrial, y favorecer la depuración de aguas, el control de vertidos, la reducción/supresión de

productos fitosanitarios químicos, así como estrategias integrales y coordinadas de apoyo a la agricultura saludable, su comercialización, sus labradoras/es, y garantizar la viabilidad/rentabilidad económica manteniendo su manejo cultural.

En definitiva, y como cita Joan Romero y Miquel Francés (2012):

“la Huerta de Valencia es uno de los paisajes culturales más importantes del Mediterráneo. Constituye un elemento de identidad que reúne siglos de historia y de cultura y que testimonia el paso de diferentes pueblos que han dejado su huella. Es a la vez historia de la cultura, de la tecnología, de la organización social, de las estructuras de poder, de la agricultura, del paisaje. Ofrece condiciones productivas, ambientales y paisajísticas de excelencia en el contexto europeo”

El suelo urbano

De los 176,36 km² en L'Horta Nord, 122,77 km² son suelo rústico, 41,6 km² urbano y el resto son infraestructuras, barrancos, etc. (datos de 2012). El aumento del suelo urbanizado ha sido muy importante desde 1950, llegando a unos niveles que cuestionan la sostenibilidad territorial y una pérdida de valor económico y paisajístico importante.

Desde el punto de vista de la estructura urbanístico/territorial podemos diferenciar varias zonas en l'Horta Nord siguiendo el eje norte-sur y costa-interior. Así, los núcleos de población de los municipios costeros de l'Horta Nord tienden a alinearse en la antigua carretera de Barcelona y sus términos suelen alargarse hasta el frente litoral. Éste suele ser de escasa longitud, relativamente urbanizado, y, en general degradado. En medio quedan amplias zonas de huerta tradicional sometidas a una creciente presión urbanística y en muchos casos en situación de abandono de los cultivos, especialmente los de cítricos.

El Puig de Santa María, La Pobla de Farnals y en menor medida Puçol, presentan una ocupación intensiva de la primera línea de costa con torres y bloques de apartamentos, de acentuado carácter estacional, con equipamientos básicos y mínima oferta hotelera y terciaria. Massamagrell, afectada por la Marjal de Rafalell y Vistabella, ha quedado más preservada. En la primera línea de costa de Massalfassar y Albuixech se encuentra el polígono industrial Mediterráneo, con salida a la V-21, pegada a la costa. Esta infraestructura ha impedido el desarrollo de actuaciones por Foios, Albalat del Sorells y Meliana. El litoral de Alboraya, por su proximidad a València y la presencia de un centro comercial, ha desarrollado un modelo residencial permanente en la playa Patacona y Port Saplaya.

Los municipios de interior (arco de la acequia de Moncada) son de carácter tradicionalmente agrario, aunque hoy se presentan como ciudades limítrofes a la

ciudad de València, con poca influencia funcional sobre ella. Paterna también presenta una importante función residencial y cuenta con una amplia presencia empresarial.

De la zona clasificada como urbana aún quedaba (en 2010) un 30 % de m² en solares sin edificar. Sin embargo, hay una amplia diferencia entre los municipios. Algunos tienen una zona urbana –construida o no- reducida (menos del 10 %) respecto a su término, como Museros, el Puig de Santa Maria, Foios y Albalat del Sorells. En otros, más de la mitad de su término es zona urbana, como Emperador o Tavernes Blanques (lógico por su reducido tamaño -0,26 y 0,74 km²-) y también Rocafort y Burjassot. Los que tienen más solares urbanizables pendientes de edificar son: Bonrepòs i Mirambell y Massamagrell.

El incremento de viviendas (2001-2011) fue de 35.500 viviendas (un 30 %), pero en algunos municipios fue superior, tales son los casos de Emperador (de 71 a 300 viviendas, un 323 %), Massalfassar (87 %), Bonrepòs i Mirambell (80 %), Refelbunyol (71 %) y/o Vinalesa (65 %). Por el contrario, en otras poblaciones el incremento de viviendas para este mismo periodo ha sido reducido, como en Tavernes Blanques (10 %), Burjassot (13 %), el Puig de Santa María (19 %) o Almàssera (20 %).

En 2011, de las 112.075 viviendas protegidas, el 84 % eran propiedad de alguna/o de las/os residentes, un 9 % en alquiler y un 7 % en otras formas de tenencia. Había 24.390 viviendas vacías en l'Horta Nord.

Los aumentos del suelo urbanizado en el Área Metropolitana de València han estado por debajo del extraordinario crecimiento del conjunto de la Comunitat Valenciana (80 % entre 1987-2007, año que pone fin al ciclo expansivo de la construcción), situándose unos 20 puntos por debajo. Aun así, este incremento ha sido tres veces superior al crecimiento de la población en el Área Metropolitana de València. Este desequilibrio entre población y uso del suelo se debe en gran medida a tres factores: a) el incremento de la red de infraestructuras de transporte, b) el desarrollo urbanístico de baja densidad de la segunda corona metropolitana y c) el aumento de los usos industriales del suelo.

El paisaje

El paisaje es uno de los principales activos en un territorio determinado. En l'Horta Nord, el impacto sobre el paisaje, derivado fundamentalmente de la actividad humana, ha sido significativo. Y es que el desarrollo urbano, entre otros factores, incide de manera directa sobre el espacio geográfico que ocupa.

Con todo, l'Horta Nord se caracteriza por la existencia de recursos de gran valor: el litoral y sus playas, la huerta como agrosistema complejo, las infraestructuras y su

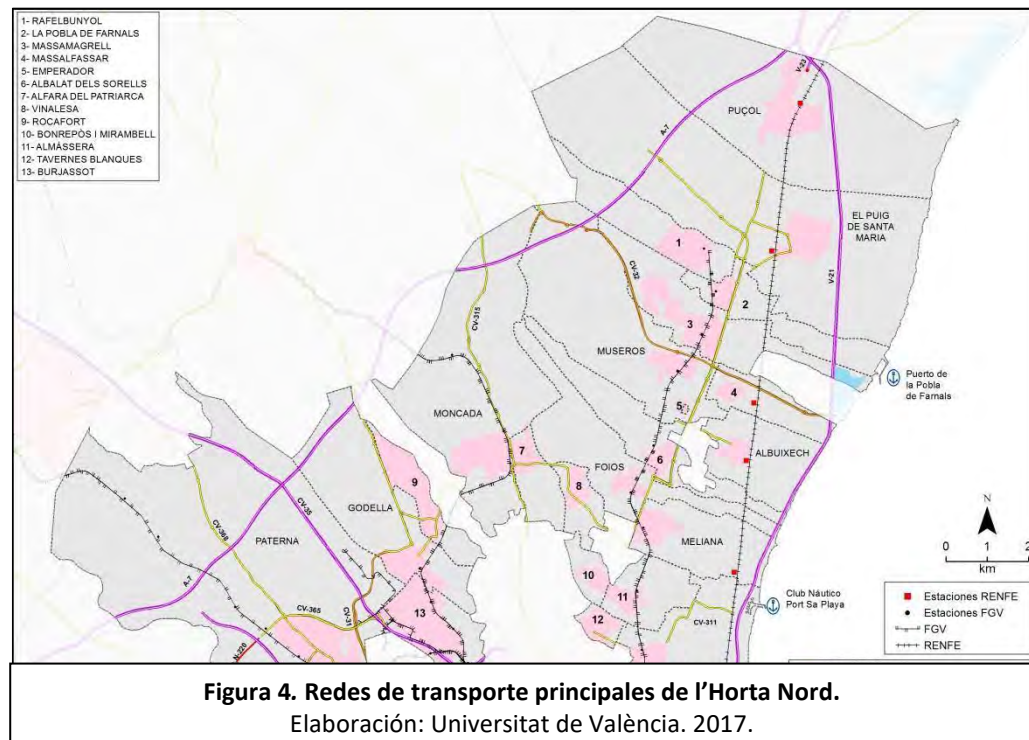
vinculación al tratamiento de aguas de base árabe, los elementos patrimoniales distintivos, la proximidad de masas forestales y humedales (Sierra Calderona y la Marjal dels Moros), la existencia de un significativo conjunto arquitectónico y patrimonial de carácter civil y religioso, y los usos y costumbres de sus gentes que dotan de identidad al territorio.

La explotación del paisaje con criterios de sostenibilidad social, económica y medio ambiental, es una de las estrategias de desarrollo local de los recursos endógenos de mayor trascendencia. Así, la promoción y preservación del paisaje, en sus diferentes manifestaciones, es uno de los deberes inmediatos que las administraciones y la ciudadanía deben afrontar.

Transportes y movilidad

Las comunicaciones de transporte son un fuerte condicionante de la competitividad y calidad de vida de un territorio, así como de su capacidad creativa y adaptativa vinculadas a la acción colectiva de proximidad.

En l'Horta Nord, los sistemas de transporte colectivo y la red de carreteras permiten una rápida comunicación con València capital (y con otras comarcas y regiones) pero no así en su interior (en términos de distancia-tiempo), lo que dificulta la articulación intracomarcal, pues la ubicación física en el Área Metropolitana de València no se traduce en interacciones que contribuyan a la dinámica territorial propia.



En efecto, l'Horta Nord está cruzada –principalmente de forma radial teniendo como eje la ciudad de València– por carreteras de diversa categoría (autovías/autopistas, carreteras nacionales y comarcales), por líneas de metro (dirección a Rafelbunyol, a Llíria y a Bétera) y por línea de tranvía (al barrio de la Coma -Paterna-) y por las líneas de RENFE en dirección a Sagunto-Castellón. También cuenta con una incipiente red de vías ciclistas.

Por l'Horta Nord pasan tres de las grandes arterias viales de la Comunitat Valenciana: la autopista V21, Valencia-Puñol, paralela al mar; la autovía A7 (circunvalación o bypass), que conecta la V21 en Puñol y recorre l'Horta Nord por su interior, y la CV-300 (antes N-340) que conecta los pueblos del litoral haciendo de *“calle mayor”*.

Una serie de carreteras secundarias conectan -dirección oeste-este- estos ejes longitudinales norte-sur. La distancia-tiempo por carretera entre muchos municipios de la comarca es superior a la que existe, en la mayoría de los casos, respecto a Valencia.

El nivel de motorización privada es muy alto en una zona tan densamente poblada, con la capital y los servicios relativamente próximos, donde una mayoría de los desplazamientos podrían hacerse en modos activos (andando, en bicicleta o similar) o en transporte público, si éste tuviese mayor alcance. Uno de los indicadores que nos aporta más información es la tasa de motorización personal. L'Horta alcanza los 450 turismos por cada 1.000 habitantes. En cuanto al uso del transporte público/privado, indicar que la mitad de las personas se considera usuaria/o de transporte público frente a la otra mitad que se considera usuaria/o de transporte privado.

La gran influencia que la ciudad de Valencia ejerce sobre los diferentes municipios que integran el AMV, supone un gran reto en lo que a la articulación territorial de la movilidad de las personas en escenarios de sostenibilidad se refiere.

Patrimonio cultural

Los municipios de l'Horta Nord disponen de un conjunto de valores, de bienes culturales y artísticos y de una gastronomía singular de relevancia que se presentan como un capital que contribuye a facilitar la autenticidad y la vertebración comarcal. También el territorio cuenta con un gran acervo cultural (musical –con sociedades musicales, bandas de música, grupos musicales de reciente creación y escuelas de música con fuerte arraigo en numerosos municipios de l'Horta Nord–, literario, pictórico, escultórico y artístico) que ofrece elementos identitarios que deben ponerse en valor. Es este punto destacamos algunos de los principales elementos del patrimonio cultural de l'Horta Nord⁴.

- **Distintivos culturales**

El Reglamento (CE) 1151/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de noviembre de 2012, sobre los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios, establece las definiciones de Denominación de Origen Protegida (DOP) y de Indicación Geográfica Protegida (IGP). Estas son las dos figuras de protección que se aplican a los productos agrícolas y alimenticios diferentes del vino y de las bebidas espirituosas. Los municipios de l'Horta Nord participan de una DOP, Chufa de Valencia, y una IGP, Cítricos valencianos.

⁴ Puede revisarse la “Guía de Recursos de l'Horta Nord” en la web <http://www.turismohortanord.com/> (última visita, 01/09/2020).

La zona de producción de la chufa de la DOP Xufa de València está situada en la huerta de Valencia, con una extensión de 400 ha, y comprende los términos municipales de Albalat dels Sorells, Alboraya, Albuixech, Alfara del Patriarca, Almàssera, Bonrepòs i Mirambell, Burjassot, Emperador, Foios, Godella, Massalfassar, Meliana, Moncada, Museros, Paterna, Rocafort, Tavernes Blanques, Valencia y Vinalesa.

La zona de producción de los cítricos de la IGP Cítricos valencianos está constituida por los terrenos aptos para este cultivo situados dentro de los límites que determinan los términos municipales de localidades en Castellón, Valencia y Alicante. Concretamente, dentro de l'Horta Nord se encuentran todos los municipios a excepción de Emperador.

- **La gastronomía de l'Horta**

La tradición cultural se refleja en la gastronomía popular representando un elemento complementario de máximo nivel turístico. La tradición culinaria de l'Horta Nord participa de la rica y variada gastronomía de la Comunitat Valenciana y el mediterráneo. Sobresalen las especialidades de la cocina valenciana, con el arroz como ingrediente principal: la paella, arroz al horno, arroz a banda, “arròs amb fessols i naps”, y la “olla amb carn de San Pere”, ésta última propia de las fiestas de Sant Pere de el Puig de Santa Maria. Otros platos de tradición en l'Horta Nord son el “conill amb tomaca”, el queso “de cassoleta” o de Puçol, el “all i pebre”, el puchero de Navidad o la sopa Bruta. Entre los postres, los más conocidos son los *cachaps*, un dulce típico de Paterna hecho de hojaldre fino que envuelve una crema cuya fórmula es guardada en el más absoluto secreto. Posee la peculiaridad de estar patentado y, por ello, sólo se pueden adquirir en el horno de Nuestra Señora del Rosario; el “pastís blanc” de Puçol, una variante del brazo de gitano compuesto por capas de bizcocho y almendras adornadas con merengue; los pasteles de boniato; las “tortas Cristina” hechas con almendra; los dulces de manteca; el rollo de San Blas de Massalfassar; las “escudellades” de calabaza y almendra; y, en Moncada, el dulce “Barbaretes de Moncada”, creado en un horno artesanal de Moncada a base de almendra, calabaza y naranja, entre otros ingredientes. Es de destacar que en l'Horta Nord se encuentra la cuna del cultivo de la chufa, una planta a partir de la cual se elabora la horchata de chufa a la cual nos hemos referido ya anteriormente y que se acompaña de los “fartons” típicos de Alboraya.

- **Museos y colecciones museográficas**

Destacamos, entre otros, los siguientes: el Observatori Astronòmic (UV, Burjassot/Paterna), el Museo Municipal de Cerámica (Paterna), Espai Cultural Les Coves del Batà (Paterna), el Museo de l'Horta (Almàssera), la Casa Museo Ignacio Pinazo (Godella), el Museo Arqueológico Municipal de Moncada, y el Museo de la Imprenta y de las Artes Gráficas (Puig de Santa Maria).

- **Equipamientos turísticos**

L'Horta Nord dispone de diferentes oficinas de turismo: Alboraya, Paterna, La Pobla de Farnals, Puçol, el Puig de Santa María y Almàssera. Cuenta, en la media entre 1999-2016, con unos 560 restaurantes (41.500 plazas), 390 apartamentos (2.154 plazas), 22 hoteles (2.500 plazas), 4 hostales (110 plazas) y 3 pensiones (68 plazas), repartidos entre Paterna, el Puig de Santa Maria, Burjassot, Puçol, Museros, La Pobla de Farnals, Alboraya y Tavernes Blanques, y 2 campings (en Puçol, con 1.800 plazas). En total, 6.631 plazas de alojamiento.

- **Patrimonio y equipamiento cultural**

PRINCIPALES ACTIVOS TURÍSTICOS DE L'HORTA NORD	
Municipios	Activos
Albalat dels Sorells	Palau dels Sorells.
Alfara del Patriarca	Casa de la Serena o de la Sirena/Casa de la Torre. Casa de los Ferragud. Castillo de la Señoría/Castillo-Palacio de los Cruilles.
Bétera, Moncada	Poblado Ibérico Amurallado del Tos Pelat.
Burjassot	Colegio Mayor San Juan de Ribera/Castillo-Palacio. Los Silos.
Godella	Torre de la Casa Palacio de los Boil o Sardenyola/Serdanyola.
Paterna	Palacio de los Condes de Villapaterna. Torre Árabe y Cuevas que la circundan.
Paterna (y Quart de Poblet, Manises, Valencia)	Azuds de las Acequias de Favara (Quart de Poblet, Paterna); Mislata (Manises, Paterna); Quart-Benàger-Faitanar (Manises, Paterna); Tormos (Manises, Paterna); y la Real Acequia de Moncada (Manises, Paterna). Conjunto histórico.
Puig de Santa María, El	Cartuja Ara Christi. Castillo de Cebolla/Castillo de la Patá. Castillo de Enesa. Real Monasterio de Santa María. Refugios y trincheras de la Guerra Civil. Torre Vigía/La Torreta.

Tabla 3. Principales activos turísticos de l'Horta Nord.
Elaboración propia. Fuente: Argos 2017.

En cuanto a los inmuebles declarados BIC, en l'Horta Nord localizamos los siguientes:

INVENTARIO DEL PATRIMONIO CULTURAL DE L'HORTA NORD					
Municipio	Bienes de interés cultural (BIC)	Bienes de Relevancia Local (BRL)	Yacimientos arqueológicos	Bienes etnográficos Inmuebles	Fiestas de interés turístico
Albalat dels Sorells	1	5	3	9	
Alboraya	-	9	2	23	
Albuixech	-	1	-	-	
Alfara del Patriarca	2	14	7	8	
Almàssera	-	1	-	1	
Bonrepòs i Mirambell	-	3	1	3	
Burjassot	2	4	3	27	Fiesta de la Pujà i la Rodà de Sant Roc (I. local)
Emperador	-	1	-	7	
Foios	-	3	1	2	
Godella	1	13	11	7	Castillo de fuegos artificiales 24 de agosto (I. Local)
Massalfassar	-	1		8	
Massamagrell	-	10		8	
Meliana	-	3		10	
Moncada	1	4	8	22	Misterio de la Pasión (I. Nacional)
Museros	-	2	8	25	
Paterna	3	26	53	47	La Cordà (I. autonómico)
Pobla de Farnals, La	-	4	3	7	
Puçol	1	13	4	21	
Puig de Santa Maria, El	4	3	14	88	
Rafelbunyol	-	1	4	10	
Rocafort	-	3	2	14	
Tavernes Blanques	-	2	-	21	
Vinlesa	-	3	3	3	
Total	15	129	127	371	

Tabla 4. Inventario del patrimonio cultural de l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuentes: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte y Agència Valenciana del Turisme.

Equipamientos

De manera sintética recogemos algunos de los equipamientos más relevantes a fecha del 2017.

Instalaciones deportivas. Todos los municipios cuentan con instalaciones deportivas en diferente grado, hasta sumar cerca de mil, tanto públicas como privadas. Destacan los polideportivos (161), las piscinas (138), las salas (118), los frontones (65), pistas de tenis y pádel (65 y 15), campos de fútbol (40), bolos-petanca (13), pero también existe 1 pista de hípica, 2 áreas de actividad acuática o 4 rocódromos.

Servicios sanitarios. L'Horta Nord cuenta con 15 centros de salud y 21 auxiliares, 11 centros de salud mental, 4 de salud sexual y reproductiva, 1 unidad de prevención

del cáncer de mama, 4 de conductas adictivas y 5 de odontología preventiva. Todos los municipios cuentan con, al menos, una farmacia.

En lo que a atención hospitalaria pública se refiere, los hospitales de referencia son el Hospital de Sagunto⁵, que da cobertura asistencial a Puçol y al Puig de Santa Maria; el Hospital Arnau de Vilanova-Llíria, que da cobertura a 6 municipios⁶ de la zona interior de l'Horta Nord; y el Hospital Clínico Universitario y el Hospital Malvarrosa, que dan servicio a 15 municipios⁷ de l'Horta Nord. Se cuenta, además, con un centro de atención psiquiátrica en Godella y con un hospital privado en Burjassot.

Servicios sociales. Respecto a los equipamientos de servicios sociales en l'Horta Nord, la comarca cuenta con varios centros de menores (incluidos centros de recepción, centros de día, centro de inserción social y centro de apoyo y convivencia); también con varios centros ocupacionales, centros de estimulación precoz, y residencias; centro de rehabilitación e integración social para personas con enfermedad mental crónica (CRIS), así como varias viviendas tuteladas y un centro de día para este mismo colectivo. Para personas mayores, l'Horta Nord dispone de varios hogares y clubs de mayores, así como varias residencias para personas mayores dependientes y centros de tercera edad.

Equipamientos e infraestructuras de carácter industrial y económico. El territorio alberga varias zonas y áreas comerciales (polígonos industriales y de servicios) para el desarrollo de la actividad económica. Dichas zonas se concentran, fundamentalmente, en la zona sur de la comarca, consecuencia de la interacción de ésta con la ciudad de València y la conformación socioeconómica de los municipios más próximos. L'Horta Nord cuenta con un total de 34 polígonos industriales que ocupan una superficie de cerca de 12.000 km², destacando los polígonos Fuente del Jarro y Parque Tecnológico de Paterna, y el Polígono Mediterráneo.

1.2. Demografía

L'Horta Nord ha experimentado un intenso crecimiento poblacional desde la década de los años 90, superior al conjunto de la Comunitat Valenciana, configurándose como uno de los territorios más poblados y de mayor crecimiento

⁵ Este hospital no dispone de acceso en transporte público directo.

⁶ Moncada, Alfara del Patriarca, Rocafort, Godella, Burjassot y Paterna.

⁷ Rafelbunyol, La Pobla de Farnals, Massamagrell, Massalfassar, Albuixech, Museros, Emperador, Albalat dels Sorells, Foios, Meliana, Vinalesa, Bonrepòs i Mirambell, Almàssera, Tavernes Blanques y Alboraya.

demográfico en la provincia de Valencia. Además, se aprecia una presencia femenina (152.109) ligeramente superior a la masculina (146.510) según los datos del año 2019.

POBLACIÓN POR MUNICIPIO EN L'HORTA NORD EN 2019			
Municipio	M.	H.	Total
Albalat dels Sorells	2.027	1.950	3.977
Alboraya	12.478	11.976	24.454
Albuixech	2.042	1.975	4.017
Alfara del Patriarca	1.706	1.604	3.310
Almàssera	3.774	3.575	7.349
Bonrepòs i Mirambell	1.876	1.815	3.691
Burjassot	19.692	18.332	38.024
Emperador	328	359	687
Foios	3.735	3.632	7.367
Godella	6.771	6.317	13.088
Massalfassar	1.239	1.230	2.469
Massamagrell	8.063	7.889	15.952
Meliana	5.513	5.309	10.822
Moncada	11.229	10.706	21.935
Museros	3.205	3.253	6.458
Paterna	35.498	34.697	70.195
Pobla de Farnals, La	3.940	4.038	7.978
Puig de Santa Maria, El	4.414	4.216	8.630
Puçol	9.905	9.590	19.495
Rafelbunyol	4.551	4.390	8.941
Rocafort	3.703	3.537	7.240
Tavernes Blanques	4.657	4.463	9.120
Vinlesa	1.763	1.657	3.420
Total	152.109	146.510	298.619
Población s/Total	50,94%	49,06%	

Tabla 5. Población por municipio en l'Horta Nord en 2019.

Elaboración propia. Fuente: INE, 2019.

En este año, la población de l'Horta Nord es de 298.619 habitantes con municipios como Paterna, con 70.195 habitantes; Burjassot, con 38.024; Alboraya, con 24.454; Moncada, con 21.935; y Puçol, con 19.495, que albergan al 58,30 % de la población total de l'Horta Nord. Massamagrell, con 15.952 habitantes; Godella, con 13.088 habitantes y Meliana, con 10.822, son los únicos municipios, junto a los ya citados que superan los 10.000 hab. Los 15 municipios restantes no llegan a dicha población.

En el periodo 2014-2019 la población creció un 2 %, lo que contrasta con los incrementos superiores al 10 % de los años previos, que han supuesto un aumento acumulado del 27 % entre 2001 y 2015, y del 42 % entre 1991 y 2015.

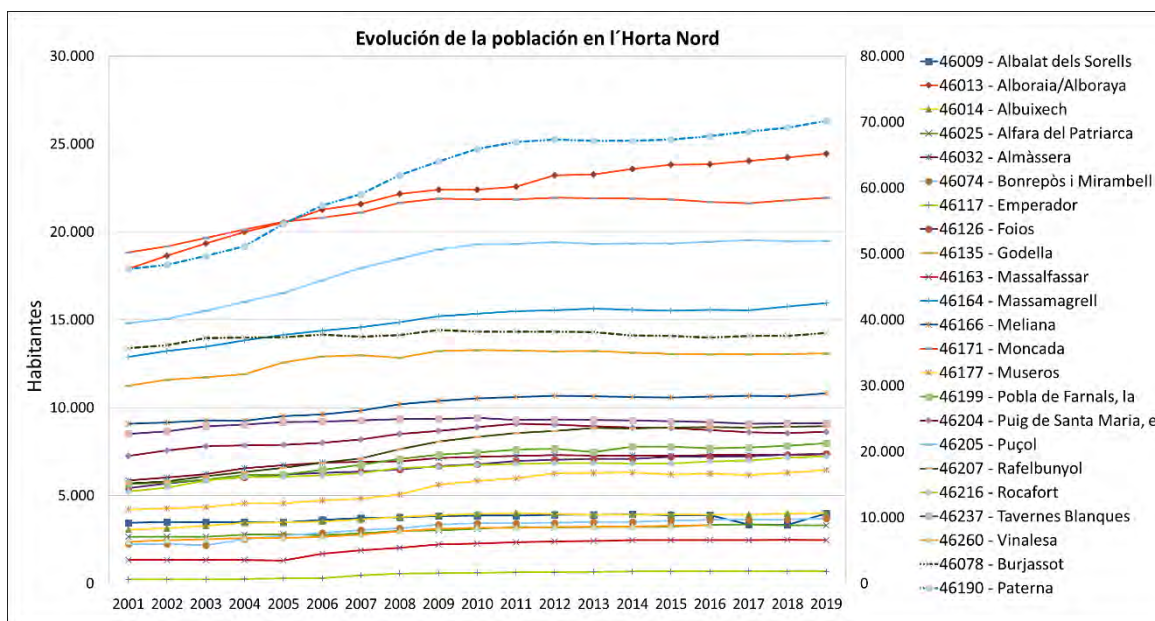


Figura 5. Evolución de la población en l'Horta Nord. 2001-2019.

Elaboración propia. Fuente: INE

La estructura de la población, podemos analizarla a través de la siguiente pirámide de población:

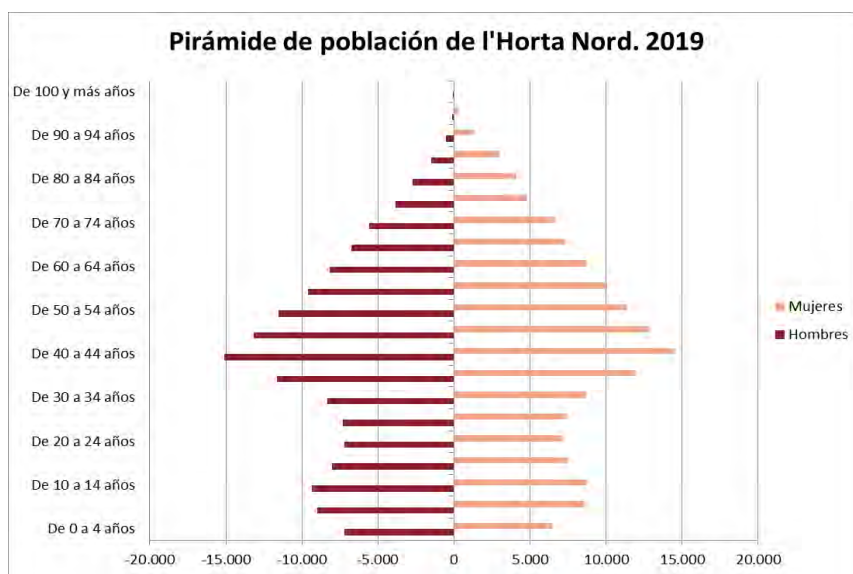


Figura 6. Pirámide de población de l'Horta Nord. 2019.

Elaboración propia. Fuente: INE, 1 de enero de 2019.

Los principales indicadores demográficos nos permiten conocer mejor algunas características de la población de l'Horta Nord. Así:

INDICADORES DEMOGRÁFICOS. COMPARATIVA TERRITORIAL 2019			
Indicador demográfico	Comunitat Valenciana	Provincia de Valencia	Horta Nord
Tasa de dependencia ⁽¹⁾	54,0	53,4	52,0
Tasa de dependencia de la población menor de 16 años	24,4	24,3	26,7
Tasa de dependencia de la población mayor de 64 años	29,7	29,1	25,3
Índice de longevidad ⁽²⁾	47,7	48,5	46,7
Índice de maternidad ⁽³⁾	19,2	19,0	19,6
Índice de tendencia ⁽⁴⁾	84,6	83,9	77,7
Índice de renovación de la población activa ⁽⁵⁾	78,5	78,8	79,6

(1) Establece la relación entre el grupo de población potencialmente activa y los grupos de individuos económicamente dependientes. (2) Permite medir la composición y grado de supervivencia de la población mayor de 64 años. (3) Puede considerarse una aproximación a la tasa global de fecundidad. (4) Indicador de la dinámica demográfica. En la medida en que presente valores inferiores a cien estará reflejando descenso de la natalidad, menor crecimiento demográfico y envejecimiento. (5) Relaciona el tamaño de los grupos en edad de incorporarse a la actividad con aquellos en los que se produce la salida. Pretende medir la capacidad de una población para sustituir a las personas que se van jubilando.

Tabla 6. Indicadores demográficos. Comparativa territorial 2019.

Elaboración propia. Fuente: PEGV.

Si comparamos los indicadores demográficos con los datos de 2016, obtenemos que la tasa de dependencia ha aumentado tanto en l'Horta Nord, como en la provincia de València y la Comunitat Valenciana. Este incremento se debe sobre todo al aumento de la tasa de dependencia de las personas mayores de 64 años ya que, la tasa de dependencia de la población menor de 16 años apenas presenta variaciones, y la escasa diferencia que podemos visualizar tiende a la disminución de la tasa. Por su parte, el índice de renovación de la población activa ha disminuido en los tres ámbitos geográficos y en la Comunitat Valenciana presenta una mayor variación respecto a 2016, pasando del 85,9 % al 78,5 %.

En cuanto a la vinculación existente de los residentes con el municipio, menos del 30 % ha nacido en el mismo municipio de residencia a fecha de 2019. Destacan Rafelbunyol y Vinalesa como municipios que presentan un mayor porcentaje de personas que han nacido en el mismo municipio, con un 38% y un 40 % respectivamente. En cuanto a los que presentan menor porcentaje, están Rocafort y Emperador, con un 17 % y un 18 % respectivamente.

También obtenemos que el 11,42 % (34.099 personas en año 2019) ha nacido en el extranjero, destacando los municipios de la Pobla de Farnals y Alboraya como los municipios con más población extranjera, superando en ambos casos el 13 %. Este porcentaje ha ido oscilando en los últimos años, presentando una tendencia positiva hasta el año 2012, año en el que obtenemos un porcentaje del 10,56 % y disminuyendo ligeramente hasta el 9,83 % en el año 2015. Desde entonces, ha vuelto a aumentar la población nacida en el extranjero situándose en el 11,42 % en el año 2019. Por otra parte, se ha producido una disminución de las/os españoles/as de otras provincias, que representaban un 22 % en 2005 y en 2019 representan el 17 % de la población de l'Horta Nord.

Sobre el tipo de hogar que encontramos en l'Horta Nord, prevalece el de pareja con hijos/as con un 35,85% en el año 2018. Después estarían los hogares de parejas sin hijos/as con el 20,08% de los hogares. Es necesario remarcar la cantidad de hogares unipersonales que existen en la comarca, un total de 22.317 hogares (25,05 %) y, de esta cantidad, el 8.614 (15,61 %) corresponden a hombres o mujeres que tienen 65 o más años.⁸

L'Horta Nord presenta una densidad de población de 1.693 habitantes/Km², muy superior a la de la provincia de Valencia (237 habitantes/Km²) y a la de la CV (215 habitantes/Km²).

La población está distribuida en 23 municipios y en 47 núcleos urbanos (56 con Els Poblets del Nord de Valencia); además, 2.400 personas viven fuera de núcleos de población (en diseminado).

DENSIDAD DE POBLACIÓN DE L'HORTA NORD							
Municipios	Superficie (Km ²)	M.	Densidad M	H.	Densidad H	Población Total	Densidad Total
Albalat dels Sorells	4,62	2.027	438,74	1.950	422	3.977	860,82
Alboraya	8,34	12.478	1.496,16	11.976	1.436	24.454	2.932,13
Albuixech	4,42	2.042	461,99	1.975	447	4.017	908,82
Alfara del Patriarca	1,98	1.706	861,62	1.604	810	3.310	1.671,72
Almàspera	2,74	3.774	1.377,37	3.575	1.305	7.349	2.682,12
Bonrepòs i Mirambell	1,05	1.876	1.786,67	1.815	1.729	3.691	3.515,24
Burjassot	3,44	19.692	5.724,42	18.332	5.329	38.024	11.053,49
Emperador	0,03	328	10.933,33	359	11.967	687	22.900,00
Foios	6,48	3.735	576,39	3.632	560	7.367	1.136,88
Godella	8,40	6.771	806,07	6.317	752	13.088	1.558,10
Massalfassar	2,53	1.239	489,72	1.230	486	2.469	975,89
Massamagrell	6,16	8.063	1.308,93	7.889	1.281	15.952	2.589,61
Meliana	4,73	5.513	1.165,54	5.309	1.122	10.822	2.287,95
Moncada	15,83	11.229	709,35	10.706	676	21.935	1.385,66
Museros	12,45	3.205	257,43	3.253	261	6.458	518,71
Paterna	35,85	35.498	990,18	34.697	968	70.195	1.958,02
Pobla de Farnals, La	3,61	3.940	1.091,41	4.038	1.119	7.978	2.209,97
Puig de Santa Maria, El	18,06	4.414	244,41	4.216	233	8.630	477,85
Puçol	26,83	9.905	369,18	9.590	357	19.495	726,61
Rafelbunyol	4,20	4.551	1.083,57	4.390	1.045	8.941	2.128,81
Rocafort	2,34	3.703	1.582,48	3.537	1.512	7.240	3.094,02
Tavernes Blanques	0,74	4.657	6.293,24	4.463	6.031	9.120	12.324,32
Vinuesa	1,53	1.763	1.152,29	1.657	1.083	3.420	2.235,29
Total	176,36	152.109	862,49	146.510	831	298.619	1.693,24

Tabla 7. Densidad de población de l'Horta Nord.
Elaboración Propia. Fuentes: INE (1 de enero 2019) y ARGOS.

En lo referente a la densidad de la población, destacan los municipios de Emperador (22.900hab./Km²), Tavernes Blanques (12.324 hab./Km²) y Burjassot

⁸ En los datos de tipos de hogares en la comarca de l'Horta Nord no está incluido el municipio de Paterna.

(11.053 hab./Km²), pues son los que tienen mayor densidad poblacional. De los 16 municipios de España con superficie inferior al kilómetro cuadrado, ocho se encuentran en la provincia de Valencia, cuatro pertenecen al área metropolitana de València, entre ellos Emperador y Tavernes Blanques en l'Horta Nord, y Benetússer y Lloc Nou de la Corona en l'Horta Sud.

1.3. Territorio relacional: Redes en el territorio

El papel de los diferentes agentes que desarrollan su actividad en el territorio es de vital importancia, como también lo es el conjunto de interacciones que entre ellos se produce. El trabajo en red se manifiesta en muchos ámbitos en el territorio, conformando una inteligencia territorial que potencia el intercambio de ideas y la acción conjunta, dando de esta manera, respuestas más viables y brillantes que las que pueda dar un agente por sí solo.

El territorio relacional vendrá a aglutinar estas interrelaciones en el marco de un conjunto de instituciones y de una mayor o menor cooperación de los agentes del territorio (sean del tipo que sean).

Actoras y actores, redes en el territorio

En l'Horta Nord intervienen diferentes entidades sociales y organizaciones no gubernamentales, asociaciones vecinales, agrupaciones políticas, federaciones y asociaciones empresariales (comerciales, industriales o sectoriales), sindicatos, etc., que inciden, con mayor o menor intensidad, sobre ámbitos que conforman el territorio. Los ámbitos culturales, sociales, políticos, medioambientales, laborales y económicos devienen, por tanto, jalonados por una participación que en la esfera local no alcanza los niveles que serían deseables.

Así, y siguiendo algunas de las declaraciones manifestadas por diversos expertos y expertas durante el trabajo de campo efectuado en el año 2017, uno/a de ellos/as declaraba la necesidad de “incentivar en el territorio la participación de la sociedad y de fortalecer el tejido asociativo”. Por otra parte, dejaba patente su parecer acerca de la “existencia nimia en el territorio de asociaciones sociales fuertes”, como consecuencia de la escasa participación ciudadana. Esto supone orillar opciones de desarrollo y crecimiento a través de la participación social. También manifiestan la emersión de un movimiento social de carácter colaborativo con impacto en el modelo económico, en el que la juventud y las Tecnologías de la Información y la Comunicación cobran una especial relevancia.

Al respecto de las nuevas tecnologías y de internet, haremos mención en el capítulo III de este diagnóstico, bajo el título de Sociedad y Tecnología.

El papel desempeñado por el conjunto de entidades que trabajan en la defensa de los intereses de los diferentes colectivos a los que representan es variado. En el ámbito laboral se apuntó la necesidad de incrementar la participación de las asociaciones empresariales sitas en la comarca de l'Horta Nord y de los sindicatos, abogando por una mayor cooperación.

Se detectó la necesidad de implementar planes participativos que permitiesen el fortalecimiento de actoras y actores locales en diferentes contextos, aprovechando las dinámicas y sinergias, y atenuando las tensiones existentes en el territorio.

El papel de las Administraciones Locales es clave en la dinamización del tejido asociativo, uno de los principales activos del territorio. En este sentido, hará unos años que viene potenciándose el asociacionismo local, y así, esta senda debe ser desarrollada y especializada a través de alianzas con entidades. Así pues, la cooperación y la corresponsabilidad definen ya la transición hacia el modelo de sociedad que queremos. Como apuntaron las personas expertas en el año 2017, la participación en el Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord ha facilitado el conocimiento entre sindicatos y asociaciones empresariales, contribuyendo a una mejor y mayor comunicación con la que afrontar de manera conjunta algunas cuestiones de interés común.

Al respecto, los retos en el escenario de la gestión pública guardan relación con los temas de transparencia, control y evaluación desde una perspectiva ciudadana y no estrictamente institucional. En este sentido no está de más recordar las palabras de Joan Subirats (2012):

“La palanca de cambio del funcionamiento de las Administraciones Públicas no está en la mejora interna de su funcionamiento, por importante que ello sea, sino en su capacidad de servir y responder a las necesidades públicas”.

Desde las Administraciones Locales la cooperación con las asociaciones locales de empresas, ha proliferado en los últimos años en el territorio con diferentes fórmulas. Bien a través de la firma de convenios de colaboración para el desarrollo conjunto de acciones⁹ de diversa índole, bien mediante una cooperación continuada en el tiempo que permita el abordaje de las problemáticas concretas de las áreas comerciales y/o industriales y plantear medidas de mejora, tanto de las condiciones del sector como del propio tejido asociativo.

⁹ Tales acciones pueden ir desde la promoción de iniciativas del comercio local al mantenimiento adecuado de accesos e infraestructuras.

En general, la dimensión reducida de la mayoría de las asociaciones locales no permite contar con una estructura técnica y/o con recursos para realizar programas y proyectos de manera autónoma. En muchas ocasiones cuentan con el apoyo técnico de las agencias de desarrollo local que ofrecen la posibilidad de llevar la gestión administrativa básica¹⁰.

Con la mirada puesta en el espacio laboral, especialmente en los mercados locales de trabajo, debe subrayarse la importancia de algunos agentes: sindicatos y asociaciones empresariales, participando ambos con roles diferenciados. Sus relaciones contribuyen al desarrollo territorial, más allá de los servicios que ofrecen o de la posición adoptada por cada uno de ellos.

Una de las cuestiones que salieron a relucir fue la necesidad de reforzar los servicios de atención a las personas que se hallan en situación de precariedad. Del mismo modo, se comentó la existencia de la economía informal, declarando las dificultades a las que se enfrentan los sindicatos al respecto, al tiempo que resaltan que los sectores donde hay mayor predominio son los de servicio a domicilio, construcción, hostelería y algunas actividades agrarias.

Otro aspecto que se trajo a colación es que, en los últimos tiempos, la acción sindical ha experimentado algunos cambios de calado, tales como una mayor burocratización, una menor participación en la negociación colectiva o la debilitación de su actividad diaria, merced a las reformas laborales (especialmente la de 2012). Y es que a partir de dicha reforma hay personal trabajador que no tiene convenio colectivo de referencia, garante de unas mínimas condiciones laborales.

Por otra parte, se ha identificado la participación sindical en diferentes mesas de trabajo y en proyectos circunscritos en ámbitos no estrictamente laborales (educación, mujer, desarrollo local u otros), lo que permite potenciar la actividad sindical con un rol más potente en el ámbito de la negociación colectiva y en el desarrollo y progreso de la sociedad.

Para concluir, entre las opiniones que se recogieron, se abordaba lo que se esperaba de las organizaciones sindicales. En este sentido, se les demandaba una

¹⁰ Esta es una realidad que se pone de manifiesto, por ejemplo, entre el tejido asociativo de la mujer o entre el tejido asociativo del comercio local. De hecho, el propio Consorcio Pactem Nord, ha implementado una línea de trabajo en el territorio que favorece su vertebración, mediante el apoyo a dos federaciones sectoriales de comercio (Federación de Asociaciones de Comercio y Empresas de l'Horta Nord, FACENORD <http://facenord.consorci.info> –última visita, 01/09/2020–) y de la mujer (Federació de dones i col·lectius per la igualtat de l'Horta Nord <https://doneshortanord.wordpress.com> –última visita, 01/09/2020–).

actitud más moderna y acorde a los tiempos actuales, teniendo en cuenta las expectativas presentes y futuras.

Además, hacen referencia a la cuestión de las cualificaciones y competencias profesionales del personal trabajador, señalando que el sindicato debe de presionar para que la cualificación obtenida a través de la formación para el empleo sea reconocida en los convenios colectivos.

Ya en relación con las asociaciones/organizaciones empresariales, se concluyó que debían cumplir un papel dedicado al impulso de las redes empresariales, de la formación, así como a la defensa de los intereses que representan. Por otro parte, también se hacía mención a la cuestión de la generación de plataformas de comercialización, a la suscripción de convenios transversales y de transporte del personal trabajador a los centros de actividad.

Deberán seguir con la prestación de los servicios de asesoramiento, formación técnica y defensa de los intereses que representan, sin ir más allá de estas funciones, habida cuenta de la no solicitud de exigencias o demandas por parte de las pequeñas y medianas empresas. Cabe la posibilidad de que exista algún cambio en sus solicitudes a partir de la aprobación de la nueva Ley de polígonos industriales, exigiendo una mayor atención a la mejora de la gestión de las áreas empresariales.

Podemos determinar la existencia de determinadas federaciones de asociaciones empresariales, como la Federación de Polígonos Empresariales de la Comunitat Valenciana (FEPEVAL) o la Federación de Asociaciones de Comercio y Empresas de l'Horta Nord (FACENORD). Ambas surgen como respuesta a problemáticas sectoriales que presentan sus asociaciones en el ámbito industrial y comercial. Estas federaciones deben mirarse como destacadas por el papel que desempeñan, ya que inciden en la mejora de las asociaciones empresariales, al tiempo que suponen un potente mecanismo de vertebración del territorio. También es relevante por la colaboración con las distintas Administraciones, cabiendo la posibilidad de existir una mejor y mayor acercamiento a las problemáticas sectoriales locales.

Para finalizar, y respecto del tejido asociativo empresarial de economía social, en la comarca de l'Horta Nord localizamos a la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA), que presta una multiplicidad de servicios a las cooperativas. También destaca en el sector agroalimentario la Federació de Cooperatives Agro-alimentàries, que hace lo propio con las empresas cooperativas del sector.

Redes en el territorio

La existencia de redes en el territorio es un factor capital para el progreso de la ciudadanía y el desarrollo del territorio. Con el trabajo de los agentes que las integran, muchas veces desinteresado, se plantean soluciones efectivas a problemáticas que afectan a ámbitos muy diversos de nuestro contexto. Aunque es un campo todavía en evolución, la conformación de redes es un aspecto sobre el que las entidades públicas y privadas (asociaciones, empresas, etc.) deben incidir con el ánimo de generar instrumentos de cooperación que aporten valor y conocimiento.

Las redes tienen una gran importancia y potencialidad en el desarrollo territorial. Sin embargo, para aprovechar sus virtualidades hay que cambiar nuestra forma de pensar y actuar, y aprender a trabajar en red de manera cooperativa. L'Horta Nord parte de una situación que debemos mejorar para potenciar el tejido asociativo local y para generar espacios supramunicipales de cooperación.

Las relaciones que se producen son variadas e inciden sobre aspectos que derivan, de una u otra manera, en la mejora de las condiciones de vida de la ciudadanía, por lo que es fundamental el impulso, desde el respeto a su autonomía, de las entidades y redes que vienen trabajando. Un impulso que tendría que establecerse desde la concepción conjunta de un plan de acción con el que abordar un aspecto estratégico en el desarrollo del territorio: la conformación y el refuerzo de las redes, con especial atención a las redes asociativas de enfoque social, económico y medio ambiental.

Para algunas/os autores el futuro exige reforzar los vínculos identitarios entendidos como un activo social y no como un pasivo en el mundo global (Subirats, 2002). Este mismo autor habla de capital social para referirse a:

“ese conjunto de lazos, de entidades, de vínculos entre personas y grupos que en un territorio determinado generan relaciones de reciprocidad, de confianza, de implicación colectiva respecto a los espacios públicos y respecto a los problemas que genera la convivencia”. De esta manera, “los territorios y comunidades que cuenten con esta base social y la aprovechen mejor, o que sepan generar mecanismos para hacerla aflorar y para consolidarla, serán las comunidades mejor preparadas para afrontar colectivamente su futuro”.

Las redes suponen un nivel de relación que puede ser débil, pero es funcional. A través de las relaciones en red se intercambian ideas y sentimientos, formas de hacer y pensar, conocimiento técnico, organizativo, legal y/o socioeconómico, valores,

servicios, recursos, control... Estas redes dan lugar a un capital social/relacional (una colectividad que comparte un sentimiento de confianza, reciprocidad y pertenencia) que es un ingrediente básico para el desarrollo equilibrado del territorio.

Entre las redes socio institucionales (y mixtas público-privadas) con incidencia en l'Horta lo frecuente son las de ámbito municipal; también las hay supramunicipales, pero con incidencia, y en ocasiones con nodos, dentro de la comarca, aunque son muy escasas las que coinciden con el área de l'Horta Nord.

En lo que a redes vinculadas al desarrollo local se refiere, l'Horta Nord cuenta con:

- Pactem Nord. Desde la firma del Pacto Territorial de Empleo, Pactem Nord, en l'Horta Nord, las/os diferentes profesionales de las entidades consorciadas han venido trabajando en red en el ámbito del desarrollo local. Especialmente en lo que a empleo se refiere, área en la que vienen colaborando diversos profesionales.
- Red AFIC. Agencias para el Fomento de la Innovación Comercial (AFIC), suponen la articulación de un sistema de acreditación por la Generalitat que reconoce aquellas agencias AFIC que cumplen los requisitos de funcionamiento establecidos con un plus de garantía sobre el resto de agencias AFIC. L'Horta Nord cuenta con 6 Oficinas AFIC: Alboraya, Burjassot, Consorcio Pactem Nord, Paterna, Puçol y el Puig de Santa María.
- Oficinas de LABORA, agencias de empleo y entidades colaboradoras con LABORA en materia de formación e intermediación. En nuestro ámbito de estudio hay 4 oficinas de LABORA ubicadas en Meliana, Valencia-Alfambra, Valencia-Felipe Rinaldi y Burjassot. Es la oficina de LABORA de Burjassot la que cubre el porcentaje más elevado de personas demandantes inscritas (47,80%), siguiéndole Meliana (33,45%), Valencia-Felipe Rinaldi (13,03%) y Valencia-Alfambra (5,72%).

OFICINAS LABORA DE L'HORTA NORD		
Oficinas LABORA de l'Horta Nord	Personas demandantes inscritas	% personas demandantes inscritas
Meliana	7.515	33,45 %
Valencia-Alfambra	1.284	5,72 %
Valencia-Felipe Rinaldi	2.928	13,03 %
Burjassot	10.737	47,80 %

Tabla 8. Oficinas LABORA de l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: LABORA, septiembre de 2020.

Aunque los municipios de l'Horta Nord están inscritos en 4 oficinas diferentes de empleo, se presentan ciertas disfunciones geográficas y desajustes. No obstante, la

existencia de las/os agentes de empleo y desarrollo local en coordinación en el marco de la agencia pública de empleo de Pactem Nord compensa en parte esta situación, tanto los servicios que se prestan en materia de inserción e intermediación laboral desde los ayuntamientos como los prestados desde el propio Pacto Territorial de Empleo proporcionan un mayor ajuste entre oferta y demanda de trabajo (Banyuls *et al.*, 2004).

Los/as AEDL, y según la regulación legal (Orden 5/2015¹¹):

“constituyen un factor estratégico para propiciar entornos que estimulen la actividad económica y la creación de empleo. A este respecto, los/as agentes despliegan un conjunto de funciones esenciales (...) cuya contrastada efectividad merece ser objeto de apoyo a fin de garantizar su continuidad en el tiempo”.

De los 23 municipios que integran l'Horta Nord, a fecha de 2017, diferentes ayuntamientos contaban con dicha figura profesional: Alboraya (2), Godella (1), Massamagrell (1), Museros (1), Paterna (1), el Puig de Santa María (2), Puçol (2), Rocafort (1) y Vinalsa (1). A escala supramunicipal el Consorcio Pactem Nord cuenta con 4 agentes y la Mancomunitat del Carraixet con 3. Junto a ellos, otras/os profesionales de distintos ámbitos y/o entidades (como puede ser la empresa pública del ayuntamiento de Burjassot, CEMEF S.L.), vienen trabajando conjuntamente en el territorio en el ámbito del empleo, la formación y la promoción económica. Además, estas/os profesionales trabajan, con mayor o menor estabilidad y profundidad, con diferentes entidades representantes de la sociedad civil (asociaciones, ONG y empresas especializadas fundamentalmente).

En l'Horta Nord contamos con cuatro entidades públicas de carácter supramunicipal: la Mancomunitat del Carraixet, la Mancomunitat de l'Horta Nord, el Consorcio de Servicios Sociales Pas a Pas y el Consorcio Pactem Nord.

Es importante destacar que existe una importante coordinación en lo que se refiere principalmente a la atención a personas desempleadas, pues es imprescindible la colaboración entre las/os profesionales de empleo, servicios sociales, y desarrollo local, llegando esta coordinación a compartir herramientas de trabajo (como ejemplo destacado mencionamos la herramienta informática de la Agencia Pública de Empleo de l'Horta Nord, de Pactem Nord).

¹¹ Orden 5/2015, de 5 de octubre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a financiar el mantenimiento de los agentes de Empleo y Desarrollo Local en la Comunitat Valenciana.

Las redes son formas de relación heterogéneas, sin fronteras claras y, en ocasiones, sin claros criterios de pertenencia ni estructuras definidas. Cuando el acento se pone más en la red que la entidad, cambia hasta la forma de organización y de gestión.

- **Redes empresariales**

Respecto a las redes e interacciones en el ámbito empresarial y productivo, la literatura económica habla de tejido empresarial como algo que da fortaleza a un sistema económico, pero nuestro tejido empresarial no llega a formar una urdimbre potente desde la que hacer frente a los avatares del mercado y la economía.

Así, además de la importancia de contar en el territorio con empresas competitivas y fuertes, también lo son las relaciones entre ellas, del mismo modo que las relaciones con el resto de agentes del sistema económico, social e institucional. Estas relaciones de calidad, basadas en valores como la confianza, la profesionalidad, el interés por el propio personal o por la comunidad local, son las que dan lugar a un territorio resiliente ante las adversidades y capaz de un desarrollo local más potente.

Aun así, debe remarcarse que en su momento las empresas coinciden en el territorio, pero sin “encontrarse”, esto es, hay escaso conocimiento entre ellas y hay poca interacción entre las mismas. Es cierto que existen empresas proveedoras y/o clientas en la zona, pero incluso en este caso no parece infrecuente tener como proveedor a empresas externas de la comarca cuando podrían encontrarse otras con similares características de calidad-precio dentro de la misma.

Las empresas son un tanto “celosas” de sus procesos e innovaciones, y no son proclives a compartirlas, en especial con las empresas del propio sector y que pueden verlas como competidoras.

La mera coexistencia en un territorio no es suficiente como factor estratégico de desarrollo local: hace falta que se cree un saber hacer local especializado, y para ello un intercambio de formas de hacer, de producir, de organizarse, una cooperación y sana competencia.

Las áreas funcionales

Las áreas metropolitanas de influencia, conocidas como áreas urbanas funcionales según el INE, determinan la relación entre una ciudad y los municipios que forman su entorno funcional (concretamente con influencia laboral). Así, un municipio pertenece a un área urbana funcional cuando un mínimo del 15% de su

población ocupada (para municipios con más de 2.000 hab.) se desplaza a esa ciudad por motivos de trabajo.

Aunque estas zonas son cambiantes, l'Horta Nord se localiza en el área de influencia de la ciudad de València, lindando por el norte con el área urbana de Sagunto y por el oeste con los municipios colindantes de Camp del Turia, que también forman parte del área urbana de Valencia.

València siempre ha sido consciente de la necesidad de desarrollar infraestructuras para las comunicaciones y conexiones en su ámbito urbano próximo. Por su parte, la *Estrategia Territorial de la Comunitat Valenciana*¹² (ETCV), define el modelo que integra las políticas sectoriales con proyección territorial estableciendo los ámbitos más adecuados para la planificación subregional. Además, tal y como expresa la Estrategia:

“Persigue un modelo de gobernanza que tiene que fomentar la cultura del acuerdo entre todas las escalas, horizontales y verticales, de la administración y procurar la necesaria coherencia de sus políticas territoriales”.

El establecimiento de áreas funcionales, además de reforzar y dar coherencia al marco relacional geofísico en el que se inscriben, debe servir para reducir o eliminar el impacto de las infraestructuras en el medio desde el punto de vista de los valores ambientales, paisajísticos y culturales.

La estrategia define las áreas urbanas integradas como:

“ámbitos territoriales formados por agrupaciones de municipios definidos por criterios morfológicos, de movilidad, de actividad económica y mercado de trabajo, entre otros, que pueden considerarse, con independencia de sus límites administrativos, como células urbanas de funcionamiento conjunto”.

Mientras, las áreas funcionales son:

“Ámbitos territoriales intermedios entre el espacio regional y el municipal, definidos en la Ley de Ordenación del Territorio y Protección del Paisaje como los adecuados para la gestión y planificación territorial supramunicipal”.

¹² Aprobada por Decreto 1/2011, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba la Estrategia Territorial de la Comunitat Valenciana. Recoge un conjunto de directrices que abordan el gobierno del territorio, el desarrollo económico y territorio, la infraestructura verde del territorio, la ocupación racional y sostenible del suelo, las infraestructuras y territorio y el litoral. <http://www.habitatge.gva.es/web/planificacion-territorial-e-infraestructura-verde/estrategia-territorial-de-la-comunitat-valenciana-77496> (última visita, 01/09/2020).

Las cuestiones relacionadas con las infraestructuras, la movilidad y la conectividad en el AMV, son de una importancia capital en el desarrollo de los municipios y los espacios supramunicipales relacionados.

La ETCV establece un conjunto de oportunidades para el territorio desde la consideración del área funcional, por lo que la situación de los municipios de l'Horta Nord, tanto de los municipios con conurbación urbana a la ciudad de Valencia, como de los que no teniéndola, se ubican en su área funcional, supone una fuerte ventaja de desarrollo para el territorio que debe ser puesta en valor.

El desarrollo del área funcional deberá integrar y proponer *fórmulas de compensación intermunicipal*, para garantizar un desarrollo equilibrado.

Para finalizar, es importante indicar, tal y como se recoge en el Plan mencionado, que:

“cuando las políticas de regeneración van dando resultado, se pueden generar procesos intensos de «gentrificación», que siempre conllevan incrementos de precios de la vivienda y el aumento de la segregación social en determinados barrios. Es este un proceso urbano indeseado que hay que mitigar, especialmente en áreas críticas, evitando la expulsión masiva de la población original de estas áreas, y de gente joven con pocos recursos, mediante políticas públicas de vivienda”.

1.4. Conclusiones

L'Horta Nord está emplazada en el área metropolitana de la ciudad de València, que ejerce su influencia sobre las dinámicas y tendencias de la comarca. Esta relación condiciona la articulación intracomarcal por lo que respecta a la conexión y los transportes. Los sistemas de transporte colectivo y las redes de carreteras posibilitan una rápida comunicación con la ciudad de València, pero su estructura dificulta la conexión entre los municipios de l'Horta. La influencia de València y los altos niveles de motorización suponen un reto a la movilidad sostenible en el territorio. Por otra parte, la situación de los municipios de l'Horta Nord en el área funcional de València supone una fuerte ventaja para el desarrollo de la comarca.

En la dimensión demográfica, la población de l'Horta Nord ha crecido significativamente desde los años 90, aunque en el periodo 2014-2019 el crecimiento ha sido sólo del 2 %. Pese a ello, nuestro territorio es de los más poblados y con mayor crecimiento demográfico de la provincia. Los indicadores demográficos detectan un crecimiento de la tasa de dependencia (por el aumento de la tasa de dependencia de las personas mayores de 64 años) y una disminución del índice de renovación de la

población activa respecto a los datos de 2016. La presencia de las mujeres es ligeramente mayor a la de los hombres.

En cuanto a los/as actores/as y las redes territoriales, su acción es vital en el desarrollo de l'Horta Nord. El trabajo en red de estos agentes tiene la capacidad de potenciar el intercambio de ideas y la cooperación, generando respuestas más eficientes a las problemáticas comunes. Las redes de agentes y la cooperación fomentan la resiliencia del territorio ante las adversidades y potencian el desarrollo local. La situación de la comarca en este aspecto requiere de trabajo para fortalecer el tejido asociativo y para generar espacios supramunicipales de cooperación. Las redes más habituales en nuestro territorio son de ámbito local, siendo importantes también las supramunicipales, aunque el tamaño de estas redes coincide con el comarcal en reducidos casos.

Entre estas redes, destaca el papel de las administraciones locales en la dinamización del tejido asociativo. Las administraciones están trabajando para impulsar el asociacionismo local y colaborando con las asociaciones en acciones, e incluso apoyándolas en la gestión administrativa a través de las agencias de desarrollo local. Además, existe una importante coordinación en cuanto a la atención a personas desempleadas por parte de las organizaciones que trabajan por mejorar las condiciones del mercado laboral de l'Horta Nord. Respecto a las redes empresariales y del ámbito productivo, se requiere que el tejido empresarial de la comarca conforme una red más potente para afrontar los problemas del sistema productivo.

2. EMPLEO Y SISTEMA PRODUCTIVO

El empleo y el sistema productivo que vamos a analizar en este punto adquieren una relevancia significativa en el contexto de l'Horta Nord. En las próximas páginas abordamos el mercado de trabajo, el sistema productivo y la innovación. Además, hemos considerado necesaria la introducción de cuestiones como la perspectiva de género en el empleo, junto a otros elementos de interés como consecuencia de la crisis sanitaria, económica y social en la que estamos sumergidos/as en el momento de elaboración de este trabajo, derivada de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2.

2.1. Mercado de trabajo: análisis general

Para comenzar el punto sobre mercado laboral, queremos exponer algunos datos que nos ayudarán a conectar la situación comarcal con un contexto más amplio. Con este fin, expondremos algunas cifras comarcales, autonómicas, estatales y europeas. Empezaremos introduciendo algunos datos de l'Horta Nord y continuaremos con una comparativa de la situación de la Comunitat Valenciana con la del resto de autonomías y con el conjunto del Estado a través de la Encuesta de Población Activa, elaborada por el INE. Tras esto, incluimos unas estadísticas de EUROSTAT que nos permitirán valorar la realidad española respecto de los países que conforman la Unión Europea (EU27) y el Reino Unido. La labor que emprendemos aquí no se puede disociar de la atención a la influencia que ha tenido el SARS-CoV-2 sobre las cifras relacionadas con el empleo.

A continuación, vamos a exponer algunas cifras de l'Horta Nord. Las mismas serán ampliadas y analizadas en profundidad más adelante, siendo nuestra pretensión actual exponer algunos datos que nos permitan conectar la situación de la comarca con la situación autonómica, estatal y europea. No se trata de contraponer

cifras, sino de contextualizar nuestra situación en un espacio más amplio. Un espacio autonómico, estatal y europeo.

La población trabajadora ocupada en l'Horta Nord en mayo del año 2020, según cifras de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS en adelante), **asciende a 128.944 personas**, de las cuales 108.649 son personas trabajadoras por cuenta ajena y 20.295 trabajadoras por cuenta propia. La comarca presenta una tasa elevada de asalarización, que en 2011 (datos del Censo de Población y Vivienda) era del 82,14 %, %, un porcentaje superior al de la Comunitat Valenciana (81,56 %).

En la distribución por sectores de la población trabajadora en 2020 destaca el peso relativo del sector servicios, que ocupa al 76,02 % de la población trabajadora. Tras este sector, la industria ocupa al 15,95 % de la población trabajadora, mientras que la construcción (6,67 %) y el sector primario (1,36 %) son los sectores con un menor peso relativo sobre el total. Comparando estos datos con los relativos a la Comunitat Valenciana y la media española, l'Horta Nord presenta un mayor peso relativo del sector servicios y la construcción que estos ámbitos territoriales, y, por el contrario, presenta un menor peso relativo del sector primario. En cuanto a la industria, el peso relativo del sector en la comarca es mayor que la media española y menor que la comunitaria. Con todo, los pesos relativos en los tres ámbitos son muy similares, siendo el sector primario aquel en que se observan mayores diferencias, pues si su peso en l'Horta Nord es del 1,36 %, la media española es del 4,1 %.

La población desempleada en l'Horta Nord asciende en junio de 2020 a 24.594 personas. El SARS-CoV-2 ha tenido una influencia fundamental en el desarrollo del desempleo durante los últimos meses. Si atendemos a la diferencia entre junio de 2019 y el mismo mes de 2020, evitando con esta comparación la desviación provocada por los cambios estacionales del desempleo, la cifra de desempleados/as ha crecido en 5.168 personas, un crecimiento porcentual del 26,6 %. **El desempleo afecta en mayor medida a las mujeres (58,6 %) y a las personas mayores de 44 años (47,45 %)**. Cabe señalar que el crecimiento del desempleo provocado por la pandemia sería mayor de no haberse recurrido a la herramienta de los ERTE's, que han mitigado el impacto de la crisis, pero tienen una duración limitada. L'Horta Nord cuenta con 3.242 expedientes que afectan a 24.324 personas trabajadoras con un futuro incierto. (según datos de la Dirección General de Trabajo, la Universitat de València y TGSS a 17 de junio de 2020).

Expuestos los datos correspondientes a l'Horta Nord, pasamos a analizar la situación de la Comunitat Valenciana, contexto más amplio en el que se encuentra nuestra comarca. La tasa de actividad de la Comunitat Valenciana ronda valores porcentuales cercanos a la media española durante el periodo representado en la

tabla 9. En atención a los datos del segundo trimestre de 2020, observamos que Melilla (61,15 %), la Comunidad de Madrid (60,48 %), Cataluña (58,54 %) e Illes Balears (59,67 %) registran las tasas de actividad más elevadas. Por el contrario, el Principado de Asturias (48,91 %), Galicia (49,99 %) y Cantabria (51,55 %) presentan las menores tasas. Los efectos del SARS-CoV-2 se dejan sentir sobre los últimos datos recogidos, de modo que la tasa media para el segundo trimestre de 2020 es 3,20 puntos porcentuales inferior al dato del mismo trimestre del año anterior. No obstante, la variación negativa registrada por la Comunitat se encuentra casi un punto por debajo de la variación porcentual media, lejos de los peores datos.

TASA DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA POR COMUNIDAD AUTÓNOMA							
Territorio	2019T1	2019T2	2019T3	2019T4	2020T1	2020T2	Diferencia 2020T2/2019T2 (1)
Andalucía	56,47%	56,81%	56,40%	56,35%	55,95%	52,39%	-4,42%
Aragón	57,54%	58,46%	58,87%	59,07%	57,96%	56,79%	-1,67%
Principado de Asturias	50,92%	50,37%	50,74%	50,77%	50,95%	48,91%	-1,46%
Illes Balears	62,42%	65,83%	67,02%	62,37%	60,31%	59,67%	-6,16%
Canarias	60,05%	60,21%	59,50%	60,64%	59,76%	54,51%	-5,71%
Cantabria	54,84%	54,46%	55,19%	55,73%	54,37%	51,55%	-2,91%
Castilla y León	53,60%	54,72%	55,49%	55,53%	54,80%	52,28%	-2,45%
Castilla-La Mancha	59,01%	58,89%	58,85%	58,79%	57,96%	54,99%	-3,89%
Cataluña	60,85%	61,51%	61,83%	61,65%	60,82%	58,54%	-2,97%
Comunitat Valenciana	57,39%	58,05%	58,46%	58,78%	57,75%	55,69%	-2,37%
Extremadura	55,19%	55,34%	55,61%	55,49%	54,84%	53,09%	-2,25%
Galicia	51,49%	51,67%	52,06%	51,99%	51,79%	49,99%	-1,68%
Comunidad de Madrid	62,71%	62,86%	62,37%	63,40%	62,96%	60,48%	-2,38%
Región de Murcia	58,67%	59,09%	59,08%	59,64%	59,01%	56,88%	-2,21%
Comunidad Foral de Navarra	57,76%	59,28%	58,86%	58,64%	57,45%	55,74%	-3,54%
País Vasco	57,25%	56,89%	56,13%	55,99%	55,30%	53,86%	-3,03%
La Rioja	59,52%	60,24%	59,08%	59,19%	59,11%	56,79%	-3,45%
Ceuta	57,35%	57,52%	58,63%	58,82%	58,61%	55,03%	-2,49%
Melilla	63,33%	62,05%	58,41%	58,08%	58,29%	61,15%	-0,90%
Total	58,35%	58,74%	58,72%	58,74%	58,18%	55,54%	-3,20%

(1) Se establece la comparativa entre el mismo trimestre de diferentes años para evitar interferencias debidas a la variación estacional de los datos.

Tabla 9. Tasa de actividad en España por comunidad autónoma.

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Por lo que respecta a la tasa de ocupación, si bien las cifras de la Comunitat Valenciana son cercanas a la media española, se mantienen por debajo de la misma durante el periodo analizado (tabla 10), a excepción del tercer trimestre de 2019, en el que la tasa valenciana es ligeramente superior a la media. **Los territorios con mayores tasas de ocupación en el segundo trimestre de 2020 son la Comunidad de Madrid (52,85 %), La Rioja (51,05 %) y Cataluña (51,01 %)**, mientras que los territorios con menor tasa de ocupación son Andalucía (41,21 %), Extremadura (41,77 %) y el Principado de Asturias (41,84 %). La variación entre los segundos trimestres de 2019 y 2020 en la Comunitat Valenciana (reducción del 3,12 %) es ligeramente inferior a la media española, la cual presenta una disminución de la tasa del 3,48 %. Los territorios que presentan un descenso más importante de la tasa son Illes Balears (-7,68 %),

Cantabria (-5,09 %) y Canarias (-4,86 %). En el caso de las islas, es evidente que el impacto del SARS-CoV-2 sobre el turismo ha tenido efectos negativos importantes en su tasa de ocupación.

TASA DE OCUPACIÓN EN ESPAÑA POR COMUNIDAD AUTÓNOMA							
Territorio	2019T1	2019T2	2019T3	2019T4	2020T1	2020T2	Diferencia 2020T2/2019T2 (1)
Andalucía	44,61%	44,87%	43,81%	44,48%	44,15%	41,21%	-3,66%
Aragón	51,51%	52,65%	53,71%	53,41%	52,10%	50,28%	-2,37%
Principado de Asturias	43,27%	43,23%	43,41%	44,10%	43,63%	41,84%	-1,39%
Illes Balears	51,77%	57,84%	61,54%	56,19%	49,34%	50,16%	-7,68%
Canarias	47,45%	47,60%	46,92%	49,26%	48,51%	42,74%	-4,86%
Cantabria	48,15%	49,55%	50,37%	49,50%	48,34%	44,46%	-5,09%
Castilla y León	47,01%	48,30%	49,69%	49,36%	48,39%	46,00%	-2,30%
Castilla-La Mancha	50,33%	49,81%	49,77%	49,38%	47,80%	45,76%	-4,04%
Cataluña	53,16%	54,51%	55,69%	55,32%	54,49%	51,01%	-3,50%
Comunitat Valenciana	49,17%	49,74%	50,64%	50,37%	49,50%	46,62%	-3,12%
Extremadura	43,06%	44,11%	44,76%	42,68%	42,11%	41,77%	-2,35%
Galicia	45,09%	46,07%	46,17%	45,92%	45,50%	44,12%	-1,95%
Comunidad de Madrid	55,37%	56,23%	55,97%	57,06%	56,28%	52,85%	-3,38%
Región de Murcia	49,80%	51,20%	50,71%	50,06%	49,30%	47,99%	-3,21%
Comunidad Foral de Navarra	53,03%	54,79%	54,04%	53,35%	52,54%	50,12%	-4,67%
País Vasco	52,15%	52,17%	51,01%	51,25%	51,02%	49,25%	-2,93%
La Rioja	52,91%	54,30%	53,77%	53,34%	52,48%	51,05%	-3,25%
Ceuta	44,55%	43,36%	41,77%	42,59%	44,61%	43,86%	0,50%
Melilla	46,91%	45,79%	41,48%	42,51%	44,83%	46,86%	1,07%
Total	49,78%	50,51%	50,54%	50,64%	49,80%	47,03%	-3,48%

(1) Se establece la comparativa entre el mismo trimestre de diferentes años para evitar interferencias debidas a la variación estacional de los datos.

Tabla 10. Tasa de ocupación en España por comunidad autónoma.

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Para completar la visión sobre el ámbito de la ocupación, la tabla 11 nos muestra la distribución porcentual de la población ocupada por sectores en las diferentes comunidades autónomas. **La Comunitat Valenciana presenta una distribución de la población ocupada cercana a la media española**, superándola ligeramente en el peso de los sectores de la construcción y la industria, mientras que la agricultura y los servicios quedan por debajo de la media. La comunidad autónoma valenciana presenta un claro predominio del sector servicios (73,58 %). No obstante, las ciudades autónomas Ceuta y Melilla presentan un peso relativo de este sector cercano al 95 %, seguidas por Canarias (85,68 %), Comunidad de Madrid (84,95 %) e Illes Balears (82,91 %). Estas cifras pueden deberse a factores como el peso del turismo sobre la economía o la centralidad de Madrid en el modelo radial español, entre otros. Por otra parte, las comunidades autónomas con un mayor peso relativo del sector industrial son la Comunidad Foral de Navarra (26,34 %), La Rioja (23,76 %), Aragón (21,58 %) y País Vasco (20,8 %). En la construcción destacan Illes Balears (10,91 %) y Cantabria (9,45 %). Por lo que respecta a la agricultura, la Región de Murcia (14,68 %), Extremadura (11,79 %) y Andalucía (8,65 %) son las comunidades con mayor porcentaje relativo de personas ocupadas en el sector.

POBLACIÓN OCUPADA EN ESPAÑA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y COMUNIDAD AUTÓNOMA					
Territorio	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios	Total
Andalucía	8,65%	6,61%	9,76%	74,98%	2.909.000
Aragón	5,52%	6,10%	21,58%	66,80%	562.100
Asturias, Principado de	2,83%	4,77%	14,89%	77,51%	371.300
Illes Balears	0,92%	10,91%	6,13%	82,04%	512.200
Canarias	3,32%	5,63%	5,35%	85,68%	822.200
Cantabria	3,00%	9,45%	17,21%	70,35%	220.200
Castilla y León	5,91%	6,61%	17,42%	70,06%	927.100
Castilla - La Mancha	6,82%	7,20%	15,67%	70,32%	771.100
Cataluña	1,47%	5,71%	18,05%	74,77%	3.227.500
Comunitat Valenciana	2,61%	5,88%	17,93%	73,58%	1.945.700
Extremadura	11,79%	5,95%	10,90%	71,35%	371.400
Galicia	6,32%	6,85%	17,47%	69,36%	1.050.400
Comunidad de Madrid	0,07%	6,11%	8,87%	84,95%	2.962.600
Región de Murcia	14,68%	6,29%	12,90%	66,14%	590.100
Comunidad Foral de Navarra	3,54%	5,52%	26,34%	64,60%	271.500
País Vasco	0,92%	5,55%	20,80%	72,72%	899.600
Rioja, La	6,51%	5,70%	23,76%	64,03%	135.100
Ceuta (1)	*	2,08%	3,13%	94,79%	28.800
Melilla (1)	0,68%	3,39%	1,36%	94,92%	29.500
Total	4,10%	6,28%	14,20%	75,41%	18.607.200

(1) Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por errores de muestreo.

* Datos no disponibles.

Tabla 11. Población ocupada en España por sector de actividad y comunidad autónoma.

Elaboración Propia. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE. Referencia: 2 Trimestre de 2020.

La tasa de desempleo de la Comunitat Valenciana ha estado ligeramente por encima o por debajo de la media española durante el periodo analizado (tabla 12), sin embargo, en el segundo trimestre de 2020 está cerca de un punto porcentual por encima de la media. **La variación de la tasa de desempleo en la comunidad entre los segundos trimestres de 2019 y 2020 es del 1,98 %, un crecimiento que la sitúa como la sexta comunidad autónoma en la que más ha crecido la tasa de desempleo.** Los territorios con mayor crecimiento son Cantabria (4,75 %), Illes Balears (3,8 %) y Comunidad Foral de Navarra (2,5 %). En el lado opuesto, Ceuta (-4,31 %) y Melilla (-2,84 %) presentan descensos en la tasa de desempleo según los datos. Los territorios con mayor tasa de desempleo en el segundo trimestre de 2020 son Melilla (23,37 %), Canarias (21,61 %) y Andalucía (21,4 %), mientras que los que menor tasa de desempleo presentan son País Vasco (8,59 %), Comunidad Foral de Navarra (10,08 %), La Rioja (10,11 %) y Aragón (11,47 %). Las comunidades autónomas con menor tasa de desempleo son aquellas con un mayor peso relativo del sector industrial respecto a la distribución de la población ocupada.

TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA POR COMUNIDAD AUTÓNOMA							
Territorio	2019T1	2019T2	2019T3	2019T4	2020T1	2020T2	2020T2/2019T2 (1)
Andalucía	21,05%	21,08%	22,36%	21,10%	21,09%	21,40%	0,32%
Aragón	10,49%	9,93%	8,76%	9,59%	10,12%	11,47%	1,53%
Principado de Asturias	15,03%	14,17%	14,43%	13,14%	14,37%	14,45%	0,28%
Illes Balears	17,06%	12,13%	8,18%	9,91%	18,20%	15,93%	3,80%
Canarias	20,99%	20,94%	21,15%	18,75%	18,84%	21,61%	0,67%
Cantabria	12,20%	9,01%	8,73%	11,18%	11,09%	13,76%	4,75%
Castilla y León	12,41%	11,84%	10,53%	11,21%	11,83%	12,11%	0,27%
Castilla-La Mancha	14,81%	15,57%	15,54%	16,10%	17,65%	16,77%	1,20%
Cataluña	12,69%	11,41%	9,97%	10,30%	10,43%	12,88%	1,47%
Comunitat Valenciana	14,33%	14,32%	13,39%	14,30%	14,30%	16,30%	1,98%
Extremadura	21,92%	20,29%	19,51%	23,06%	23,20%	21,34%	1,06%
Galicia	12,44%	10,81%	11,34%	11,71%	12,13%	11,75%	0,94%
Comunidad de Madrid	11,70%	10,54%	10,26%	9,99%	10,60%	12,61%	2,07%
Región de Murcia	15,12%	13,36%	14,16%	16,08%	16,46%	15,62%	2,26%
Comunidad Foral de Navarra	8,19%	7,58%	8,19%	9,01%	8,55%	10,08%	2,50%
País Vasco	8,93%	8,30%	9,10%	8,47%	7,74%	8,59%	0,28%
La Rioja	11,10%	9,86%	8,99%	9,89%	11,21%	10,11%	0,25%
Ceuta	22,31%	24,61%	28,76%	27,58%	23,89%	20,30%	-4,31%
Melilla	25,92%	26,21%	28,99%	26,81%	23,09%	23,37%	-2,84%
Total	14,70%	14,02%	13,92%	13,78%	14,41%	15,33%	1,31%

(1) Se establece la comparativa entre el mismo trimestre de diferentes años para evitar interferencias debidas a la variación estacional de los datos.

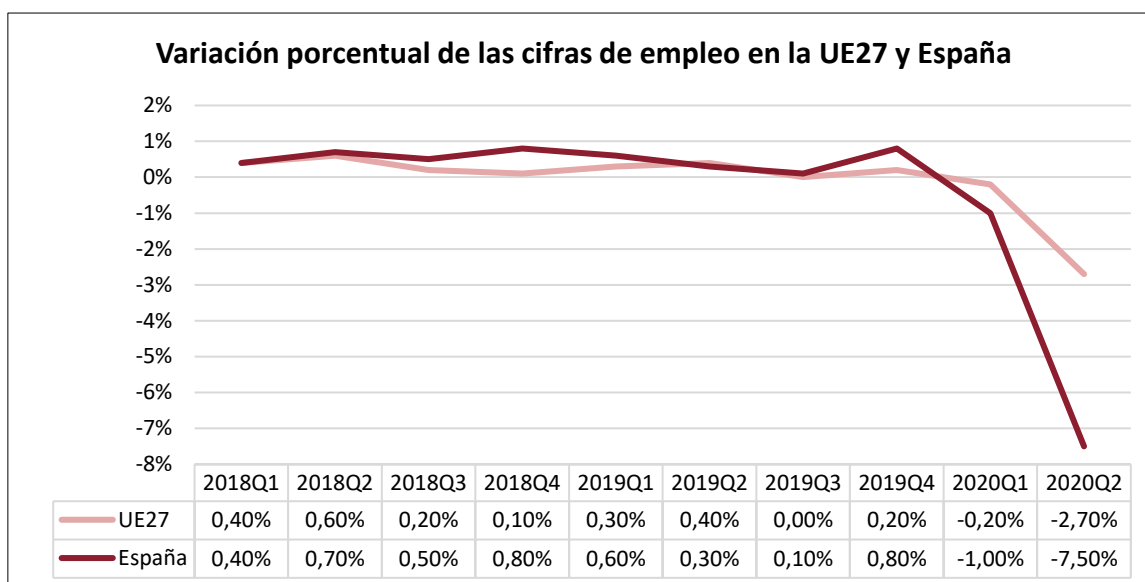
Tabla 12. Tasa de desempleo en España por comunidad autónoma.

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Una vez comparado el mercado laboral de la Comunitat Valenciana con el resto de autonomías y la media del estado español, pasamos a observar **la situación de España en clave europea**. Recientemente se ha situado a España como el país europeo que más está sufriendo la crisis provocada por el SARS-CoV-2 según diferentes indicadores económicos. En el segundo trimestre de 2020 se ha registrado una caída del 18,5 % en el PIB, la mayor caída trimestral en la historia del país¹³ y el descenso más importante registrado en la Eurozona en esta fecha. Además, España es el país europeo con una mayor destrucción de empleo en la primera mitad de 2020¹⁴. En la figura 7 podemos observar una comparativa entre la destrucción de empleo en la Unión Europea y en España que evidencia la gravedad de la situación española respecto a la media europea.

¹³<https://www.lavanguardia.com/economia/20200731/482588754653/pib-espana-recesion-hundimiento.html> (última visita, 09/09/2020).

¹⁴<https://elpais.com/economia/2020-08-31/espana-fue-el-pais-europeo-que-destruyo-mas-empleo-en-la-primera-mitad-del-ano.html> (última visita, 09/09/2020).



(1) Datos desestacionalizados.

Figura 7. Variación porcentual de las cifras de empleo en la UE27 y España.

Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

Antes de abordar la comparativa europea en relación a las tasas de actividad, empleo y desempleo, es necesario mencionar que, debido al tratamiento de los datos realizado por Eurostat e INE, hay algunas diferencias entre las cifras presentadas por ambas fuentes. El INE calcula las tasas de actividad y ocupación sobre la población mayor de 16 años, mientras que en Eurostat la opción más aproximada que encontramos mide estas tasas sobre la población mayor de 15 años. Por lo que respecta a la tasa de desempleo, del cálculo que nos permite Eurostat, el que más se aproxima a la realidad española mide el desempleo respecto a la población de 15 a 64 años. Otra carencia se debe a la falta de datos de algunos países para algunos trimestres en el Eurostat, siendo especialmente relevante en el caso del segundo trimestre de 2020, del que se cuenta con pocas cifras. Pese a todo, los datos nos permiten una aproximación a la situación española respecto al resto de países de la Unión Europea y el Reino Unido.

La tasa de actividad española estuvo cerca de los valores medios de la UE hasta el cuarto trimestre de 2019, siendo superior a la media en todo el periodo. En el primer cuatrimestre de 2020, los países con mayor tasa de actividad eran Suecia (72,6 %), Países Bajos (64,7 %), Estonia (63,7 %) y Reino Unido (63,7 %). Por el contrario, los países con menor tasa de actividad fueron Italia (49 %), Croacia (50,4 %) y Grecia (50,6 %). La irrupción del SARS-CoV-2 se ha dejado sentir de forma diferente en los países presentes en la tabla 13 según el diferencial entre el último trimestre de 2019 y el primero de 2020, experimentando un ligero crecimiento de la tasa en algunos casos: Letonia, Lituania, Malta, Eslovaquia y Reino Unido (faltan datos para valorar los efectos de la pandemia para el 2 cuatrimestre de 2020).

TASA DE ACTIVIDAD EN EUROPA (1) (2) (3)						
Territorio	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4	2020Q1	2020Q2
Bélgica	54,00%	54,70%	54,70%	54,20%	54,00%	*
Bulgaria	55,50%	57,00%	57,40%	56,40%	55,00%	*
República Checa	60,50%	60,30%	60,50%	60,30%	59,90%	*
Dinamarca	61,90%	62,20%	62,80%	62,50%	62,10%	*
Alemania	61,50%	61,60%	62,00%	62,00%	*	*
Estonia	62,90%	63,70%	63,90%	64,10%	63,70%	*
Irlanda	62,00%	62,10%	62,50%	62,70%	62,30%	*
Grecia	51,80%	52,30%	52,20%	51,60%	50,60%	*
España	57,60%	58,00%	58,00%	58,00%	57,50%	54,80%
Francia	55,40%	55,30%	55,10%	55,50%	55,00%	53,30%
Croacia	51,00%	50,70%	51,40%	51,30%	50,40%	*
Italia	49,80%	50,20%	49,70%	49,90%	49,00%	*
Chipre	63,20%	62,80%	63,00%	62,90%	62,50%	62,20%
Letonia	61,00%	60,90%	61,60%	61,30%	61,70%	*
Lituania	62,00%	62,20%	62,00%	62,20%	63,00%	*
Luxemburgo	60,20%	60,80%	60,90%	60,70%	60,00%	*
Hungría	57,00%	57,00%	57,20%	57,10%	56,70%	*
Malta	60,90%	61,20%	61,50%	62,30%	62,90%	*
Países Bajos	64,60%	64,70%	64,90%	64,90%	64,70%	*
Austria	61,00%	61,20%	61,90%	61,40%	60,30%	*
Polonia	55,90%	56,20%	56,70%	56,00%	56,00%	*
Portugal	59,10%	59,20%	59,50%	59,30%	58,60%	56,30%
Rumanía	53,90%	55,80%	55,80%	55,10%	54,50%	*
Eslovenia	58,10%	58,50%	58,10%	57,50%	57,80%	*
Eslovaquia	59,80%	59,30%	59,80%	59,80%	59,10%	*
Finlandia	58,50%	60,70%	59,80%	58,70%	58,70%	*
Suecia	72,80%	73,80%	74,10%	72,80%	72,60%	*
Reino Unido	63,10%	63,20%	63,30%	63,30%	63,70%	*
UE27	57,30%	57,60%	57,70%	57,70%	*	*

(1) La tabla contempla los 27 países que conforman la Unión Europea actualmente y el Reino Unido.

(2) Se observan ligeras diferencias entre la tasa de actividad ofrecida por Eurostat y la que ofrece el INE.

(3) Tasa de actividad de las personas de 15 y más años.

* Datos no disponibles.

Tabla 13. Tasa de actividad en Europa.

Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

La tasa de ocupación europea es sensiblemente superior a la española durante el periodo analizado en la tabla 14, con una diferencia cercana a los 4 puntos porcentuales en todos los trimestres. La española, se sitúa como la cuarta tasa de ocupación más baja en el primer trimestre de 2020 (49,2 %), por detrás de las de Grecia (42,4 %), Italia (44,4 %) y Croacia (46,9 %). Estos países comparten el hecho de ser del sur de Europa. En el extremo opuesto, las tasas de actividad más altas son las de Suecia (67,1 %), Países Bajos (62,6 %) y Reino Unido (61,3 %). Atendiendo a los datos del segundo cuatrimestre de 2020, es evidente el descenso de la tasa de ocupación española respecto al segundo trimestre de 2019.

TASA DE OCUPACIÓN EN EUROPA (1) (2) (3)						
Territorio	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4	2020Q1	2020Q2
Bélgica	50,90%	51,80%	51,80%	51,40%	51,20%	*
Bulgaria	52,70%	54,70%	55,30%	54,00%	52,40%	*
República Checa	59,20%	59,10%	59,20%	59,10%	58,70%	*
Dinamarca	58,60%	59,30%	59,70%	59,40%	58,90%	*
Alemania	59,50%	59,70%	60,10%	60,70%	*	*
Estonia	59,90%	60,40%	61,40%	61,50%	60,50%	*
Irlanda	59,10%	58,80%	59,30%	59,90%	59,50%	*
Grecia	41,80%	43,40%	43,70%	42,90%	42,40%	*
España	49,20%	49,90%	49,90%	50,00%	49,20%	46,40%
Francia	50,40%	50,80%	50,60%	50,80%	50,60%	49,70%
Croacia	47,10%	47,70%	48,40%	47,60%	46,90%	*
Italia	44,20%	45,30%	45,20%	45,00%	44,40%	*
Chipre	57,60%	58,70%	58,70%	59,00%	57,90%	58,00%
Letonia	56,80%	57,00%	57,90%	57,70%	57,10%	*
Lituania	58,00%	58,40%	58,20%	58,30%	58,50%	*
Luxemburgo	57,00%	57,60%	57,30%	57,20%	56,20%	*
Hungría	55,00%	55,10%	55,20%	55,20%	54,60%	*
Malta	58,60%	59,10%	59,30%	60,10%	60,60%	*
Países Bajos	62,20%	62,60%	62,80%	62,80%	62,60%	*
Austria	58,00%	58,50%	59,10%	58,80%	57,50%	*
Polonia	53,70%	54,40%	54,90%	54,40%	54,20%	*
Portugal	55,10%	55,50%	55,80%	55,30%	54,70%	53,20%
Rumanía	51,70%	53,70%	53,60%	53,00%	52,20%	*
Eslovenia	55,30%	56,10%	55,30%	55,20%	55,20%	*
Eslovaquia	56,40%	56,00%	56,30%	56,40%	55,60%	*
Finlandia	54,40%	56,10%	56,20%	55,20%	54,50%	*
Suecia	67,40%	68,60%	69,20%	68,20%	67,10%	*
Reino Unido	60,70%	60,80%	60,80%	61,10%	61,30%	*
UE27	53,10%	53,80%	53,90%	53,90%	*	*

(1) La tabla contempla los 27 países que conforman la Unión Europea actualmente y el Reino Unido.

(2) Se observan ligeras diferencias entre la tasa de ocupación ofrecida por Eurostat y la del INE.

(3) Tasa de ocupación de las personas de 15 y más años.

* Datos no disponibles.

Tabla 14. Tasa de ocupación en Europa.

Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

En cuanto a la tasa de desempleo, España presenta los segundos peores datos con un 14,5 % de desempleo en el primer cuatrimestre de 2020, solo por detrás de Grecia (16,4%). Ambos territorios se encuentran lejos de las cifras que recoge el indicador para el resto de países, siendo Italia el siguiente con una tasa más elevada (9,6 %). La elevada tasa de desempleo de España se mantiene alrededor del 14 % todo el periodo, y asciende desde el 13,9 % del cuarto trimestre de 2019 hasta el 15,4 % en el segundo de 2020, en consonancia con la irrupción del SARS-CoV-2.

TASA DE DESEMPLEO EN EUROPA (1) (2) (3)						
Territorio	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4	2020Q1	2020Q2
Bélgica	5,70%	5,40%	5,40%	5,20%	5,10%	*
Bulgaria	5,10%	4,20%	3,70%	4,10%	4,60%	*
República Checa	2,10%	1,90%	2,20%	2,10%	2,00%	*
Dinamarca	5,60%	4,80%	5,10%	5,10%	5,30%	*
Alemania	3,40%	3,10%	3,20%	3,10%	*	*
Estonia	4,80%	5,30%	4,00%	4,20%	5,10%	*
Irlanda	4,90%	5,50%	5,40%	4,60%	4,70%	*
Grecia	19,40%	17,00%	16,50%	16,90%	16,40%	*
España	14,80%	14,10%	14,00%	13,90%	14,50%	15,40%
Francia	9,10%	8,20%	8,40%	8,40%	8,20%	6,80%
Croacia	7,60%	6,20%	5,80%	7,30%	7,10%	*
Italia	11,30%	10,00%	9,30%	10,10%	9,60%	*
Chipre	9,00%	6,60%	6,90%	6,50%	7,40%	7,00%
Letonia	7,10%	6,60%	6,20%	6,20%	7,70%	*
Lituania	6,70%	6,30%	6,30%	6,60%	7,40%	*
Luxemburgo	5,40%	5,30%	5,90%	5,80%	6,30%	*
Hungría	3,60%	3,40%	3,50%	3,40%	3,80%	*
Malta	3,80%	3,60%	3,80%	3,60%	3,70%	*
Países Bajos	3,70%	3,30%	3,20%	3,30%	3,30%	*
Austria	5,00%	4,50%	4,50%	4,20%	4,70%	*
Polonia	4,00%	3,30%	3,20%	2,90%	3,20%	*
Portugal	7,00%	6,50%	6,40%	6,90%	6,90%	5,80%
Rumanía	4,20%	3,90%	4,00%	4,00%	4,40%	*
Eslovenia	4,90%	4,30%	4,80%	4,00%	4,60%	*
Eslovaquia	5,90%	5,80%	5,90%	5,70%	6,00%	*
Finlandia	7,20%	7,80%	6,20%	6,20%	7,30%	*
Suecia	7,50%	7,30%	6,70%	6,50%	7,80%	*
Reino Unido	3,80%	3,80%	4,00%	3,70%	3,90%	*
UE27	7,40%	6,70%	6,60%	6,70%	*	*

(1) La tabla contempla los 27 países que conforman la Unión Europea actualmente y el Reino Unido.

(2) Se observan ligeras diferencias entre la tasa de desempleo ofrecida por Eurostat y la del INE.

(3) Tasa de desempleo de las personas comprendidas en edades entre los 15 y los 64 años.

* Datos no disponibles.

Tabla 15. Tasa de desempleo en Europa.

Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

La situación de las mujeres en el mercado laboral europeo es variada (tabla 16). Si atendemos a la media de la Unión Europea, las mujeres presentan 0,7 puntos porcentuales más de desempleo en el primer cuatrimestre de 2019 y 0,6 puntos en el segundo. Las diferencias son menores en los países con una tasa de desempleo más reducida. En algunos de ellos, las mujeres tienen una tasa de desempleo más reducida que los hombres en el periodo analizado. Este es el caso de Bélgica, Bulgaria, Alemania, Irlanda, Hungría, Malta, Austria o Rumanía. Al margen de esto, los países en los que la situación de las mujeres es peor en este indicador son Grecia y España. En Grecia, las mujeres tienen una tasa de desempleo 8,7 puntos porcentuales superior en el primer trimestre de 2019, reduciéndose la diferencia hasta los 5,6 puntos porcentuales en el mismo trimestre de 2020. En España la diferencia en este mismo periodo pasa de los 3,8 puntos porcentuales a los 3,4.

TASA DE DESEMPLEO EN EUROPA POR SEXO (1) (2) (3)						
Territorio	2019Q1		2019Q3		2020Q1	
	M.	H.	M.	H.	M.	H.
Bélgica	5,00%	6,30%	5,20%	5,50%	4,90%	5,30%
Bulgaria	4,60%	5,40%	3,50%	3,90%	4,20%	5,00%
República Checa	2,30%	1,90%	2,70%	1,80%	2,10%	1,90%
Dinamarca	6,00%	5,20%	5,40%	4,90%	5,50%	5,10%
Alemania	3,00%	3,80%	2,60%	3,60%	*	*
Estonia	4,90%	4,60%	4,90%	3,30%	4,40%	5,70%
Irlanda	4,40%	5,20%	5,00%	5,60%	4,60%	4,90%
Grecia	24,20%	15,50%	20,70%	13,10%	19,50%	13,90%
España	16,80%	13,00%	16,00%	12,30%	16,30%	12,90%
Francia	9,10%	9,10%	8,30%	8,50%	8,30%	8,00%
Croacia	9,20%	6,30%	5,60%	5,90%	7,70%	6,60%
Italia	12,30%	10,60%	10,30%	8,50%	10,70%	8,80%
Chipre	10,00%	8,00%	8,50%	5,50%	7,60%	7,30%
Letonia	6,30%	7,90%	5,70%	6,70%	6,70%	8,70%
Lituania	6,20%	7,20%	5,40%	7,20%	6,50%	8,30%
Luxemburgo	5,20%	5,70%	5,70%	6,10%	6,00%	6,60%
Hungría	3,60%	3,50%	3,70%	3,30%	3,90%	3,60%
Malta	4,10%	3,60%	4,30%	3,40%	3,40%	3,90%
Países Bajos	3,80%	3,60%	3,20%	3,20%	3,30%	3,20%
Austria	4,60%	5,30%	4,40%	4,50%	4,40%	5,00%
Polonia	4,60%	3,50%	3,40%	2,90%	3,30%	3,00%
Portugal	7,80%	6,30%	7,10%	5,70%	7,40%	6,40%
Rumanía	3,60%	4,70%	3,60%	4,20%	3,60%	5,00%
Eslovenia	5,60%	4,30%	5,10%	4,60%	5,10%	4,20%
Eslovaquia	6,00%	5,80%	6,20%	5,70%	6,30%	5,80%
Finlandia	6,40%	8,00%	5,90%	6,30%	6,70%	7,90%
Suecia	7,50%	7,50%	7,00%	6,50%	7,60%	7,90%
Reino Unido	3,70%	4,00%	3,80%	4,20%	3,60%	4,20%
UE27	7,70%	7,00%	6,90%	6,30%	*	*

(1) La tabla contempla los 27 países que conforman la Unión Europea actualmente y el Reino Unido.

(2) Se observan ligeras diferencias entre la tasa de desempleo ofrecida por Eurostat y la del INE.

(3) Tasa de desempleo de las personas comprendidas en edades entre los 15 y los 64 años.

* Datos no disponibles.

Tabla 16. Tasa de desempleo en Europa por sexo.

Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

En relación a las personas jóvenes, Grecia y España vuelven a presentar los peores datos de los países recogidos en la tabla 17. Si bien Grecia ha estado hasta el primer cuatrimestre de 2020 por delante de España en la tasa de desempleo juvenil y no disponemos de su dato para el segundo cuatrimestre de 2020, el último dato presentado por España eleva el desempleo juvenil al 39,6 %. **Las cifras españolas son superiores a la media europea por 15-20 puntos porcentuales durante el periodo analizado.**

TASA DE DESEMPLEO DE LAS PERSONAS MENORES DE 25 AÑOS EN EUROPA (1) (2) (3)						
Territorio	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4	2020Q1	2020Q2
Bélgica	15,70%	13,60%	13,20%	14,60%	12,40%	*
Bulgaria	9,80%	9,50%	7,50%	9,10%	12,50%	*
República Checa	5,40%	5,70%	6,10%	5,30%	5,40%	*
Dinamarca	11,30%	8,20%	11,00%	9,60%	10,40%	*
Alemania	5,80%	5,40%	6,80%	5,10%	*	*
Estonia	*	14,10%	13,50%	8,50%	9,80%	*
Irlanda	10,90%	15,70%	13,50%	9,60%	10,50%	*
Grecia	40,90%	33,60%	32,40%	34,00%	34,40%	*
España	35,00%	33,10%	31,70%	30,50%	33,00%	39,60%
Francia	20,00%	18,00%	19,30%	21,10%	19,20%	19,60%
Croacia	20,40%	9,70%	14,10%	21,60%	19,40%	*
Italia	33,20%	28,40%	25,70%	29,40%	30,20%	*
Chipre	19,80%	14,90%	15,60%	16,00%	14,50%	17,80%
Letonia	13,50%	15,10%	11,30%	10,10%	13,50%	*
Lituania	12,50%	10,20%	10,50%	14,30%	15,00%	*
Luxemburgo	13,10%	17,50%	20,50%	16,40%	16,50%	*
Hungría	11,20%	10,80%	11,40%	12,20%	11,40%	*
Malta	9,90%	9,10%	9,40%	8,90%	10,30%	*
Países Bajos	7,00%	6,30%	6,80%	6,90%	6,80%	*
Austria	7,70%	8,40%	9,70%	8,30%	9,90%	*
Polonia	10,40%	10,40%	10,80%	7,90%	8,70%	*
Portugal	17,60%	18,10%	17,90%	19,50%	19,70%	19,90%
Rumanía	15,60%	15,00%	17,90%	18,50%	17,60%	*
Eslovenia	9,80%	6,50%	7,60%	8,70%	11,40%	*
Eslovaquia	14,20%	14,60%	18,40%	17,10%	16,00%	*
Finlandia	18,90%	22,50%	12,30%	13,90%	21,40%	*
Suecia	23,30%	23,50%	16,60%	17,10%	22,40%	*
Reino Unido	10,10%	10,80%	12,80%	10,80%	11,10%	*
UE27	15,90%	14,90%	14,90%	14,80%	*	*

(1) La tabla contempla los 27 países que conforman la Unión Europea actualmente y el Reino Unido.

(2) Se observan ligeras diferencias entre la tasa de desempleo ofrecida por Eurostat y la del INE.

(3) Tasa de desempleo de las personas comprendidas en edades de los 15 a los 24 años.

* Datos no disponibles.

Tabla 17. Tasa de desempleo de las personas menores de 25 años en Europa.

Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

Como hemos visto, la Comunitat Valenciana, el contexto de referencia de l'Horta Nord en el análisis presentado, se sitúa cerca de la media española respecto a los diferentes indicadores analizados. Presentando mejores datos que la media en cuanto a la afectación del SARS-CoV-2 sobre las tasas de actividad y de ocupación, pero peores cifras en cuanto a la afectación sobre el desempleo.

Por su parte, el análisis en clave europea ha sacado a la luz la debilidad de la economía española respecto a la economía de los países de su entorno. España ya presentaba datos sensiblemente peores que la media europea en momentos de crecimiento económico (año 2019) por lo que respecta a indicadores como la tasa de ocupación y especialmente a las tasas de desempleo (incluyendo las tasas de desempleo de las mujeres y la juventud). Así, **nuestro país es el que peores datos de desempleo presenta dentro de la Unión Europea junto a Grecia, muy alejados ambos de la media europea. En este marco y según los últimos datos, el impacto del SARS-CoV-2 está teniendo una afectación mayor para la economía española que en el resto de territorios europeos.**

2.1.1. Análisis de la población empleada de l'Horta Nord

Seguidamente analizaremos la población empleada de la comarca de l'Horta Nord, según el Censo de Población y Vivienda del año 2011, y la pondremos en relación a la registrada en la Comunitat Valenciana.

POBLACIÓN OCUPADA RESIDENTE SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL 2011						
Situación profesional	Horta Nord			Comunitat Valenciana		
	M.	H.	Total	M.	H.	Total
Empresariado que emplea personal	30,69 %	69,24 %	7,37 %	30,43 %	69,57 %	7,72 %
Empresariado que no emplea personal	33,81 %	66,15 %	9,50 %	35,30 %	64,70 %	9,59 %
Persona Trabajadora fija o indefinida	46,29 %	53,71 %	82,14 %	45,96 %	54,04 %	81,56 %
Persona Trabajadora eventual o temporal	56,27 %	43,76 %		52,58 %	47,42 %	
Ayuda familiar	51,82 %	48,91 %	0,61 %	60,55 %	39,49 %	0,63 %
Miembro de cooperativas	43,37 %	57,83 %	0,37 %	41,02 %	58,98 %	0,50 %
Total	45,66 %	54,34 %	111.425	45,14 %	54,86 %	1.771.025

Tabla 18. Población ocupada residente según situación profesional y sexo. Horta Nord y Comunitat Valenciana.

Elaboración propia. Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2011.

Así, en la comarca de l'Horta Nord la mayoría de la población se sitúa dentro de los grupos “persona trabajadora fija o indefinida” y “persona trabajadora eventual o temporal”. En su conjunto, los porcentajes se sitúan en un 82,14 %. Estas tasas son prácticamente similares para el conjunto del territorio valenciano. Mientras, y en el grupo de “empresario que no emplea personal”, refiriéndonos así a personas autónomas, las tasas se sitúan en un 9,5 %, también con coincidencias con el total de la Comunitat Valenciana. Por otra parte, el grupo referido a “empresariado que emplea personal” se sitúa en un 7,37 %.

Las diferencias más notables las encontramos en relación al sexo. Por una parte, y en cuanto a personal asalariado que trabaje como fijos o indefinidos, las cifras para la comarca de l'Horta Nord muestran un *gap* de siete puntos porcentuales entre hombres y mujeres, en perjuicio de estas últimas. Así, mientras que los hombres suponen un 53,71 % de población asalariada contratada como indefinida, las mujeres representan un 46,29 %.

Atendiendo a población asalariada contratada como temporal, nuevamente encontramos diferencias significativas entre ambos sexos. Si los hombres representan un 43,76 % de personas ocupadas, las mujeres suponen un 56,27 %, una diferencia que pone de manifiesto nuevamente la mayor precariedad laboral entre las mujeres (un 13 % de diferencial entre mujeres y hombres). Las diferencias entre ambos sexos siguen existiendo si nos fijamos en el resto de grupos. Así, de trabajadores por cuenta propia, (un 9,5 % del total), la gran mayoría de este grupo son hombres, con un 66,15 %, mientras que un 33,81 % son mujeres. Lo mismo ocurre con el

“empresariado que emplea personal”: de ese 7,37 % que representa este grupo, dentro del mismo vemos notables diferencias entre hombres y mujeres. Los hombres que son empresarios y que emplean personal prácticamente ascienden al 69,24 %, mientras que las mujeres representan un 30,69 %, manifestación de la segregación ocupacional vertical en perjuicio de ellas. Por tanto, los diferenciales entre hombres y mujeres manifiestan una mayor precariedad y una mayor posición de debilidad en el mercado de trabajo.

Vista la distribución de la población ocupada respecto de su situación profesional, debemos adentrarnos en la precariedad laboral y en las diferentes formas en las que se manifiesta. La precariedad laboral es un concepto caracterizado por su multidimensionalidad, y del que podemos destacar tres dimensiones. Una dimensión socioeconómica, que hace referencia a las dinámicas productivas y empresariales que propician una fragmentación del proceso productivo y de las relaciones laborales. Una dimensión de cariz socioestructural, que se refiere al cuestionamiento de los fundamentos básicos que contribuyen a la cohesión social. Y, por último, una dimensión experiencial, que supone atenerse a características como “la incertidumbre, la inseguridad o la falta de protección”, tanto en las condiciones laborales como en las vitales (Santamaría, 2009: 35). Algunos indicadores que permitan observar la precariedad son la tasa de temporalidad o la tasa de parcialidad, aunque sin obviar la existencia de otros elementos que determinan su existencia (v.gr. falsos autónomos, contratos atípicos o la carencia de sistemas de protección social para determinados colectivos).

Del mismo modo que en la tabla anterior hemos acudido al Censo de Población y Vivienda 2011, podemos retrotraernos más en el tiempo, y observar estas cifras en Censos anteriores, u observar cifras ofrecidas por diferentes bases estadísticas para fechas posteriores.

TASA DE TEMPORALIDAD DE L'HORTA NORD				
	Período	Total	M.	H.
1991	(Censo)	39,50%	43,60%	37,60%
2001	(Censo)	30,60%	34,50%	28,10%
2011	(Censo)	20,60%	23,90%	17,40%
2012	(3. Trim.)	21,38%	20,84%	21,85%
2013	(3. Trim.)	20,85%	19,63%	21,88%
2014	(3. Trim.)	22,53%	20,86%	23,95%
2015	(3. Trim.)	23,65%	21,83%	25,20%
2016	(3. Trim.)	24,41%	22,66%	25,85%
2017	(3. Trim.)	25,96%	24,52%	27,12%
2018	(3. Trim.)	26,22%	25,39%	26,88%
2019	(3. Trim.)	26,25%	25,24%	27,06%
2020	(2. Trim.)	23,59%	22,81%	24,17%

Tabla 19. Tasa de temporalidad en la comarca de l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuentes: Censos de Población de 1991, 2001 y 2011.
Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

En la tabla 19 se observa que **la temporalidad ha seguido una doble tendencia, mostrando un patrón en forma de U**. Si en el año 1991 las tasas de temporalidad se situaban en el 39,5 %, diez años más tarde ésta había descendido cerca de diez puntos (30,6 %). La tendencia descendente continuó y en el 2011, las tasas se situaban en torno al 20 %. A partir de esta fecha, cambia la tendencia descendente y sigue su contraria: comienza a aumentar la temporalidad a partir del año 2014, con un 22,53 % hasta llegar a un 23,59 % en el año 2020. Existe una excepción en esta tendencia, el año 2013: y esto se debe a que, con la crisis económica (2008/2014), tiene lugar un aumento de las tasas de desempleo, siendo los más damnificados aquellas personas que tenían contratos temporales. Así, a partir de la crisis económica se inicia un proceso de destrucción de empleo. Desde el año 2014 estas tasas comienzan a ascender paulatinamente, tanto para mujeres como para hombres, coincidiendo con los primeros indicadores positivos en el empleo y en el PIB. Es el momento en el que se considera que finaliza la crisis económica y se inicia una senda de crecimiento (Aragón, 2017: 87). Así, a medida que aumenta la contratación, una parte de ésta se realiza a través de contratos temporales. Según los datos de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, **l'Horta Nord ha estado por debajo de los niveles provinciales y autonómicos de temporalidad en el periodo 2012-2020, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.**

Desde 2017 el ritmo de crecimiento de la tasa de temporalidad ha experimentado una desaceleración en l'Horta Nord, mientras que en los casos provincial y autonómico la temporalidad se ha reducido a partir de ese año. La tasa de temporalidad de 2020 para l'Horta Nord presenta un descenso importante (cercano a los 3 puntos porcentuales) respecto al dato del tercer trimestre de 2019. Esto se debería a la irrupción del SARS-CoV-2 y sus consecuencias sobre el mercado de trabajo. Como consecuencia de ésta, la contratación temporal ha descendido en mayor medida que la contratación indefinida. La primera ha pasado de 28.208 contratos en 2019 a 24.142 en 2020, y la segunda desciende de 78.315 contratos en 2019 a 77.489 en 2020. Las cifras evidencian que, ante una situación de destrucción de empleo, los contratos laborales de mayor precariedad son los primeros en verse afectados.

PERSONAS TRABAJADORAS AFILIADAS EN EL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN TIPO DE CONTRATO, PERÍODO Y GÉNERO										
Período (1)	TOTAL Contratos	Indefinido			Temporal			Otros contratos		
		Total	M.	H.	Total	M.	H.	Total	M.	H.
2012	82.194	64.316	46,25%	53,75%	17.577	44,72%	55,28%	301	36,54%	63,46%
2013	78.174	61.303	46,51%	53,49%	16.301	43,06%	56,94%	570	40,70%	59,30%
2014	80.845	61.980	47,14%	52,86%	18.212	42,66%	57,34%	653	38,44%	61,56%
2015	83.599	63.094	47,20%	52,80%	19.771	42,47%	57,53%	734	37,87%	62,13%
2016	87.533	65.418	46,19%	53,81%	21.368	41,85%	58,15%	747	40,70%	59,30%
2017	94.220	68.979	45,73%	54,27%	24.457	42,31%	57,69%	784	38,52%	61,48%
2018	100.520	73.326	45,13%	54,87%	26.354	43,15%	56,85%	840	38,93%	61,07%
2019	107.439	78.351	44,79%	55,21%	28.208	42,40%	57,60%	880	37,39%	62,61%
2020	102.352	77.498	43,38%	56,62%	24.142	41,50%	58,50%	712	40,87%	59,13%

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos del año 2020 que son de junio.

Tabla 20. Personas trabajadoras afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social según tipo de contrato, periodo y género.

Elaboración propia. Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Vista la magnitud de los contratos temporales en nuestra comarca, cabe señalar que **las cifras de esta forma de contratación en España son de las más altas de Europa** y que esta situación puede traducirse en un obstáculo para la capacidad de crecimiento económico y cohesión social del territorio. **La CE apunta a los/as jóvenes, las personas con baja cualificación y los/as nacionales de terceros países como las personas más afectadas por la temporalidad.** Esta situación provoca que estos grupos poblacionales se vean con mayor dificultad para conseguir un contrato indefinido.¹⁵ Por este motivo, desde la CE consideran que es fundamental priorizar la reducción del desempleo juvenil y de larga duración, una cuestión relevante en el caso

¹⁵

http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/semestr_e2020/Recomendaciones-del-Consejo-a-Espaa-2020.pdf (última visita, 24/09/2020).

español teniendo en cuenta la comparativa europea de las tasas de desempleo juvenil que hemos expuesto anteriormente.¹⁶

Por otra parte, y del análisis de la distribución de la contratación según tipo de contrato y sexo que nos ofrece la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desde el año 2012 podemos extraer dos conclusiones. Una primera es que, a pesar de que existe un grado significativo de contratación indefinida, ésta es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. En junio de 2020, el 75,72 % de los contratos son indefinidos, con 77.498 de un total de 102.352. Los hombres representan 43.883 contratos (56,62 %) sobre ese total, mientras las mujeres representan 33.615 contratos (43,38 %). Una segunda está relacionada con el diferencial entre hombres y mujeres en cuanto al peso relativo de los contratos indefinidos, pues éste ha crecido durante los últimos años. Este peso disminuyó hasta el año 2015, año en el que las mujeres representaban el 47,2 % de los contratos indefinidos (29.783 contratos) y los hombres un 52,8 % (33.311 contratos), lo que supone una diferencia del 5,5 % entre ambos sexos. Tras esto tuvo lugar un cambio de tendencia, y en el año 2020, la diferencia en la contratación indefinida entre ambos sexos se situó en un 13,25 %. Esta misma dinámica tiene lugar en el caso de la contratación temporal, donde el peso relativo de los hombres ha crecido, mientras que el de las mujeres ha disminuido.

PERSONAS TRABAJADORAS AFILIADAS EN EL RÉGIMEN GENERAL CON CONTRATO INDEFINIDO									
Período (1)	Horta Nord			Provincia de Valencia			Comunitat Valenciana		
	Total	Indefinido	%	Total	Indefinido	%	Total	Indefinido	%
2012	82.194	64.316	78,25%	621.277	446.004	71,79%	1.158.629	813.561	70,22%
2013	78.174	61.303	78,42%	594.494	426.110	71,68%	1.116.976	783.344	70,13%
2014	80.845	61.980	76,67%	609.136	427.240	70,14%	1.154.205	791.446	68,57%
2015	83.599	63.094	75,47%	639.793	439.314	68,67%	1.210.312	815.091	67,35%
2016	87.533	65.418	74,74%	666.840	454.184	68,11%	1.265.194	845.261	66,81%
2017	94.220	68.979	73,21%	716.893	474.698	66,22%	1.361.137	883.695	64,92%
2018	100.520	73.326	72,95%	748.907	500.339	66,81%	1.416.555	934.767	65,99%
2019	107.439	78.351	72,93%	771.316	521.850	67,66%	1.446.231	970.443	67,10%
2020	102.352	77.498	75,72%	755.181	519.948	68,85%	1.398.672	961.600	68,75%

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

Tabla 21. Personas trabajadoras afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social con contrato indefinido.
Elaboración propia. Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

¹⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-spain_es.pdf (última visita, 24/09/2020).

En comparación con la provincia de València y la Comunitat Valenciana, en 2020, l'Horta Nord presenta una mayor proporción de contratos indefinidos respecto del total de contratos. Como ya hemos mencionado, en este año la contratación indefinida en l'Horta Nord representa el 75,72 % de los contratos, mientras que en la provincia de Valencia y en la Comunitat Valenciana se sitúa en torno al 68 %. Por otro lado, en l'Horta Nord las mujeres tienen un peso relativo del 43,38 % sobre el total de la contratación indefinida. La proporción de mujeres con contratos indefinidos es mayor en la provincia de València (las mujeres tienen un peso del 45,23 %) y en la Comunitat Valenciana (el peso de las mujeres es del 45,29 %).

En l'Horta Nord los contratos indefinidos tienen un mayor peso relativo sobre el total de contratos que en la provincia de València y la Comunitat Valenciana. En cambio, las mujeres tienen un menor peso relativo en la contratación indefinida en l'Horta Nord en comparación con el ámbito provincial y el autonómico.

EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN L'HORTA NORD									
Período (1)	A tiempo completo			A tiempo parcial			Fijos discontinuos		
	Total	M.	H.	Total	M.	H.	Total	M.	H.
2012	63.411	39,09%	60,91%	15.695	67,37%	32,63%	2.786	80,55%	19,45%
2013	58.905	38,94%	61,55%	15.610	66,46%	33,50%	2.806	78,55%	20,78%
2014	60.307	38,83%	60,99%	17.318	65,95%	34,02%	2.673	79,99%	19,79%
2015	62.032	38,51%	61,49%	17.635	66,63%	41,13%	3.198	79,33%	20,67%
2016	64.835	37,15%	62,83%	18.359	66,58%	33,40%	3.594	78,99%	21,01%
2017	70.009	36,80%	63,20%	19.647	66,95%	33,03%	3.778	78,67%	21,10%
2018	75.574	36,76%	63,24%	20.149	67,43%	32,57%	3.958	78,25%	21,60%
2019	81.878	36,45%	63,55%	20.638	67,88%	32,12%	4.042	79,17%	20,58%
2020	80.295	36,61%	63,38%	19.724	66,73%	33,24%	1.622	64,98%	33,72%

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

Tabla 22. Evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social según tipo de jornada y sexo en l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Asimismo, es imprescindible analizar las principales modalidades de contratación para determinar las condiciones de trabajo en l'Horta Nord. En la tabla 22 observamos que el porcentaje de mujeres contratadas a tiempo completo respecto al porcentaje de hombres ha ido perdiendo peso desde el año 2012, pasando de un 39,09 % en 2012 (24.789 contratos de un total de 63.411 a tiempo completo) a un 36,45 % en 2019 (29.844 contratos de un total de 81.878 a tiempo completo), mientras que el peso de los hombres ha pasado de un 60,91 % (38.622 contratos) en 2012 a un 63,55 % en 2019 (52.034 contratos). Solo en 2020 se aprecia un ligero aumento en el peso proporcional de las mujeres en la contratación indefinida. En el periodo analizado, visto en su conjunto, se acentúan las diferencias entre ambos sexos.

Una manifestación de la precariedad laboral la podemos hallar en el uso de la contratación a tiempo parcial, que, si bien durante las décadas de los 80 y 90 del siglo pasado era marginal, desde inicios de la última comienza a observarse una tendencia creciente. Junto a esto, cabe decir que buena parte de estos contratos a tiempo parcial son al mismo tiempo contratos temporales (Pinto y Muñoz del Bustillo, 2017: 111), lo que incrementa aún más, si cabe, la precariedad laboral. Al respecto, **los datos de 2020 arrojan que las mujeres alcanzan unas tasas de parcialidad del 66,73 %, con un total de 13.161 contratos a tiempo parcial.** Mientras, los hombres con este tipo de contratos representan el 33,24 %, con 6.557 contratos, lo que supone una amplia diferencia entre ambos (más de 30 puntos porcentuales). Las variaciones en esta modalidad contractual han sido poco significativas durante los últimos años. En este sentido, en el año 2012 la tasa de parcialidad de las mujeres suponía un 67,37 %, descendiendo hasta el 65,95 % en el año 2014, para aumentar desde este año y alcanzando el 67,88 % en el año 2019. Estas cifras son coincidentes con otros estudios que ponen de manifiesto que estos contratos a tiempo parcial están cubiertos de forma mayoritaria por mujeres, aumentando así la brecha de género (Torns y Recio, 2012).

Además, entre septiembre de 2019 y junio de 2020 las mujeres han pasado de acumular 14.009 contratos a tiempo parcial a 13.161, mientras los hombres sumaban 6.629 contratos de este tipo en 2019 y 6.557 en 2020. Esto quiere decir que en el marco de la crisis del SARS-CoV-2, la destrucción de los contratos a tiempo parcial está afectando especialmente a las mujeres.

Otra manifestación de la precariedad la situamos con el **uso del contrato fijo discontinuo**. Éste, no siendo muy relevante, pasó de 2.786 personas afiliadas en 2012 a 4.042 personas afiliadas en el tercer trimestre de 2019, para descender hasta las 1.622 afiliaciones en junio de 2020. Este tipo de contratación **también tiene mayor incidencia entre las mujeres**. Según los datos de 2020, el peso relativo de las mujeres en este tipo de contratación es del 64,98 % (1.054 contratos), mientras que los hombres representan el 32,72 % (547 contratos).

La afección del descenso de este tipo de contratación entre septiembre de 2019 y junio de 2020 - como en el caso de la contratación a tiempo parcial- ha recaído en las mujeres, que pasan de 3.200 contrataciones en 2019 a 1.054 en 2020. Tras la revisión de las cifras de este tipo de contratación para los meses de septiembre y junio de años anteriores, llegamos a la conclusión de que esta disminución de los contratos fijos discontinuos se debería a la estacionalidad de este tipo de contratación, pues con la llegada del periodo estival se producen descensos importantes en estas cifras.

PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SEXO									
Ámbito	A tiempo completo			A tiempo parcial			Fijos discontinuos		
	Total	M.	H.	Total	M.	H.	Total	M.	H.
Comunitat Valenciana	1.032.474	40,67%	59,33%	297.358	65,94%	34,06%	40.410	52,23%	47,77%
Provincia de Valencia	566.031	40,64%	59,36%	158.051	66,41%	33,59%	13.194	58,11%	41,89%
Horta Nord	80.295	36,61%	63,38%	19.724	66,73%	33,24%	1.622	64,98%	33,72%

Tabla 23. Personas afiliadas a la Seguridad Social según tipo de jornada y sexo.

Elaboración propia. Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Mes de referencia: junio de 2020.

Si comparamos las mujeres de l'Horta Nord afiliadas a la Seguridad Social con las de la provincia de València y con las de la Comunitat Valenciana, tenemos que indicar que, según los datos de 2020, **las mujeres de nuestro territorio trabajan en menor medida a tiempo completo, mientras que la proporción de mujeres empleadas con una jornada a tiempo parcial y con contratos fijos discontinuos es superior en l'Horta Nord que en la provincia y en la comunidad autónoma.**

Otro apunto de importancia es que **en los últimos años la población ocupada masculina se ha mantenido por encima de la femenina**, pero ha perdido estabilidad laboral. Existe, por tanto, una tendencia creciente de la temporalidad en las relaciones laborales no sólo en l'Horta Nord sino también en España.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS EN EL RÉGIMEN GENERAL SEGÚN SECCIÓN DE ACTIVIDAD			
Clasificación nacional de actividades económicas (CNAE09)	2º Trimestre 2020		
	Horta Nord	Provincia de Valencia	Comunitat Valenciana
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,33%	3,06%	3,38%
B. Industrias extractivas	0,03%	0,06%	0,08%
C. Industria manufacturera	16,00%	13,85%	13,89%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,03%	0,19%	0,15%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,41%	0,95%	0,98%
F. Construcción	7,08%	6,50%	7,05%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	28,09%	19,73%	19,80%
H. Transporte y almacenamiento	4,15%	5,56%	4,96%
I. Hostelería	5,47%	7,06%	8,59%
J. Información y comunicaciones	3,18%	2,36%	1,95%
K. Actividades financieras y de seguros	0,84%	1,78%	1,72%
L. Actividades inmobiliarias	0,61%	0,81%	0,98%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	6,87%	5,42%	4,82%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	9,00%	7,12%	6,45%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2,35%	4,60%	4,73%
P. Educación	6,02%	5,69%	5,37%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,81%	8,87%	8,68%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,09%	1,73%	1,71%
S. Otros servicios	1,98%	2,72%	2,86%
T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	1,66%	1,93%	1,84%
U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	0,01%	0,01%

Tabla 24. Distribución de las personas afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social según sección de actividad.

Elaboración propia. Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Tomando el porcentaje de personas afiliadas a la Seguridad Social según actividad para el II trimestre del 2020 (tabla 24), podemos realizar algunos apuntes. En un primer lugar, **destacan como secciones con mayor porcentaje de personas trabajando las del “comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas”, la “industria manufacturera”, y en menor medida las “actividades administrativas y servicios auxiliares”**. Así, para el primer caso, en la sección del “comercio al por mayor y al por menor”, encontramos que cerca del 28,09 % de la población asalariada en la comarca trabaja en este sector. Mientras, en la provincia de Valencia y en la Comunitat Valenciana los porcentajes son cercanos al 19 %. Hay, pues, una diferencia notable. En segundo lugar, el 16 % de los/as ocupados/as en la comarca de l’Horta Nord se sitúan en la sección de la “industria manufacturera”. En este caso, también existe una mayor proporción de afiliaciones respecto de la provincia de Valencia y de la Comunitat Valenciana, con un *gap* de cerca de dos puntos. Una tercera sección de actividad que también destaca en la comarca de l’Horta Nord es la propia de las “actividades administrativas y servicios auxiliares”, con algo más de 9 %, y que, en comparación, es superior a la provincia de Valencia (7,12 %) y a la Comunitat Valenciana (6,45 %).

Así, vistas las secciones de actividad que representan un mayor peso relativo en la comarca de l'Horta Nord, también debemos referirnos a aquéllas donde su peso es inferior. Tres de ellas son las más significativas. Por una parte, “actividades sanitarias y de servicios sociales”: el porcentaje de población ocupada en esta sección de actividad en la comarca de l'Horta Nord es del 3,81 %. Si lo comparamos con la provincia de Valencia y con la Comunitat Valenciana (valores de entorno al 8 %), la diferencia entre l'Horta Nord y el resto de unidades territoriales analizadas es de cerca de cinco puntos porcentuales. Hay, por tanto, un déficit de población ocupada en esta actividad en nuestra comarca. En segundo lugar, en la sección de actividad “transporte y almacenamiento”, el porcentaje en l'Horta Nord es del 4,15 %, mientras que en la provincia están cerca del 6 % y en la Comunitat Valenciana en un 5 %. Por último, pero ya con un peso relativo menos significativo, nos situamos en la sección “Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria”. Los valores relativos en la comarca de l'Horta Nord están ligeramente por encima del 2 %, mientras que en la provincia de Valencia y en la Comunitat Valenciana son dos puntos porcentuales superiores.

EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS AFILIADAS SEGÚN SECCIÓN DE ACTIVIDAD EN L'HORTA NORD (1) (2)											
CNAE09	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var 16-20	% s/total 2020
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.958	1.992	1.891	1.966	2.003	2.006	2.004	1.640	1.665	-16,87%	1,33%
B. Industrias extractivas	5	0	0	26	29	49	41	46	41	41,38%	0,03%
C. Industria manufacturera	17.975	16.820	17.230	17.760	18.086	19.291	20.499	22.288	20.089	11,07%	16,00%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	50	40	12	12	18	37	47	65	40	122,22%	0,03%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	534	547	580	593	377	413	456	451	512	35,81%	0,41%
F. Construcción	6.417	5.358	5.466	5.736	6.676	7.481	7.929	8.973	8.892	33,19%	7,08%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	29.400	28.407	28.775	29.593	30.430	32.740	33.554	35.213	35.266	15,89%	28,09%
H. Transporte y almacenamiento	4.447	4.228	4.240	4.353	4.532	4.962	5.039	5.010	5.207	14,89%	4,15%
I. Hostelería	5.763	5.583	6.219	7.082	8.555	9.276	9.834	10.152	6.869	-19,71%	5,47%
J. Información y comunicaciones	3.020	2.505	2.229	2.281	2.412	2.615	3.524	3.772	3.986	65,26%	3,18%
K. Actividades financieras y de seguros	797	838	957	999	1.038	1.041	1.037	1.062	1.051	1,25%	0,84%
L. Actividades inmobiliarias	487	448	507	548	604	652	712	775	771	27,65%	0,61%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	6.022	5.745	5.934	6.407	7.090	7.331	7.986	8.442	8.623	21,62%	6,87%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	9.269	10.053	10.846	10.100	9.655	8.989	10.030	11.227	11.295	16,99%	9,00%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2.833	2.600	2.795	2.758	2.759	3.110	3.220	2.852	2.946	6,78%	2,35%
P. Educación	6.403	5.958	6.540	6.747	7.003	7.373	7.698	7.851	7.555	7,88%	6,02%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	3.512	3.387	3.314	3.652	3.407	4.014	4.197	4.703	4.787	40,50%	3,81%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.321	1.256	1.431	1.206	1.290	1.467	1.462	1.496	1.368	6,05%	1,09%
S. Otros servicios	2.324	2.244	2.304	2.317	2.390	2.442	2.481	2.561	2.487	4,06%	1,98%
personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	2.076	2.192	2.232	2.219	2.244	2.251	2.263	2.185	2.078	-7,40%	1,66%
Totales	104.613	100.201	103.502	106.355	110.598	117.540	124.013	130.764	125.528	13,50%	100,00%

1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

(2) Incluye las personas trabajadoras autónomas.

Tabla 25. Evolución de la distribución de las personas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social según sección de actividad.

Elaboración propia. Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Mes de referencia: junio de 2020.

Si antes hemos presentado la foto fija para el II trimestre del 2020 respecto de las personas afiliadas a la Seguridad Social según sección de actividad, ahora exponemos la evolución de estas afiliaciones para el periodo 2012-2020. Una primera conclusión de las cifras presentadas en la tabla 25 es que se ha producido un incremento generalizado de las afiliaciones en las diferentes secciones de actividad económica hasta 2019, registrándose un descenso en 2020. **La disminución de las afiliaciones entre septiembre de 2019 y junio de 2020 afecta fundamentalmente a la hostelería y la industria manufacturera, que experimentan descensos de 3.283 y 2.199 afiliaciones respectivamente.** Según las cifras, estas actividades se destacarían como las más golpeadas por el SARS-CoV-2 en l'Horta Nord.

En términos evolutivos existen diferencias según actividades. En la sección “Información y comunicaciones” tuvo lugar un descenso en afiliaciones en el periodo 2013-2016. Sin embargo, esta actividad presenta una evolución positiva en 2016-2020, con un aumento del 65,26 %. Este crecimiento, deducimos, es consecuencia del comienzo oficial de las emisiones de la radiotelevisión autonómica valenciana Àpunt (junio 2018). Otras actividades que presentan un crecimiento en el territorio objeto de estudio son “suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”,

“industria extractiva”, “suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de recursos y descontaminación”, “actividades sanitarias y de servicios sociales”, “construcción” y “actividades inmobiliarias”.

La sección de actividad con mayor número de personas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social en 2020 es “comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas”, con más del 28 % (y un total de 35.266 personas afiliadas). Este sector, además, ha crecido notablemente entre los años 2016-2020, algo más de un 15 %. La “industria manufacturera” es la segunda con mayor número de personas afiliadas en la comarca, representando un 16 % respecto del total.

Atendiendo a las secciones de actividad aquí referidas, el crecimiento conjunto de ambas es de 6.839 personas afiliadas en este periodo 2016-2020. Las otras secciones de actividad con mayor peso relativo en la comarca de l'Horta Nord son las “actividades administrativas y servicios auxiliares” (9 %) y la “construcción” (7,08 %). Si comparamos la distribución en la comarca de l'Horta Nord según sección de actividad con la provincia de Valencia y con la Comunitat Valenciana, estas actividades superan porcentualmente los datos provinciales y los autonómicos, al igual que sucede con “información y comunicaciones”, “actividades profesionales, científicas y técnicas”, y “educación”. En cambio, otras secciones están muy por debajo, como por ejemplo, “agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” y “actividades sanitarias y de servicios sociales”, entre otras.

Hemos visto la distribución del peso relativo según secciones de actividad, lo cual nos permite avanzar cómo se distribuye según el sector de actividad. Y así, observamos que en los últimos años se han producido cambios notorios respecto de otros años.

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN L'HORTA NORD (1)				
Sectores productivos	1981	2012	2016	2020
Sector primario	12,40%	1,54%	1,78%	1,36%
Sector industria	36,55%	18,06%	16,79%	15,95%
Sector construcción	12,20%	6,13%	6,04%	6,67%
Sector servicios	37,85%	74,27%	75,39%	76,02%

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de mayo de 2020.

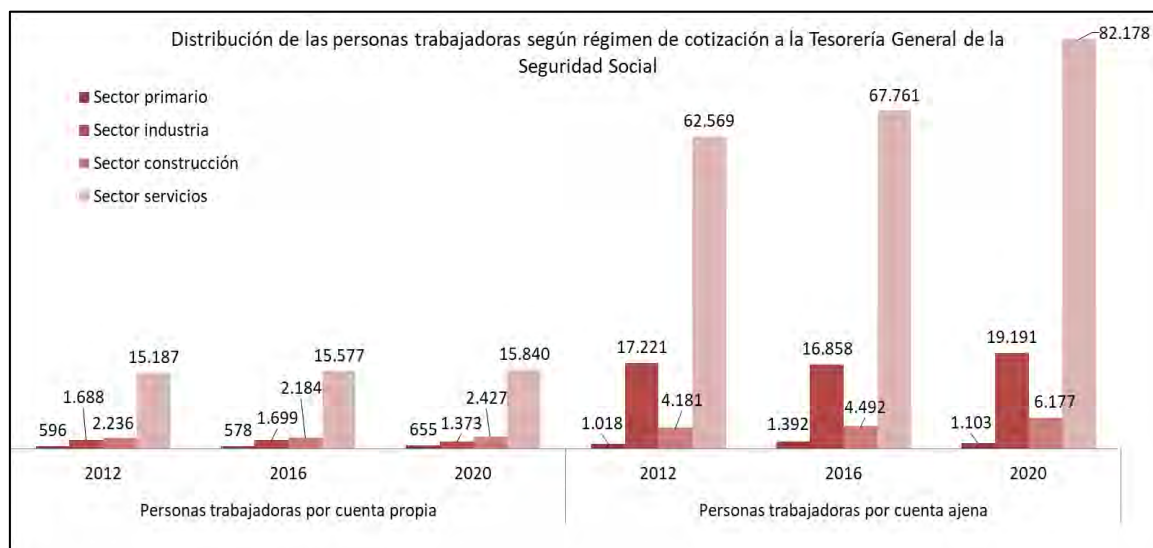
Tabla 26. Distribución de las personas trabajadoras en l'Horta Nord según sector de actividad.

Elaboración propia. Fuente: TGSS. Mes de referencia: mayo de 2020.

En la tabla 26 presentamos la distribución porcentual de personas trabajadoras en l' Horta Nord según sectores, esto es, fijándonos en los sectores primario, industria, construcción y servicios. En primer lugar, destaca la reducción drástica del peso relativo del sector primario, pasando de un 12,4 % en el año 1981 a un escaso 1,36 % en el año 2020. Por otro lado, el sector secundario muestra también una acusada tendencia descendente, de un 36,55 % en el año 1981 a un 15,95 % en el año 2020. Así, un potente sector industrial en la comarca se ha visto reducido durante el transcurso de las décadas. En el caso del sector de la construcción, vemos también una reducción respecto del año 1981, en el que representaba un 12,2 % del peso relativo del total de la comarca. Aunque no figure en la tabla, es previsible que en la etapa de bonanza económica (1997-2007) su peso se viese incrementado, habida cuenta del boom inmobiliario que se desató en el conjunto del territorio español. Sin embargo, a partir de la crisis económica su peso relativo se vio afectado y llegó a suponer algo más del 5 % en el año 2013, para crecer posteriormente de forma muy paulatina. Por último, el sector terciario es en el que vemos los profundos cambios habidos en la comarca: de un 37,85 % en el año 1981 se transita hasta tasas del 75 % en los años 2012-2020. Por tanto, nos encontramos con una comarca altamente terciarizada.

En el año 1981 el porcentaje de personas trabajadoras ascendía en el sector servicios a un 37,85 %, en el sector primario a un 12,4 %, en el sector industrial a un 36,55 % y en la construcción a un 12,2 %. En 2020, el 76,02 % de las/os trabajadoras/es se localizan en el sector servicios.

En relación con los sectores productivos y el régimen de cotización de las personas trabajadoras de l' Horta Nord, seguidamente se recogen en la figura 8 dichas variables y se comparan con los ejercicios 2012, 2016 y 2020, mostrándose la evolución de los últimos 9 años en cuanto al reparto de las personas trabajadoras de l' Horta Nord en atención al sector y régimen de cotización.



(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de mayo de 2020.

Figura 8. Distribución de las personas trabajadoras según régimen de cotización a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Elaboración propia. Fuente: TGSS. Mes de referencia: mayo de 2020.

Atendiendo a la distribución sectorial, observamos que el sector servicios ha aumentado sustancialmente en los últimos años, llegando a un total de 98.018 trabajadoras/es en 2020. La transformación operada en el ámbito económico y de las relaciones laborales, relacionada con la terciarización de la economía, sitúa en el sector servicios un porcentaje muy elevado de trabajadoras/es, pues en l'Horta Nord ocupa a cerca de 3 de cada 4 trabajadoras/es en 2020.

El sector primario¹⁷ según datos de la TGSS, aumenta ligeramente tanto en personas trabajadoras por cuenta propia como por cuenta ajena, pasando de 1.614 trabajadoras/es en 2012 a 1.758 en 2020. Estas cifras ponen de manifiesto que la agricultura tiene un peso directo escaso en términos de empleo en l'Horta Nord (el peso sectorial es del 1,36 % en 2020). Debe considerarse el poco atractivo que tiene la agricultura para las nuevas generaciones, pues éstas se incorporan al mercado laboral en otros sectores, especialmente en el sector servicios, y en menor medida en la industria y en la construcción.

¹⁷ La Ley 28/2011 de 22 de septiembre, procede a la integración de las/os trabajadoras/es por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario dentro del Régimen General de la Seguridad Social mediante la creación de un Sistema Especial. En el mismo quedarán incluidos las/os trabajadoras/es por cuenta ajena que figuren incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social el día 31 de diciembre de 2011, así como el empresariado que preste sus servicios. También quedarán integrados en el Régimen General de la Seguridad Social las/os trabajadoras/es por cuenta ajena que, en lo sucesivo, realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias o sean complementarias o auxiliares de las mismas en explotaciones agrarias, así como el empresariado que preste sus servicios.

Por lo que respecta al sector industrial, sus cifras son estables entre 2012 y 2016 (18.909 y 18.557 personas trabajadoras respectivamente); después percibimos un crecimiento en el número de trabajadoras/es, hasta alcanzar un total de 20.564 personas trabajadoras en 2020. Es necesario recalcar que este ascenso no se ha producido de igual manera entre los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, ya que, en el último caso, sigue apreciándose una tendencia a la baja.

La construcción ha crecido en los últimos años. Tras su caída debida a la crisis de 2008, el sector ha pasado de 6.417 trabajadoras/es en 2012 a 8.604 trabajadoras/es en 2020, todavía lejos de las cifras que presentaba antes de la crisis económica.

El sector servicios recoge en junio de 2020 a 98.018 personas trabajadoras, una cifra mayor que las 83.338 personas de 2016 y que las 77.756 de 2012, lo que supone que éste sigue en expansión. Ha crecido su peso relativo respecto de los otros sectores entre 2012 y 2020.

Por régimen de cotización a la Seguridad Social, en junio de 2020 el 84,26 % del total de personas trabajadoras de l'Horta Nord lo hacía por cuenta ajena, frente al 81,87 % del año 2016 y al 81,18 % del año 2012.

2.1.2. Evolución de la población desempleada de l'Horta Nord

En la evolución del número de personas inscritas¹⁸ como demandantes de empleo en LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, en los municipios que integran l'Horta Nord, observamos un brusco **incremento en el número de personas inscritas como demandantes de empleo en el período comprendido entre diciembre de 2007 y diciembre de 2013**. Un periodo coincidente con la crisis económica (crisis económica). En este período el número de personas desempleadas inscritas en las oficinas de LABORA creció en 22.918, **situándose esta cifra en diciembre de 2013 en 33.748**. Desde entonces, se produjo un descenso continuado hasta mayo de 2019 (19.501 personas desempleadas inscritas). Con la irrupción del SARS-CoV-2, el desempleo ha crecido en 5.093 personas entre mayo de 2019 y junio de 2020 (24.594 personas en situación de desempleo).

¹⁸ Téngase en cuenta que existe una parte de la población activa desempleada que, por diferentes motivos, no acude a los servicios públicos de empleo y, por tanto, no figura en esta estadística.

Entre mayo de 2007 y junio de 2020, ha aumentado el desempleo en 13.764 personas desempleadas en l'Horta Nord.



Figura 9. Evolución del desempleo en atención al género.

Elaboración propia. Fuente: LABORA. Mes de referencia: mayo; a excepción de los datos de junio de 2020.

En el análisis de las personas desempleadas inscritas en LABORA en atención al género, lo primero que observamos es que **el desempleo se ha focalizado en mayor medida sobre las mujeres en los meses de mayo de 2007 y 2008, así como desde 2013 en adelante**. Es entre los meses de mayo de 2009 y mayo de 2012 cuando el desempleo se ha concentrado mayoritariamente entre los hombres, debido en gran parte al declive del sector de la construcción, sector en el que la presencia masculina es mayoritaria.

Como hemos dicho, de 2013 a 2019 tiene lugar un descenso continuado de las personas desempleadas inscritas en LABORA, pero son las mujeres las que presentan más dificultades a la hora de incorporarse al mercado de trabajo. De hecho, aunque ha habido momentos puntuales en los que **las mujeres han representado un porcentaje menor que los hombres en cuanto a las cifras de desempleo**, es destacable que ello sucede en el período de mayor intensidad de la crisis, periodo en el que tuvo lugar un mayor ajuste salarial.

Además, desde 2013, año a partir del cual las mujeres presentan cifras de desempleo superiores a las de los hombres, hasta 2019, la diferencia entre el número

de mujeres y hombres en situación de desempleo ha crecido de manera continuada. Si en mayo de 2013 había 17.052 mujeres desempleadas y 16.696 hombres desempleados, en mayo de 2019 hay 11.909 mujeres desempleadas y 7.592 hombres desempleados, una diferencia de 4.317 personas desempleadas. Los datos de 2020 reflejan un ligero decrecimiento de esta brecha, que pasa a ser de 4.230 personas desempleadas según el último dato.

PERSONAS DESEMPLEADAS INSCRITAS EN LABORA SEGÚN EDAD (1)				
Rango	<25	25-44	>44	Total
Horta Nord 2020	12,07%	40,49%	47,45%	24.594
Horta Nord 2019	8,35%	39,28%	52,37%	19.937
Horta Nord 2018	8,45%	40,08%	51,47%	20.761
Horta Nord 2017	7,97%	41,66%	50,37%	22.464
Horta Nord 2016	7,17%	44,23%	48,60%	24.887
Horta Nord 2015	7,75%	46,49%	45,75%	27.873

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

Tabla 27. Personas desempleadas inscritas en LABORA según edad.

Elaboración propia. Fuente: LABORA.

En atención a la edad, el mayor número de personas desempleadas inscritas en las oficinas de LABORA en el mes de junio de 2020 se encuentra en el rango comprendido entre las personas mayores de 44 años, que representan el 47,45 % de las personas desempleadas (11.669 personas de un total de 24.594 desempleadas/os). Si combinamos edad y género, **el porcentaje de inscripciones más elevado se concentra entre las mujeres mayores de 44 años**, con un 28,35 % (6.972 desempleadas), mientras que los hombres de la misma edad concentran un 19,1 % de las inscripciones (4.697 desempleados). En el rango de edad de 25 a 44 años, las mujeres concentran el 24,55 % de inscripciones (6.039 desempleadas), frente al 15,93 % de inscripciones de los hombres de su misma cohorte de edad (3.918 desempleados). Por el contrario, **entre la juventud hay más desempleo masculino** (1.567 desempleados) que femenino (1.401 desempleadas).

PERSONAS DESEMPLEADAS INSCRITAS EN LABORA SEGÚN EDAD Y SEXO (1)							
Rango	<25		25-44		>44		Total
	M.	H.	M.	H.	M.	H.	
Horta Nord 2020	5,70%	6,37%	24,55%	15,93%	28,35%	19,10%	24.594
Horta Nord 2019	3,97%	4,37%	25,22%	14,05%	31,85%	20,53%	19.937
Horta Nord 2018	4,05%	4,40%	25,15%	14,93%	30,62%	20,84%	20.761
Horta Nord 2017	3,71%	4,26%	25,88%	15,78%	29,23%	21,14%	22.464
Horta Nord 2016	3,38%	3,79%	26,73%	17,50%	27,11%	21,48%	24.887
Horta Nord 2015	3,66%	4,09%	26,88%	19,61%	24,55%	21,21%	27.873

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

Tabla 28. Personas desempleadas inscritas en LABORA según edad y sexo.

Elaboración propia. Fuente: LABORA.

De manera meramente indicativa, señalar que en el mes de junio de 2020, en relación al rango de edad¹⁹ de la población demandante de empleo menor de 25 años inscrita en las oficinas de LABORA, los municipios de El Puig de Santa María (15,05 %), Vinalesa (14,89 %) y Massamagrell (14,01 %) son los que, en proporción, más personas registran frente a municipios como Bonrepòs i Mirambell (9,97 %), Meliana (10,37 %) y La Pobla de Farnals (10,4 %) que se sitúan por debajo de la media para el mismo rango de edad (12,07 %).

Prestando atención al rango de edad entre 25 y 44 años, los municipios que registran una mayor proporción de personas por encima de la media (40,49 %) son Emperador (48,94 %), Massalfassar (43,55 %), y Paterna (42,52 %), mientras que por debajo de la media destacan Rocafort (33,33 %), Almàssera (35,92 %) y Moncada (36,72 %).

En relación con el rango de edad de mayores de 44 años, los municipios que recogen una mayor proporción de personas inscritas en LABORA son Rocafort (54,32 %), Moncada (51,52 %) y Almàssera (51,46 %), frente a municipios como Emperador (40,43 %), Vinalesa (42,98 %) y Massalfassar (44,62 %) que son los que presentan proporciones inferiores a la media de este rango (47,45 %).

PERSONAS DESEMPLEADAS INSCRITAS EN LABORA POR SECTOR DE ACTIVIDAD						
Horta Nord	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin Act. Econ.	Total
Personas desempleadas	384	2.710	1.911	17.504	2.085	24.594
Porcentaje	1,56%	11,02%	7,77%	71,17%	8,48%	

Tabla 29. Personas desempleadas inscritas en LABORA por sector de actividad.

Elaboración propia. Fuente: LABORA. Mes de referencia: junio de 2020.

Respecto a su sector de actividad, las personas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas de LABORA en el mes de junio de 2020 se localizan principalmente en el sector servicios, con un total de 17.504, lo que supone un 71,17 % del total de las personas inscritas como demandantes de empleo. Le sigue la industria con 2.710 personas desempleadas inscritas (el 11,02 %), y la construcción, con 1.911 (el 7,77 %). En último lugar, la agricultura cuenta con 384 personas inscritas (el 1,56 %).

¹⁹ A partir de 2013 LABORA redujo los rangos de edad de las personas inscritas como demandantes de empleo, por lo que no es posible establecer comparativas con otras anualidades en rangos de edad más extensos. Ello también dificulta establecer con mayor precisión el porcentaje de población desempleada inscrita en un espectro de edad superior, salvo que se agruparan en grupos de edad de menores y mayores de 44 años. En 2012 los rangos de edad que se recogían eran los siguientes: < 20, 20 – 24, 25 – 29, 30 – 34, 35 – 39, 40 – 44, 45 – 49, 50 – 54, 55 – 59, > 59.

PERSONAS DESEMPLEADAS INSCRITAS EN LABORA POR NIVEL DE ESTUDIOS		
Horta Nord	Personas desempleadas	Porcentaje
Sin estudios	871	3,54%
Estudios primarios	539	2,19%
Estudios secundarios	16.322	66,37%
Formación profesional (1)	110	0,45%
Bachiller	1.508	6,13%
Grado medio	1.720	6,99%
Grado superior	1.405	5,71%
Estudios universitarios	2.119	8,62%
Total		24.594

(1) La categoría incluye: programas para la formación e inserción laboral que no precisan de una titulación académica de la 1ª etapa de secundaria para su realización; programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de primera etapa para su realización; enseñanzas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de 2ª etapa para su realización; estudios oficiales de especialización profesional.

Tabla 30. Personas desempleadas inscritas en LABORA según nivel de estudios.

Elaboración propia. Fuente: LABORA. Mes de referencia: junio de 2020.

Por lo que concierne al **nivel académico** de las personas desempleadas inscritas en LABORA en el mes de junio de 2020, 16.322 personas tienen estudios secundarios (el 66,37 %). Se trata de personas que presentan la primera etapa de educación secundaria con o sin título de graduado escolar o equivalente²⁰. Un total de 1.720 tienen formación profesional de grado medio (el 6,99 %), mientras que 1.405 personas tienen formación profesional de grado superior (el 5,71 %). Por otra parte, 2.119 personas tienen estudios universitarios (el 8,62 %). Por último, las personas desempleadas sin estudios son 871 (el 3,54 %).

El perfil mayoritario de las personas desempleadas inscritas en las oficinas de LABORA en el mes de junio de 2020, ha sido el de una persona de sexo femenino, mayor de 44 años de edad, con un nivel académico equivalente al de estudios secundarios que busca empleo en el sector servicios.

2.1.3. Mercado de trabajo y género

A continuación, pasamos a analizar la representación femenina en el mercado de trabajo de l'Horta Nord. Ya hemos realizado una serie de apuntes respecto de algunas características del empleo femenino en la comarca, destacando la temporalidad y la parcialidad, dos muestras de la precariedad laboral.

El porcentaje de mujeres trabajadoras afiliadas en el Régimen General de la

²⁰ Se trata de aquellas personas que no finalizan 4º de educación secundaria obligatoria o, en generaciones pasadas, estudios de ese nivel académico (graduado escolar).

Seguridad Social en septiembre de 2012 era de un 45,97 % (37.464 afiliadas), 8,06 puntos porcentuales inferior a la afiliación de los hombres, que era del 54,03 % (44.030 afiliados). Esta situación desigual se repite hasta junio de 2020, momento en el que el porcentaje de mujeres trabajadoras afiliadas a la seguridad social es del 42,92 % (43.979 afiliadas) frente al 57,08 % de los hombres (58.488 afiliados). Teniendo en cuenta los datos que figuran en la Tabla 31, el peso de las mujeres afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social creció entre el tercer trimestre de 2012 y el tercer trimestre de 2014: es cuando las mujeres tuvieron el mayor porcentaje relativo de representación en el mercado laboral durante el periodo analizado (2012-2019), con un 46,01 % (37.282 afiliadas) frente a los 53,93 % de los hombres (43.648 afiliados). Desde ese momento se inicia una dinámica de descenso del peso relativo de las mujeres afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social, alcanzando el peor dato del periodo en 2020.

EVOLUCIÓN DE LAS AFILIACIONES AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN SEXO (1)											
Municipios	2012			2016			2020			Var. 2012/2020	
	Total	M.	H.	Total	M.	H.	Total	M.	H.	M.	H.
Albalat dels Sorells	370	141	229	372	154	218	473	198	275	40,43%	20,09%
Alboraya	4.081	1.844	2.237	4.878	2.230	2.648	6.043	2.720	3.323	47,51%	48,55%
Albuixech	2.792	859	1.933	2.842	763	2.079	3.466	937	2.529	9,08%	30,83%
Alfara del Patriarca	389	181	208	341	157	184	393	166	227	-8,29%	9,13%
Almàssera	682	257	425	797	304	493	850	300	550	16,73%	29,41%
Bonrepòs i Mirambell	357	119	238	384	112	272	492	147	345	23,53%	44,96%
Burjassot	6.600	3.137	3.463	5.144	2.763	2.381	6.280	3.239	3.041	3,25%	-12,19%
Emperador	29	13	16	16	9	7	27	10	17	-23,08%	6,25%
Foios	1.006	300	706	1.170	361	809	1.145	386	759	28,67%	7,51%
Godella	2.746	1.392	1.354	2.832	1.492	1.340	3.316	1.730	1.586	24,28%	17,13%
Massalfassar	1.212	378	834	1.176	359	817	1.664	474	1.190	25,40%	42,69%
Massamagrell	2.128	1.111	1.017	2.259	1.132	1.127	2.595	1.225	1.370	10,26%	34,71%
Meliana	1.481	666	815	1.400	631	769	1.602	711	891	6,76%	9,33%
Moncada	4.259	1.891	2.368	4.282	1.902	2.380	4.757	2.142	2.615	13,27%	10,43%
Museros	2.177	795	1.382	2.456	918	1.538	2.837	1.046	1.791	31,57%	29,59%
Paterna	29.916	13.526	16.390	36.064	15.508	20.556	41.926	17.112	24.814	26,51%	51,40%
Pobla de Farnals, La	911	390	521	1.032	471	561	1.275	560	715	43,59%	37,24%
Puig de Santa Maria, El	2.630	1.059	1.571	2.459	948	1.511	2.568	958	1.610	-9,54%	2,48%
Puçol	4.294	2.070	2.224	4.598	2.283	2.315	4.120	1.808	2.312	-12,66%	3,96%
Rafelbunyol	2.047	837	1.210	2.240	941	1.299	2.778	1.163	1.615	38,95%	33,47%
Rocafort	490	278	212	563	306	257	587	325	262	16,91%	23,58%
Tavernes Blanques	10.456	6.060	4.396	9.794	5.566	4.228	12.747	6.409	6.338	5,76%	44,18%
Vinalsea	441	160	281	480	176	304	526	213	313	33,13%	11,39%
Total	81.494	37.464	44.030	87.579	39.486	48.093	102.467	43.979	58.488	17,39%	32,84%
% s/Total		45,97%	54,03%		45,09%	54,91%		42,92%	57,08%		

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

Tabla 31. Evolución de las afiliaciones al Régimen General de la Seguridad Social según sexo.

Elaboración propia. Fuente: LABORA.

Para profundizar en el análisis, atendemos a la evolución de las cifras totales de mujeres afiliadas por municipio entre 2012 y 2020 en el Régimen General de la Seguridad Social. **Las mujeres afiliadas en l'Horta Nord han pasado de 37.464 en**

2012 a 43.979 en 2020, una variación positiva del 17,39 %, **mientras que los hombres han pasado de 44.516 en 2012 a 58.488 en 2020**, un crecimiento del 32,84 %.

El aumento de las mujeres afiliadas ha sido especialmente significativo en Alboraya (47,51 %), La Pobla de Farnals (43,59 %), Albalat dels Sorells (40,43 %) y Rafelbunyol (38,95 %) con un incremento superior al total comarcal (17,39 %) en la afiliación de las mujeres. En el extremo contrario, encontramos tres municipios que han perdido afiliaciones durante este período: se trata de Emperador (-23,08 %), Puçol (-12,66 %) y Alfara del Patriarca (-8,29 %).

Las mujeres y los hombres presentan desigualdades en términos salariales²¹, así como en otros aspectos como en el número de horas de trabajo, o en sus retos profesionales. Todas estas desigualdades se transforman en obstáculos para el pleno desarrollo personal y profesional de las mujeres. En este sentido, el pasado 14 de octubre se ha publicado el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres²². La ley garantiza que las mujeres no tengan impedimentos para acceder a un puesto de trabajo. Sin embargo, esta igualdad “formal” no se ha trasladado al mercado laboral, no se ha convertido en una igualdad “real”.

Con el fin de suprimir estos obstáculos es necesario el abordaje de sus causas, entre ellas, la menor participación de las mujeres en el mercado laboral (tasas de actividad y empleo más bajas que en el caso de los hombres), la mayor asunción por las mujeres de tareas incardinadas dentro del trabajo reproductivo (entre ellas el trabajo doméstico y de cuidados), un trabajo invisibilizado y con escasa valoración social, o la segregación ocupacional, tanto horizontal²³ (“suelo pegajoso”) como vertical²⁴ (“techo de cristal”). Además, esta desigualdad da pie a otras consecuencias negativas para ellas: una de ellas está relacionada con mayores diferencias en las prestaciones por desempleo entre hombres y mujeres; otra en la brecha en las pensiones, habida cuenta de unas menores cotizaciones por el desempeño de sus

²¹ Tal y como publica la Comisión Europea

<https://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>.

²² El RD 902/2020 establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

²³ La segregación horizontal (Anker, 1998) hace referencia a que las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo (Barberá *et al.* 2011: 988).

²⁴ El techo de cristal hace referencia a la barrera imperceptible que impide que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. (Morrison, White y Van Velsor, 1987).

puestos de trabajo, como por las interrupciones en sus trayectorias laborales.

En la actualidad, consecuencia del decreto del estado de alarma a partir de la crisis sanitaria del SARS-CoV-2, la situación en relación con las prestaciones percibidas por las mujeres también se ha visto afectada. Y es que gran parte de las empresas han tenido que recurrir a ceses en su actividad productiva, temporales o definitivos, lo que se ha traducido en despidos de personas trabajadoras o en Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE). Esto ha llevado a que una parte de éstas hayan recibido prestaciones por desempleo, prestaciones que son inferiores a las de los hombres.

Otro aspecto que hay que traer a colación respecto de las consecuencias de la crisis sanitaria derivada del SARS-CoV-2 es la afectación que ha supuesto para las mujeres en aspectos como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la violencia de género o el reparto de las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres.

En primer lugar, una de las primeras medidas adoptadas por diferentes gobiernos, entre ellos el español, ha sido el cierre de los centros educativos. Y estas medidas han supuesto un efecto diferencial en las mujeres, ya que son ellas las que, en su mayor parte, se ocupan de la atención informal de las familias, con consecuencias negativas para su trayectoria profesional/laboral (Wenham, Smith y Morgan, 2020).

Al respecto, algunos/as informantes clave manifiestan los perjuicios que han traído consigo el cierre de escuelas y continuar realizando su trabajo remunerado.

“(…) ha sido horroroso. Creo que es donde se ha visto realmente la brecha (...) sigue existiendo el problema de que la mujer, pese a tener teletrabajo, se ha tenido que preocupar de casi todo lo que tenía que ver con la educación y el cuidado de niños. Y esto lo ha evidenciado mucho. Yo he hecho una autorreflexión de todo lo que ha pasado y nos queda mucho por hacer.”
(Regidora de un municipio de la comarca de l’Horta Nord).

La misma informante clave hace hincapié en la desigual distribución de tareas en el ámbito doméstico entre mujeres y hombres, dado que:

“(…) las mujeres han seguido adoptando ese rol que parece que va intrínseco todavía en la educación que hemos recibido, y [las mujeres] se han tenido que hacer cargo en casi todas las ocasiones, tanto de los mayores como de los menores.”

Esta afirmación es coincidente con diversos estudios (Muñoz y Pitxer, 2016;

Martín Palomo, 2016; Jiménez y Moya, 2018), donde se manifiesta que tiene lugar una suerte de “naturalización” del cuidado otorgada a la mujer por el simple hecho de serlo.

Desde *Atenció a la Dona* de un municipio de la comarca se reafirman en esta conclusión. En cuanto al reparto de tareas en el ámbito familiar, la situación ha sido dispar. Preguntada por si ha habido algún cambio en las parejas, nos dicen:

“Generalizando muchísimo (...) yo creo que las mujeres estamos como más predispuestas a tener que encargarnos siempre de todo. Pero vamos, desde una visión histórica (...) Es como que tenemos que poder con todo, aunque trabajemos en casa, pues también. ¿Qué están los niños? pues también nos encargamos de los niños. ¿Qué hay que hacer cualquier cosa? Pues también.” (*Espai Dona*, agente igualdad de un municipio de la comarca de l’Horta Nord).

Y al respecto, y como vía de solución para la corrección de estas desigualdades se hace hincapié en varios aspectos. Uno de ellos guardaría relación con medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que una parte de las mismas se ha conseguido a través de la puesta en funcionamiento de manera forzada del teletrabajo o trabajo a distancia, que veremos en otro apartado. Pero también inciden en otros como en la necesidad de una mayor sensibilización, de campañas destinadas a sensibilizar a la ciudadanía sobre la necesidad de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, o en la educación en esta materia desde edades tempranas. Algún informante clave sí que hace referencia a la conversión del trabajo doméstico y de cuidados en términos salariales, con el fin de visibilizar este trabajo y concederle una mayor valoración social. Esto es, salarizar o monetizar este trabajo doméstico y de cuidados efectuado por las mujeres en la unidad familiar.

Respecto de la violencia de género, la situación de las mujeres se ha visto agravada por la tensión debida al confinamiento (Solanas, 2020).

Así lo manifiesta una de las informantes clave entrevistadas. Según ella en esta etapa de confinamiento parece que no ha habido un aumento de los feminicidios, pero sí un ascenso de la violencia contra las mujeres. Esta violencia doméstica no sólo se ha dirigido contra las mujeres sino también contra los/as hijos/as. Además, una parte de las mujeres en esta situación, y anticipando qué podría ocurrir en una fase de confinamiento estricto, optaron por salir de sus residencias habituales y buscar “refugio” en otros lugares, sea en hogares de otros miembros de su familia o de amistades, o acudiendo a algunas de las soluciones ofrecidas por las Administraciones Públicas.

Lo mismo sucede con otra informante privilegiada, que afirma que sí que ha habido más violencia, frente a la cual han tenido que adoptar medidas tendentes a evitar nefastas consecuencias:

“(…) sí que es verdad que hemos tenido que reforzar la presencia de cuerpos de seguridad en las zonas en las que están esas casas (…) en el momento del confinamiento ha habido más llamadas y más preocupación. Ha habido más violencia.” (Regidora de un municipio de la comarca de l’Horta Nord).

Sobre este punto, prosigue, en el momento del confinamiento más estricto, y durante el cual la pareja convivía bajo un mismo techo, la persona en riesgo no podía contactar con las autoridades competentes. Sin embargo, gracias a la actuación de los/as vecinos/as, se ha podido solventar la situación, pues fueron estos/as quienes contactaron con las autoridades correspondientes y acudían las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado²⁵.

A este respecto, y desde un *Espai Dona* de la comarca, declaran que:

“(…) ha habido un repunte [de la violencia de género] y sobre todo la gravedad. Es decir, las mujeres que han llegado, que llegan ahora, están completamente anuladas. Ha subido muchísimo la violencia, las veinticuatro horas. Entonces, sí se ha agravado (…) han salido casos de violencia que antes no se estaban manifestando porque de alguna forma no intentaban coincidir (…) desde luego las mujeres lo han pasado muy, muy mal, y está muy «tocadas» psicológicamente. Están muy anuladas.”

En conjunto, podemos decir que las mujeres afrontan una situación más desfavorable que los hombres, ya no sólo en el mercado laboral, sino en otros aspectos como en el reparto de las tareas domésticas y de cuidados o en violencia sufrida por sus agresores. Son un conjunto de desigualdades estructurales que se han visto acentuadas en momentos de crisis.

- ***El trabajo de las mujeres por cuenta propia***

La presencia de las mujeres en el trabajo autónomo se ha incrementado entre 2012 y 2020. Así, en 2020 hay un 14,16 % de trabajadoras autónomas más que en 2012 (de 6.375 trabajadoras autónomas en 2012 a 7.278 en 2020). Mientras que para los hombres, este crecimiento ha sido del 3,02 % (de 12.572 trabajadores autónomos en 2012 a 12.952 en 2020).

²⁵ La Generalitat Valenciana, previendo estas posibilidades, publicó una guía de actuación para mujeres que estuviesen sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliaria derivada del estado de alarma. Véase <http://sinmaltrato.gva.es/va/> (última visita, 13/07/2020).

Muchas mujeres de l'Horta Nord optan por el autoempleo como salida profesional²⁶, en parte debido a las escasas posibilidades de conseguir un trabajo por cuenta ajena. No obstante, en 2020, el porcentaje de mujeres trabajadoras autónomas sobre el total asciende al 35,98 %, y el de hombres trabajadores autónomos al 64,02 %.

RÉGIMEN ESPECIAL DE PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS (1)								
Municipios	2012			2020			Var. 2012/2020	
	Total	M.	H.	Total	M.	H.	M.	H.
Albalat dels Sorells	287	89	198	271	82	189	-7,87%	-4,55%
Alboraya	1.635	550	1.085	1.850	656	1.194	19,27%	10,05%
Albuixech	280	89	191	268	89	179	0,00%	-6,28%
Alfara del Patriarca	198	70	128	203	67	136	-4,29%	6,25%
Almàspera	465	145	320	463	147	316	1,38%	-1,25%
Bonrepòs i Mirambell	229	70	159	249	76	173	8,57%	8,81%
Burjassot	2.114	671	1.443	2.172	764	1.408	13,86%	-2,43%
Emperador	31	15	16	42	12	30	-20,00%	87,50%
Foios	495	176	319	499	170	329	-3,41%	3,13%
Godella	1.073	379	694	1.093	420	673	10,82%	-3,03%
Massalfassar	147	56	91	173	72	101	28,57%	10,99%
Massamagrell	948	315	633	969	358	611	13,65%	-3,48%
Meliana	806	254	552	797	263	534	3,54%	-3,26%
Moncada	1.313	419	894	1.326	443	883	5,73%	-1,23%
Museros	374	139	235	421	152	269	9,35%	14,47%
Paterna	4.080	1.358	2.722	4.778	1.766	3.012	30,04%	10,65%
Pobla de Farnals, La	533	188	345	578	212	366	12,77%	6,09%
Puig de Santa Maria, El	657	248	409	633	244	389	-1,61%	-4,89%
Puçol	1.303	461	842	1.340	519	821	12,58%	-2,49%
Rafelbunyol	644	214	430	644	220	424	2,80%	-1,40%
Rocafort	654	244	410	749	301	448	23,36%	9,27%
Tavernes Blanques	489	153	336	517	176	341	15,03%	1,49%
Vinlesa	192	72	120	195	69	126	-4,17%	5,00%
Total	18.947	6.375	12.572	20.230	7.278	12.952	14,16%	3,02%
% s/Total	s/Total	33,65%	66,35%	S/Total	35,98%	64,02%		

(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

Tabla 32. Distribución de hombres y mujeres en el régimen especial de personas trabajadoras autónomas. Variación 2012/2020.

Elaboración propia. Fuente: LABORA.

Las dificultades para acceder al mercado de trabajo de las mujeres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la situación económica podrían ser algunos de los factores que explican el incremento de la presencia femenina en el trabajo autónomo.

Los municipios de l'Horta Nord que han experimentado un mayor crecimiento en el número de trabajadoras autónomas entre 2012 y 2020 son Paterna (30,04 %),

²⁶ De hecho, los servicios en materia de atención a personas emprendedoras de Pactem Nord, vienen atendiendo a más mujeres que a hombres. En los últimos 5 años han sido atendidas un 57,1% mujeres, frente a un 42,9% de hombres.

Massalfassar (28,57 %), Rocafort (23,36 %) y Alboraya (19,27 %). En el polo opuesto encontramos los municipios de Emperador (-20 %), Albalat dels Sorells (-7,87 %), Alfara del Patriarca (-4,29 %), Vinalesa (-4,17 %), Foios (-3,41 %) y El Puig de Santa María (-1,61 %), municipios en los que no sólo no se ha incrementado el número de mujeres autónomas afiliadas al RETA, sino que se ha producido un decrecimiento.

Todavía hoy, no existe una corresponsabilidad compartida entre hombres y mujeres en los trabajos domésticos y remunerados.

2.1.4. Formación y cualificación profesional: Jóvenes e inserción laboral

El nivel educacional es un aspecto básico en un territorio por su impacto en el desarrollo de los ámbitos que componen la sociedad: económico y empresarial, social y laboral, político y cultural, etc.

Por lo tanto, la educación y la formación son activos que determinan las competencias que posee la sociedad y que determina el nivel social, cultural, económico y político del territorio. Es importante destacar que **en l'Horta Nord, más de 50.000 personas alcanzan únicamente el nivel primario educativo, de las cuales algo más de 22.000 son analfabetas o sin estudios**. De éstas, 13.455 son mujeres y 8.960 son hombres, por lo que existen diferencias significativas entre género. También hemos visto que las mujeres tienen una mayor presencia entre las personas con estudios universitarios finalizados y en titulaciones universitarias de carácter técnico (ver tabla 33).

El bajo nivel formativo en nuestra sociedad es debido, entre otras consideraciones, a que no se dispone de un reconocimiento formal de competencias profesionales basado en la práctica profesional. Según el *Plan de Modernización de la Formación Profesional* (2020c: 11):

“Del total de los casi 23 millones de españoles que conforman la población activa de nuestro país, 11.043.300 personas, el equivalente a un 48,02 % tiene un nivel de formación que no les capacita profesionalmente. Por el contrario, 11.951.000 tienen estudios que les confieren una acreditación para el ejercicio de una profesión. (...) Estamos hablando, por tanto, de que un 48,02% de nuestra fuerza trabajadora, a pesar de ser con toda seguridad muy buenos profesionales en su ámbito, carece de cualquier acreditación profesional.

NIVEL DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN L'HORTA NORD POR SEXO					
Detalle del nivel de estudios	Total	M.	%	H.	%
Personas analfabetas	3.830	2.735	71,41 %	1.100	28,72 %
Personas sin estudios	18.580	10.720	57,70 %	7.860	42,30 %
Personas con 5 años de escuela (1)	31.805	16.475	51,80 %	15.330	48,20 %
ESO, EGB o Bachiller Elemental (2)	69.510	32.815	47,21 %	36.695	52,79 %
Bachiller, COU, PREU	30.630	14.880	48,58 %	15.750	51,42 %
FP Gº medio, FP I, certificado de E.O.I.	17.445	8.870	50,85 %	8.575	49,15 %
FP Gº superior, FP II, Maestrías	17.530	8.445	48,17 %	9.085	51,83 %
Diplomatura universitaria	17.055	10.010	58,69 %	7.045	41,31 %
Grado universitario o similar	3.820	1.960	51,31 %	1.860	48,69 %
Licenciatura universitaria	22.420	11.760	52,45 %	10.660	47,55 %
Máster oficial universitario (3)	3.130	1.495	47,76 %	1.635	52,24 %
Doctorado	1.945	780	40,10 %	1.160	59,64 %
Total	237.700	120.945	50,88 %	116.755	49,12 %

(1) Personas que fueron a la escuela 5 años o más pero no llegaron al último curso de ESO, EGB o Bachiller Elemental.

(2) Personas que llegaron al último curso de ESO, EGB o Bachiller Elemental o tienen el Certificado de Escolaridad o de estudios primarios.

(3) Máster oficial universitario (a partir de 2006), especialidades médicas o análogas.

Tabla 33. Nivel de estudios de la población residente en l'Horta Nord por sexo.

Elaboración propia. Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2011.

También es significativo el mapa de estudios completados por parte de las personas que han estudiado y residen en l'Horta Nord respecto a las especialidades elegidas (año 2011). Se observa una clara segmentación por género. Así, hay estudios con sobrerrepresentación femenina, asociados a la educación y a la salud y los servicios sociales. Esto condicionará la feminización laboral de dichos puestos de trabajo. Mientras, hay otros estudios con sobrerrepresentación masculina: ciencias e informática (67,5 % de hombres frente a un 32,4 % de mujeres), arquitectura, construcción y formaciones técnicas e industriales (con 10.625 hombres, frente a 1.590 mujeres autónomas).

Es evidente la relación existente entre mercado de trabajo y el sistema educativo. “Los datos de la evolución del empleo en estos últimos años de crisis económica han puesto nuevamente de relieve la correlación entre fracaso escolar o bajos niveles formativos y riesgo de pérdida de empleo. Y también estos tiempos de crisis que han puesto de relieve las debilidades de un sistema productivo, con fragilidad del empleo y bajos niveles de productividad, nos muestran el papel clave de la mejora del sistema educativo en los cambios del modelo productivo (Peña, 2010)”.

En el informe *Políticas Públicas para combatir la pobreza en España 2017* emitido por el Consejo Económico y Social de España se pone de manifiesto que:

“(...) el nivel educativo, además de ser un elemento imprescindible en la igualdad de oportunidades, constituye una de las claves tanto de la empleabilidad de la persona como de su nivel de ingresos laborales. La educación es un recurso clave en la estructura social y en las oportunidades vitales de las personas, de tal forma que los procesos de exclusión social no son ajenos a las carencias educativas. Por tanto, la educación es una variable que puede o bien reproducir la pobreza, o bien revertirla. De ahí la necesidad de garantizar el acceso y la permanencia en la educación a las/os menores más vulnerables pues, en caso contrario, se estará perpetuando su exclusión social.”

En la tabla 34 observamos que el nivel de estudios más extendido entre la población ocupada en l'Horta Nord es la formación de segundo grado. En coherencia con las actividades más representativas de nuestra comarca, el mayor número de personas ocupadas se encuentra en las actividades del comercio, la industria manufacturera, la construcción y el transporte.

POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN ACTIVIDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS EN L'HORTA NORD						
Actividad del establecimiento	Personas analfabetas	Sin estudios	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Total
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-	110	470	2.110	230	2.920
B - Industrias extractivas	-	10*	20*	80*	15*	125
C - Industria manufacturera	5*	160	1.335	11.315	2.745	15.560
D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	10*	325	205	540
E - Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	-	40*	95	375	190	705
F - Construcción	45*	275	990	5.645	1.290	8.250
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación vehículos de motor y motocicletas	30*	260	1.360	13.770	2.530	17.950
H - Transporte y almacenamiento	-	210	535	4.770	750	6.265
I - Hostelería	70*	175	755	4.505	950	6.455
J - Información y comunicaciones	10*	-	85*	1.190	1.685	2.965
K - Actividades financieras y de seguros	-	25*	45*	1.230	1.680	2.985
L - Actividades inmobiliarias	-	-	25*	320	255	600
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	-	115	1.510	3.835	5.460
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	-	75	495	3.000	860	4.430
O - Admón. pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	-	15*	180	4.170	3.515	7.880
P - Educación	-	30*	245	2.460	7.690	10.420
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	15*	55*	355	4.095	4.785	9.305
R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	-	5*	75	1.190	515	1.785
S - Otros servicios	25*	50*	340	3.125	600	4.135
T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	25*	115	455	1.730	255	2.580
U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	-	20*	65*	30*	115
Total	215	1.610	8.010	66.980	34.605	111.425

*Con una desviación de +/- 5 personas. Se observan leves diferencias en relación a la desagregación municipal, al no contemplar aquella información municipal para municipios de menos de 2.000 habitantes. No se facilita información para celdas con menos de 10 registros sin elevar.

Tabla 34. Población ocupada según actividad y nivel de estudios en l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2011.

En cuanto a la tabla 35 conviene destacar que 69.230 personas trabajadoras estaban repartidas entre las ocupaciones relacionadas con los dígitos 2, 3, 4 y 5, (62,13 % del total de trabajadores/as de l'Horta Nord). El peso del dígito 5 sobre la población ocupada es coherente con el peso del sector de la restauración. Por otra parte, llama especialmente la atención el importante peso del código 2, pues estamos hablando de “técnicos y profesionales científicos e intelectuales”. De las 111.425 personas que estaban ocupadas en 2011, 100.935 disponían de un segundo o tercer grado de estudios (66.980 y 34.605, respectivamente).

POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN TIPO DE OCUPACIÓN Y NIVEL DE ESTUDIOS EN L'HORTA NORD						
Ocupación a 1 dígito CNO11	Personas Analfabetas	Sin estudios	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Total
0 Ocupaciones militares	-	-	30*	570	305	905
1 Directoras/es y gerentes	-	40*	260	2.555	2.990	5.840
2 Técnicas/os y profesionales científicos e intelectuales	10*	10*	10*	905	17.840	18.775
3 Técnicas/os; profesionales de apoyo	-	65	640	9.430	4.135	14.265
4 Empleadas/os contables, administrativas/os y otras/os empleadas/os de oficina	-	55*	470	9.055	4.695	14.275
5 Trabajadoras/es de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	80*	350	1.905	16.840	2.740	21.915
6 Trabajadoras/es cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	-	30*	315	1.355	200	1.895
7 Artesanas/os y trabajadoras/es cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	50*	345	1.605	10.710	610	13.325
8 Operadoras/es de instalaciones y maquinaria, y montadoras/es	-	110	980	6.720	345	8.160
9 Ocupaciones elementales ²⁷	75	610	1.795	8.840	745	12.070
Total	215	1.610	8.010	66.980	34.605	111.425

*Con una desviación de +/- 5 personas. Se observan leves diferencias en relación a la desagregación municipal, al no contemplar aquella información municipal para municipios de menos de 2.000 habitantes. Adicionalmente, no se facilita información para aquellas celdas obtenidas con menos de 10 registros sin elevar.

Tabla 35. Población ocupada según tipo de ocupación y nivel de estudios en l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2011.

Si atendemos al nivel de estudios de un sector más amplio de la población, queda patente que la población con un nivel de estudios de segundo grado es mayoritaria dentro del conjunto. Además, se observa una cantidad relevante de personas analfabetas o sin estudios.

POBLACIÓN DE L'HORTA NORD SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y ESTUDIOS

²⁷ Este grupo comprende las ocupaciones cuyo desempeño de tareas requiere los conocimientos y la experiencia necesarios para realizar tareas generalmente sencillas y rutinarias, realizadas con la ayuda de herramientas manuales, y para las cuales se precisa a veces de un esfuerzo físico considerable y, salvo raras excepciones, escasa iniciativa. Sus tareas consisten en ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la agricultura o la pesca, la industria manufacturera y la construcción, así como realizar labores de limpieza y asistencia doméstica o el reparto de publicidad o prensa en la calle. Se han diferenciado dos grupos principales: uno para trabajadores/as no cualificados/as en servicios (excepto transportes) y otros peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

Relación con la actividad	Total	Personas analfabetas	Sin estudios	Primer grado	Segundo grado	Tercer grado
Persona Ocupada a tiempo completo	93.420	155	1.125	6.260	55.885	29.990
Persona Ocupada a tiempo parcial	18.010	65*	485	1.750	11.095	4.615
Persona Parada que ha trabajado antes	42.875	235	1.230	6.240	28.575	6.590
Persona Parada buscando primer empleo	6.365	25*	135	1.005	3.840	1.360
Persona con invalidez permanente	3.785	240	495	740	2.030	280
Persona jubilada, prejubilada, pensionista o rentista	46.910	2.610	13.405	11.955	15.955	2.990
Estudiantes	12.035	20*	95*	815	9.665	1.440
Otra situación	14.295	485	1.605	3.035	8.065	1.105
Total	237.700	3.830	18.580	31.805	135.110	48.370

*Con una desviación de +/- 5 personas. Se observan leves diferencias en relación a la desagregación municipal, al no contemplar aquella información municipal para municipios de menos de 2.000 habitantes. Adicionalmente, no se facilita información para aquellas celdas obtenidas con menos de 10 registros sin elevar.

Tabla 36. Población de l'Horta Nord según su relación con la actividad económica y estudios.

Elaboración propia. Fuente: INE. Censos de Población y Viviendas 2011.

Traemos a colación las manifestaciones de algunas expertas/os entrevistadas/os para este estudio respecto de los perfiles demandados por las empresas. Estos/as han indicado que debería existir una mayor relación entre las empresas (o el tejido productivo) y la Formación Profesional, así como con la Universidad. Opinan que las empresas no ofrecen a sus trabajadoras/es herramientas que permitan su desarrollo profesional y no hay un buen ajuste entre los puestos ofertados y el personal cualificado que ocupa puestos con menores exigencias formativas, derivándose así una **sobrecualificación en el mercado laboral**. Los informantes clave indican que **la etapa educativa con mayor déficit en el mercado laboral es la formación profesional**. Este tipo de formación ha recibido menor atención que otras etapas educativas, quedando relegada durante mucho tiempo a un segundo plano en el debate sobre el sistema formativo, situación muy distinta la que encontramos en otros países de la Unión Europea donde sitúan la Formación Profesional como una de las mejores vías para adquirir las competencias que demanda el mercado laboral (Generalitat Valenciana, 2017).

Según el informe de la CE, la formación profesional está subestimada en nuestro país a pesar de los resultados favorables en empleabilidad que presenta. Los datos lo avalan: el desempleo se reduce del 32 % al 7,3% en el caso de las y los jóvenes con un diploma de formación profesional. Un motivo que se plantea como consecuencia es la falta de información sobre las oportunidades que ofrecen los programas de formación profesional en términos de empleo.²⁸

²⁸ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-spain_es.pdf (última visita, 24/09/2020).

El sistema de Formación Profesional se divide en dos subsistemas de formación. Por un lado, encontramos la Formación Profesional del sistema educativo que corresponde a los ciclos formativos de Formación Profesional; por otro, la Formación Profesional para el Empleo con sus certificados de profesionalidad. Ambos disponen como base el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, que es el instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, el cual ordena las cualificaciones profesionales identificadas en/por el sistema productivo.

Actualmente el Catálogo está formado por un total de 669 cualificaciones y 2.250 unidades de competencia²⁹. Del total de cualificaciones, un 50 % están incorporadas a titulaciones de Formación Profesional, un 85 % a Certificados de Profesionalidad y un 9 % no se ha incorporado a ninguna acción formativa.

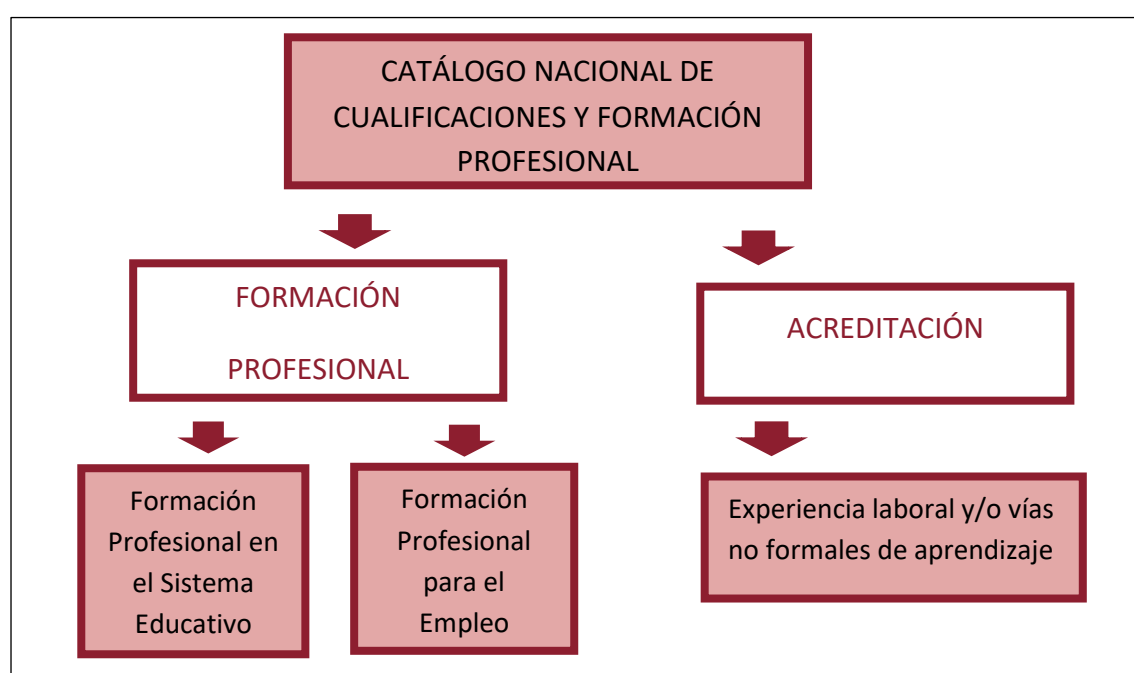


Figura 10. Elementos del sistema de cualificaciones y Formación Profesional.
Elaboración propia.

De acuerdo con la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional está formado por 4 instrumentos: 1) El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que ordena las competencias apropiadas para el ejercicio profesional que sean susceptibles de reconocimiento, formación y acreditación, 2) Un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales adquiridas por vías diferentes a la educación formal, 3) La información y orientación en materia de formación profesional y empleo, y 4) La evaluación y

²⁹ Según última actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, publicado en octubre de 2020.

mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que proporcione la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo.

Cada uno de los elementos del sistema ha contado con mayor o menor desarrollo normativo de carácter básico, a partir del cual cada administración autonómica, atendiendo a la distribución competencial entre administraciones, ha desarrollado normativa propia.

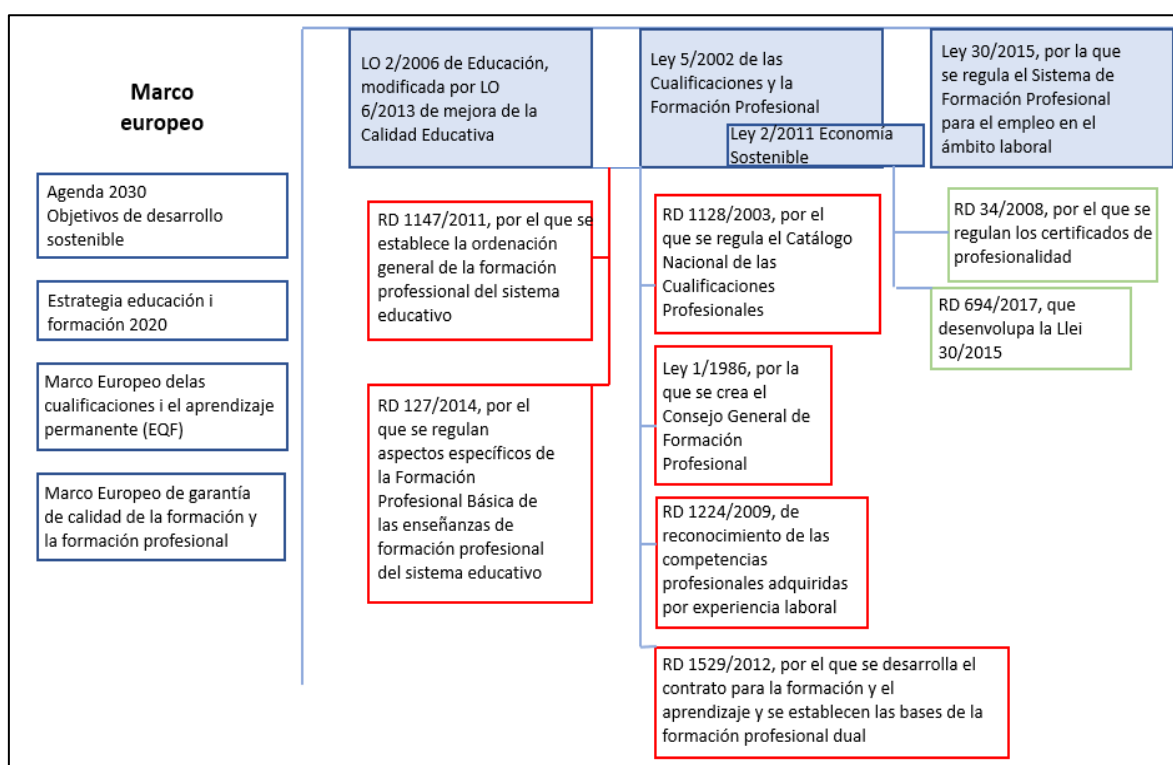


Figura 11. Marco normativo básico de la Formación Profesional

Fuente: I Plan Estratégico de Formación Profesional

Es necesario considerar la Formación Profesional no solo como la institución que enlaza la función orientadora, formadora y acreditadora de disciplinas técnicas con el mundo laboral, sino también como una vía que favorece la adquisición de competencias profesionales a aquellas personas que no habrían obtenido formación más allá de la escolaridad obligatoria, contribuyendo a incrementar así su participación en el mercado laboral y, por ende, la inclusión y la equidad social.

Para actualizar el modelo de Formación Profesional es necesario prestar atención a la mejora de su imagen y, así, impulsar su atractivo. Si se incrementa su atractivo, las empresas estarán con mayor disposición de ofrecer un mayor número de puestos de trabajo con condiciones laborales más óptimas. Esto incentiva a los y las jóvenes a encaminarse en este tipo de formación. Un círculo virtuoso que tendría como base un cambio en la percepción de la Formación profesional de la Sociedad, tal y como apunta el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

(CEDEFOP, 2010).

Según el estudio de CEDEFOP *Modernización de la formación profesional* para aumentar el atractivo de la Formación profesional:

“(…) es necesaria una acción institucional, que diversifique la oferta de FP, abra itinerarios para los alumnos menos capaces y opciones de retorno a la enseñanza general, impulse la modularización y aplique un sistema de garantía de la calidad (CEDEFOP, 2010: 36)”.

Potenciar la Formación Profesional e incrementar la calidad de la misma puede ayudar a dar solución tanto al desempleo como a la formación de nuestros jóvenes. De igual forma, para el aumento de la calidad de esta formación sería aconsejable persistir en la innovación y en un proceso de transformación constante para así, adaptarse a las demandas de nuestra sociedad (Hermosilla y Senent, 2019).

Así, **varios/as expertos/as nos remarcan la falta de adecuación y la necesidad de potenciar la Formación Profesional:**

“(…) la actual Formación Profesional que hay, normalmente no les encaja bien, el sistema de prácticas, que son estancias muy cortas, tampoco les encaja, el tamaño de empresa española muy pequeñita, tampoco facilita que la gente haga prácticas.” (Un/a representante de la Asociación de empresas del Polígono Industrial Fuente del Jarro – ASIVALCO –).

Para que la adecuación tenga lugar, **las empresas deben incrementar su implicación en el sistema educativo** y manifestar las demandas y necesidades que tienen, por lo que es de vital importancia que las relaciones entre institutos y empresas sean más próximas y estrechas, desde modelos estables de participación a través de los consejos escolares u otras instancias.

Desde el punto de vista territorial, en la Comunitat Valenciana se observan **desequilibrios en la oferta formativa**. Así, tenemos que en las comarcas del área metropolitana de València, Castelló y la conurbación de Alacant-Elx, se concentran un mayor número de familias profesionales, a diferencia de lo que sucede en las zonas con menor densidad de población. En la Comunitat Valenciana, el mayor número de alumnado se concentra en Administración y Gestión e Informática en todos los niveles de Formación Profesional, como apuntan algunos estudios. (Hermosilla y Senent, 2019).

Esta situación se replica en el caso de la comarca, añadiendo las familias profesionales de Electricidad y electrónica y de Sanidad. Las cifras para el curso 2019-2020 las mostramos en la tabla 37.

FAMILIAS PROFESIONALES EN L'HORTA NORD. CURSO 2019-2020	
Familia Profesional	Total
Actividades físicas y deportivas	4
Administración y Gestión	15
Agraria	2
Artes Gráficas	1
Comercio y Marketing	2
Electricidad y Electrónica	20
Fabricación mecánica	3
Hostelería y Turismo	8
Imagen personal	4
Imagen y sonido	7
Industrias alimentarias	1
Informática y comunicaciones	13
Instalación y mantenimiento	2
Química	1
Sanidad	20
Servicios socioculturales y a la comunidad	7
Transporte y mantenimiento de vehículos	7
Total	117

Tabla 37. Familias profesionales en l'Horta Nord. Curso 2019-2020.

Elaboración Propia. Fuente: Generalitat Valenciana.

Cabe mencionar que en los últimos años se ha instaurado un nuevo tipo de formación que intenta compatibilizar prácticas y formación durante todo el curso académico: la Formación Profesional Dual, un sistema moderno y novedoso en nuestro país. Ahora bien, es escaso el número de centros que lo imparten, todo y pese a que la mayoría de los centros están satisfechos con el planteamiento y desarrollo de esta Formación Profesional Dual (Hermosilla y Senent, 2019: 16).

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, recoge la regulación de los contratos para la formación y el aprendizaje, además de ofrecer una definición de las diferentes **modalidades de Formación Profesional Dual**. Son cinco las modalidades recogidas:

- Formación exclusiva en centro formativo.
- Formación con participación de la empresa.
- Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación.
- Formación compartida entre el centro de formación y la empresa y
- Formación exclusiva en la empresa (art. 3.1).

Un aspecto de interés referente a esta norma es la regulación de los aspectos laborales aplicables al contrato para la formación y el aprendizaje. Así, este tipo de contrato se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 y menores de 25 años, que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de

formación profesional para el empleo o el sistema educativo. Su jornada no puede realizarse a tiempo parcial, y el tiempo de trabajo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año o el 85 % en el segundo o tercer año. La jornada no superará la establecida en el convenio colectivo o, en su defecto, la propia de la jornada máxima legal. El salario será el establecido en el convenio colectivo y sin ser inferior al salario mínimo interprofesional (en proporción al tiempo de trabajo efectivo). La duración mínima del contrato se establece en 1 año y la duración máxima en 3 años, aunque con cierta flexibilidad como consecuencia de necesidades organizativas o productivas de las empresas.

A nivel autonómico, **en la Comunitat Valenciana se sancionó el Decreto 7/2013, de 14 de junio, del Consell, por el que se regula la Formación Profesional Dual.** Esta norma entiende la Formación Profesional Dual como la suma de las acciones que tienen como finalidad “proporcionar al alumnado una cualificación profesional que combine la formación (...) en un centro educativo con la actividad formativa en una empresa”. Con ello se obtendría tanto la implicación de la empresa en el sistema educativo como la mejora de la empleabilidad o la inserción laboral y la contratación del alumnado (Exposición de Motivos). Los objetivos son:

- Adecuar la formación de los/as trabajadores /as a las necesidades de las empresas.
- Incrementar la vinculación y corresponsabilidad de las empresas y centros educativos, tanto en formación inicial de los futuros profesionales como en la formación permanente.
- Favorecer la actualización de los diseños curriculares y la transferencia de conocimientos entre empresas y centros educativos.
- Facilitar el acceso al mercado de trabajo a las personas con una cualificación oficialmente reconocida.
- Incrementar las posibilidades de inserción laboral de las personas en formación.
- Contribuir a reducir el abandono escolar temprano.
- Incrementar el número de personas que obtienen una cualificación oficialmente reconocida.

Así, **las personas a las que se dirige esta formación son el alumno/a matriculado/a en ciclos formativos de grado medio o superior que simultanee formación en el centro educativo con actividad a realizar en la empresa relacionadas con esta formación (art. 5.1).**

Si estas son las personas destinatarias, la norma también recoge los requisitos a cumplir por parte de las empresas (art. 8), como por ejemplo, que tengan centro de trabajo en la Comunitat Valenciana, que estos centros donde se realizan las prácticas formativas permitan el desarrollo y garantía del programa de formación, o que estén al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social.

Los agentes sociales no han sido ajenos al devenir de la Formación Profesional Dual. En el informe Propuestas sobre Formación Profesional Dual (2019), publicada por la Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional del sindicato CCOO figuran algunas críticas sobre la misma. Una de ellas es la densidad normativa y las diferentes tipologías existentes. Como consecuencia de ello aumentaron las **críticas al sistema** dadas las diferentes interpretaciones existentes. Por otra parte, reconocen que las diferentes reformas laborales (2010, 2011 y 2012) han dado pie a **desvirtuar el carácter del contrato formativo para jóvenes** al que hacíamos mención. Y es que con dichas reformas, y según este Informe: a) se ha ampliado el límite de edad hasta los 30 años; b) se ha facilitado la contratación a personas con formación previa, con la permisión del encadenamiento de contratos para distintas ocupaciones; c) se ha incrementado su duración máxima sin que exista vínculo con el programa de formación; d) se ha ampliado la responsabilidad de las empresas en la formación, figurando requisitos menos rigurosos, y/o e) se ha eliminado la obligatoriedad de realizar la ESO cuando no se disponga de esta formación.

Además, este informe declara que, aunque se apunte que una de las virtudes de este tipo de formación hace referencia a **la mejor/mayor inserción del alumnado** en el mercado laboral, este hecho **no se ha podido constatar** en ningún medio oficial. En este documento CCOO subraya la necesidad de que esta modalidad sea de calidad y para ello, tiene que dotarse de mayor inversión y mayor compromiso por parte de las administraciones educativas.

Los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional muestran que el porcentaje de alumnos/as que se decantan por esta modalidad es muy bajo, ya que se sitúa por debajo del 3 %. A pesar de haber sufrido un ligero incremento de 2016-2017 al 2018-2019 (tabla 38), este aumento se produce en términos absolutos, pero no relativos, ya que esta subida sigue la tónica del incremento de alumnado en el total de ciclos formativos.

ALUMNADO EN ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. CURSO 2016-2017/2018-2019					
Tipología		2016-2017		2018-2019	
		Total	Comunitat Valenciana	Total	Comunitat Valenciana
FP Básica	Dual	414	1	512	13
	N	69.528	10.783	73.810	11.551
	% D/N	0,60	0,01	0,69	0,11
CF FP Grado Medio	Dual	7.422	661	9.428	1.048
	N	337.708	41.759	344.449	41.631
	% D/N	2,20	1,58	2,74	2,52
CF FP Grado Superior	Dual	12.521	779	16.400	1.184
	N	371.840	42.714	406.577	44.197
	% D/N	3,37	1,82	4,03	2,68
Total	Dual	20.357	1.441	26.340	2.245
	N	779.076	95.256	824.836	97.379
	% D/N	2,61	1,51	3,19	2,31

Tabla 38. Alumnado en enseñanzas de Formación Profesional. Curso 2016-2017/2018-2019.

Elaboración Propia. Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Actualmente, la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte plantea cambios en este tipo de modalidad con el objetivo de incrementar el número de alumnos/as que realizan esta formación. Según medios digitales (Europa Press, 9 julio 2020), el borrador de la orden de la FP Dual valenciana contempla la remuneración económica durante la formación en la empresa, y ésta no puede ser menor del 50 % el primero año, del 70 % el segundo año y del 90 % el tercer año del salario mínimo interprofesional. Asimismo, en *Alcem-nos. Acord Social* (Generalitat Valenciana, 2020b) se hace patente la idea de desarrollar un plan de prospectores/as para la dinamización de este tipo de formación.

Así, sobre esta modalidad formativa, alguna persona entrevistada destaca su papel por el hecho de incluir en su seno no sólo el aspecto formativo sino también la inserción al puesto de trabajo. Se ahonda, a su vez, en la necesidad de que no suponga costes relevantes a las familias, para evitar que exista población que tenga que abandonar la formación:

“[La] FP dual tiene la ventaja de que facilita luego la inserción, es decir, mejora la calidad de la formación y luego además facilita la inserción, esa sería la apuesta principal, pero, aun así, habría que estudiar muy bien el tema, o bien de las tasas, o bien de las becas y de las ayudas en formación profesional.” (representante sindical USO-CV).

Por otra parte, algún actor estratégico también plantea la necesidad de territorializar la Formación Profesional, esto es, tratar de **adecuar la oferta formativa de un territorio a las necesidades existentes** en él, porque de este modo se conseguirá una mayor adecuación entre ambas. Además, prosigue, considera que es de sumo interés para su consecución el hecho de que se produzca una participación amplia de diversos actores interesados, con el fin de lograr la adecuación pretendida. Así, manifiesta:

“El Estado ¿qué es lo que tiene que hacer? Una de las cosas que tiene que hacer, [en] la formación (...) lo tiene que territorializar. (...) tienen que generarse instrumentos para territorializarlo. (...) dar poder a la comarca de l’Horta Nord para que tenga instituciones formales e informales donde se sienten los centros de formación, expertos, universidades, centros tecnológicos, por supuesto las empresas, y las instituciones en general, ¿para qué? para definir la FP que hace falta, por ejemplo. Y no un sistema donde hay tres especialidades y son las mismas para todos y tal, e independientemente de lo que haya en cada territorio (...) Hay que ser flexible con todo eso, hay que ser flexible, porque si no pues estamos siempre igual. Estamos siempre igual, y eso a veces, avanza muy lentamente.” (Profesor Universitat de València).

Estas propuestas concuerdan con las recomendaciones de la Comisión Europea, que, vista la situación española, con una tasa de titulados/as superiores mayor que la media de la Unión Europea y dificultades de acceso al mercado laboral por parte de esta parte de la población, recomienda aumentar la cooperación entre los ecosistemas del entramado empresarial y el sistema educativo, adecuando la formación al mercado laboral.³⁰

³⁰http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/semestre2020/Recomendaciones-del-Consejo-a-Espaa-2020.pdf (última visita, 24/09/2020).

Entre las funciones asignadas al sistema educativo y formativo, está la de mejorar la empleabilidad de las personas y otorgar unas competencias y habilidades, además de unas credenciales a la población (“credencialismo fuerte”, Collins, 1978) para poder optar a posibles ocupaciones en el mercado laboral. Por tanto, **la formación es un vehículo para la inserción sociolaboral**. En este sentido, debemos hacer referencia a que la formación brinda a la población joven vías para mejorar su situación. Una situación marcada por una precariedad elevada, más si cabe con los negativos indicadores que azotan al colectivo. Un ejemplo lo hallamos en las altísimas tasas de desempleo juvenil en la franja de edad de 20 a 24 años, que en la Comunitat Valenciana ascienden para el I trimestre del año 2020 a casi el 28 %, según datos de la Encuesta de Población Activa del INE. Pese a ser unas tasas muy elevadas, son mejores que en años pretéritos, dado que las mismas han ido en descenso bastante acusado desde el año 2012, donde superaban el 50 % (destaca especialmente el año 2014, con casi el 60 %).

Ante la situación del SARS-CoV-2, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, **OIT**) realizó y difundió una Encuesta Global sobre los/as jóvenes y el SARS-CoV-2 (OIT, 2020). En esta encuesta han colaborado 112 países y se ha conseguido una muestra de más 12.000 personas. Los resultados de este cuestionario dejan constancia de los **efectos negativos de la pandemia**: a) uno de cada seis jóvenes, que corresponde al 17,4 %, ha dejado de trabajar desde el inicio de ésta, aumentado al 23,1 % en la cohorte de 18 a 24 años; b) el 45 % ha sufrido una disminución de los ingresos al tener una reducción de horas del trabajo; y c) el 61 % de las y los jóvenes que participaron en la encuesta manifestaron que se encontraban estudiando y se han visto afectados/as por las medidas desarrolladas para contener el virus. Por lo tanto, podemos concluir que un gran número de personas jóvenes han sufrido la interrupción del aprendizaje y una pérdida de ingresos, que puede provocar la exclusión de los sistemas de aprendizaje formales e informales provocando, asimismo, que la transición de la formación al trabajo se desarrolle más lentamente.

El informe *Juventud en riesgo: análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España* (López Oller, 2020) subraya la **especial vulnerabilidad de la juventud ante los efectos de la crisis derivada de la irrupción del SARS-CoV-2 en nuestro Estado**. El **72,1 % de la población joven en situación de ERTE cumple alguna de las siguientes características que la convierte en población ocupada con empleos vulnerables** a corto plazo: trabaja con contratos temporales en el sector privado, ha formalizado contratos indefinidos hace menos de un año, es autónoma y/o posee únicamente estudios secundarios obligatorios terminados. Este dato contrasta con el 53,4 % de la población de 30 a 64 años en situación de ERTE que

se encuentra en alguna de estas situaciones. Por otro lado, si se combina esta vulnerabilidad laboral con la presencia en los sectores no esenciales (aquellos que se vieron paralizados con durante el estado de alarma), el 41 % de la población joven afectada por un ERTE trabaja en empleos vulnerables y en sectores no esenciales, frente al 29 % de la población entre 30 y 64 años. Las cifras ponen de manifiesto el grave riesgo de caer en situación de desempleo que corre el 41 % de las personas jóvenes afectadas por un ERTE.

Además, en el primer trimestre de 2020, el 33 % de la población joven ocupada trabajaba en el comercio y la hostelería (López Oller, 2020), dos de los sectores con mayor posibilidad de verse perjudicados como consecuencia del SARS-CoV-2 según algunos estudios (Anghel, Lacuesta y Regil, 2020). Como hemos señalado anteriormente, nuestro análisis constata el descenso de las afiliaciones a la seguridad social en el sector hostelero de l'Horta Nord, tomando como referencia datos de junio de 2020.

El **Consell de la Joventut y el Institut Valencià** de la Joventut (2020) han realizado una **encuesta para medir la percepción y el impacto del SARS-CoV-2** en la Comunitat Valenciana. Sus resultados apuntan a la precarización de la situación de la juventud en nuestro territorio. En ella, **el 64,9 % de los y las jóvenes participantes valora la situación laboral de la juventud valenciana como mala o muy mala** frente a un 1,4 % que considera que es buena. Los datos muestran la elevada proporción de jóvenes (71,8 %) que conviven en el hogar familiar. El porcentaje es similar a las cifras previas a la crisis, pero un 41,1 % de las y los participantes consideran que esta situación retrasará la emancipación. Uno de los efectos más notorios que ha sufrido el colectivo tras la pandemia es la necesidad de ayuda económica puntual para afrontar gastos básicos, situación que ha sufrido el 38,3 % de la muestra. Los datos publicados por el Consell Valencià de la Joventut y el Consejo de la Juventud de España (2020) sobre emancipación, correspondientes al cuarto trimestre de 2019, ofrecen una visión más amplia sobre la situación autonómica existente antes de la irrupción del SARS-CoV-2. Así, en ese momento la tasa de emancipación de la población entre 16 y 29 años era del 19 %, siendo mayor en el caso de las mujeres (24,2 %) que en el de los hombres (13,9 %), mientras que por edad, la emancipación era del 42 % en la población de 25 a 29 años y del 5,7 % en la población menor de 25 años.

Para paliar los efectos del SARS-CoV-2 en el ámbito laboral, las medidas más apoyadas por las y los jóvenes en la presente encuesta son: a) ayudas a la empleabilidad de la población joven (77,8 %); b) formación para adaptar su sector a la nueva realidad (68,8 %); y c) formación sobre las medidas de seguridad en su sector (67,8 %).

Para constatar la especial vulnerabilidad de la población juvenil ante una situación de crisis, podemos recurrir, además, al *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes* (SEPE, 2020) que analiza a nivel estatal la evolución de la situación de la juventud en el mercado laboral entre 2007 y diciembre de 2019. Una de las principales conclusiones del documento es que las personas menores de 30 años son uno de los colectivos en los que la situación económica atravesada durante los últimos años ha repercutido con mayor intensidad.

Según dicho informe, los distintos colectivos han tenido un comportamiento diferente en cuanto a la afiliación a la seguridad social entre 2007 y 2019, siendo los jóvenes quienes presentan los datos menos positivos. La población menor de 30 años y la población extranjera son los únicos colectivos que muestran un descenso de las afiliaciones en los años analizados. De las 4.369.430 personas jóvenes afiliadas en 2007, se llega a las 2.316.193 en 2013, produciéndose una recuperación hasta las 2.811.505 personas afiliadas en 2019. La representación porcentual de las personas menores de 30 años sobre el total de personas afiliadas a la seguridad social pasó de ser del 22,76 % en 2007 al 14,16 % en 2014, recuperando cierto peso hasta 2019 (14,6 %).

Otra cuestión analizada por el SEPE (2020) es la evolución de las tasas de actividad (El objetivo para el empleo de la Estrategia 2020 es que en ese año la tasa de ocupación de la UE se elevase hasta el 75%), de empleo y de desempleo entre 2007 y 2019. El descenso de la tasa de actividad de la población joven entre 2007 (tasa del 67,7 %) y el 2019 (tasa del 53,97 %) ha sido continuado. La tasa de empleo disminuyó del 57,5 % en 2007 al 34,34 % en 2012, aumentando de manera continuada hasta alcanzar el 41,12 % en 2019. Por su parte, la tasa de desempleo ha experimentado la dinámica contraria, partiendo de un 13,8 % en 2007, llegó a alcanzar el 42,73 % en 2012. Desde entonces la tasa de desempleo descendió hasta alcanzar en 23,82 % en diciembre de 2019.

En relación al conjunto de la población, en diciembre de 2019 la tasa de actividad de las personas menores de 30 años era 4,77 puntos porcentuales más baja que la general, la tasa de empleo era cerca de 10 puntos inferior a la general y la tasa de desempleo era 10 puntos superior a la general. Es decir, el informe constata que tras la crisis se experimentó una mejora de la situación de la juventud. No obstante, su situación en el mercado laboral continuaba siendo sensiblemente peor que la general.

Por lo que respecta a la tasa de desempleo, cabe añadir a lo anterior, que los datos son más negativos a menor edad, afectando en mayor medida a las personas de 16 a 19 años, seguidas de las personas de 20 a 24 años y de las de 25 a 29 años. Además, la precariedad laboral de la población joven afecta en mayor medida a las

mujeres (SEPE, 2020).

La cohorte de jóvenes presenta dificultades para acceder al mercado laboral, y así disponer de unos ingresos constantes en el tiempo que permitan emanciparse. Las crisis económicas están incrementando estas dificultades. Muchos/as jóvenes están perdiendo los pocos ingresos de los que disponen y se ven obligados/as a retornar al hogar familiar. Hay que remarcar que España es un fiel reflejo del modelo mediterráneo familista, ya que la familia juega un rol crucial en los procesos de emancipación. En el caso de España:

“la existencia de una política de vivienda muy limitada, y orientada casi exclusivamente a la propiedad, así como la incertidumbre que ofrece el mercado laboral, han forzado tanto el retorno de muchos jóvenes a la familia de origen como la mayor permisividad de estas familias con las hijas e hijos retornados” (Aguado, 2017: 425).

Dada la situación en la que estamos inmersos por la incertidumbre y la crisis económica provocada por el parón de la actividad productiva debido al SARS-CoV-2, los procesos de emancipación se pueden volver más dificultosos y desiguales. Aunque en los últimos años se ha puesto en funcionamiento una serie de mecanismos para fomentar **la emancipación en la población joven**³¹, ésta **sigue siendo muy dependiente de los ciclos económicos**, ya que el mercado laboral no posibilita la transición a la vida adulta, debido a la proliferación de bajos salarios y de contratos temporales.

En conjunto, los datos expuestos en cuanto a la afectación de la crisis económica iniciada en 2008 sobre la inserción laboral de la población joven, y los datos disponibles actualmente en relación a los efectos que puede tener la crisis generada por el SARS-CoV-2 sobre este grupo de personas, dan muestras de la **necesidad de implementar estrategias de desarrollo destinadas a la protección y la promoción de su inserción laboral**, con la finalidad de poder transitar a la vida adulta y, por ende, emanciparse.

³¹ Desde el año 2018, la Generalitat Valenciana está lanzando una ayuda anual para subvencionar parte del pago del alquiler que puede llegar a ser del 50 %: <http://www.habitatge.gva.es/es/web/vivienda-y-calidad-en-la-edificacion/ajudes-al-lloguer-per-a-joves> (última visita, 03/09/2020).

2.1.5. Afectación del mercado laboral como consecuencia del virus SARS-CoV-2: apunte sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

En las líneas que siguen haremos una mención a la afectación de la crisis sanitaria originada por el SARS-CoV-2 en el mercado de trabajo, si bien, en el momento actual (septiembre de 2020) no puede observarse nítidamente. No obstante, sí puede efectuarse algún apunte al respecto y traer a colación una de las medidas adoptadas por el gobierno, los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), de mayor incidencia en el marco de la normativa laboral generada en los últimos meses.

- **Breve recorrido legislativo**

La irrupción inicialmente en China del SARS-CoV-2 y su extensión de la misma a otros países ha marcado un antes y un después en muchos aspectos de la vida. Ante dicha situación, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara como pandemia el SARS-CoV-2 el día 11 de marzo. Tres días después, el Gobierno español decreta el estado de alarma y el consiguiente confinamiento de la población a la vista del impacto sanitario de la pandemia y con el objetivo de reducir la pérdida de vidas humanas y de evitar la saturación de nuestro sistema sanitario. Así, se aprobó el **Real Decreto Ley 463/2020, de 14 de marzo**, en cuyo artículo 1 “se declara el estado de alarma con el fin de afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19”, afectando a todo el territorio nacional (art. 2). Durante la vigencia del estado de alarma no se permitía la circulación de las personas por vías o espacios de uso público, salvo algunas excepciones, tales como la adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad, la asistencia a centros sanitarios, el desplazamiento al lugar de trabajo para desarrollar su prestación laboral, u otros (art. 7). Al mismo tiempo, y pese a establecerse la libertad para acudir al centro de trabajo, el mismo texto normativo acordaba suspender la actividad educativa presencial (art. 9), y la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, con excepciones: en definitiva, se suspendía la actividad de cualquier establecimiento que pudiese suponer un riesgo de contagio (art. 10).

Esta situación llevó a una **paralización de una gran parte de las actividades económicas, exceptuando aquellas que fueron declaradas como esenciales**. Por consiguiente, esta paralización de la actividad económica llevó a situaciones de incertidumbre en el mundo de la economía y del empleo. Como declara la Exposición de Motivos del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del SARS-CoV-2:

“(…) estas circunstancias se traducen en una perturbación conjunta de demanda

y oferta para la economía española, que afectará a las ventas de las empresas, generándose tensiones de liquidez que podrían derivar en problemas de solvencia y pérdida de empleos si no se adoptan medidas urgentes de estabilización.”

Las empresas, consecuencia de dicha paralización económica, no requerían de los servicios prestados por su personal empleado, ante lo cual, las autoridades tuvieron que aprobar por la vía de la urgencia un conjunto de medidas legislativas para evitar una sangría que afectase dramáticamente al mercado laboral. Tengamos en cuenta que desde los inicios del mes de marzo hasta el 31 de este mes, la cifra de afiliados/as a la Seguridad Social disminuyó en aproximadamente 900.000 personas trabajadoras. Junto a esto, tampoco debemos olvidar que una buena parte de la población trabajadora se vio afectada por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

La respuesta legislativa no se hizo esperar y rápidamente se aprobaron una panoplia de Reales Decretos-Ley que trataban de dar solución a la situación crítica en el mundo económico y laboral.

El RDL 8/2020, establece, entre otras, algunas medidas de flexibilidad interna a disposición de los trabajadores y trabajadoras. Así, trataba de “proteger y dar soporte al tejido productivo y social para minimizar el impacto y lograr que (...) se produzca lo antes posible un rebote en la actividad” (Exposición de Motivos). De entre las medidas de flexibilización interna destacan la preferencia de la modalidad del trabajo a distancia, la adaptación de la jornada, y la reducción de la misma.

En cuanto a la preferencia de la modalidad del trabajo a distancia, el artículo 5 del RDL 8/2020 destacaba por el hecho de presentar el trabajo a distancia como modalidad organizativa alternativa para el personal trabajador, “debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible”. Además, continúa, “esta medida alternativa deberá ser prioritaria frente a la cesación temporal o la reducción de la actividad”.

En relación a la adaptación de jornada, el artículo 6 recogía el *Plan MECUIDA*, con el que las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado respecto de sus familiares (hasta el segundo grado de consanguinidad) “tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma”, siempre que concurran unas circunstancias excepcionales. Éstas se refieren a cuando “sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna persona que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19”. Esta medida, y tratando de que

se asumiese la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, declaraba este derecho como individual de cada uno de los/as progenitores/as o cuidadores/as. En este sentido, se permitía la distribución del tiempo de trabajo con el fin de dispensar atención y cuidado. Así, el artículo hace mención a “cambios de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada (...)”.

Y como última modalidad de flexibilidad interna, figura la reducción especial de la jornada de trabajo en determinadas situaciones, reduciéndose también el salario de la persona trabajadora (art. 6.3).

Si el personal trabajador disponía de estas medidas, también concurrían otras en favor del empresariado. De este modo, la previsión normativa más relevante ha sido la promoción de la figura de **los ERTE, “un mecanismo provisional de abordar la situación de crisis de las empresas”** (Falguera, 2020: 34). Con los ERTE y siguiendo al mismo autor, el Estado se sitúa como garante de la cobertura de la situación generada por la falta de actividad económica o su reducción. Así, el RD-Ley 8/2020 regula dos modalidades excepcionales de medidas de suspensión de contratos y de reducción de jornada: los ERTE por fuerza mayor (art. 22) y los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP) (art. 23). En ambos tiene lugar una “flexibilización” a la hora de su tramitación, así como de su aceptación (en algunos casos, actúa el principio del silencio positivo, esto es, si no había contestación en cinco días hábiles, se consideraba que el ERTE era concedido).

Posteriormente, el 27 de marzo se aprueba el RDL 9/2020, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del SARS-CoV-2. En su Disposición Adicional primera recoge la limitación de la duración de los ERTE basados en las causas del artículo 22 del RDL 8/2020. Así, se estableció que no podrían extenderse “más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19”. Por tanto, su duración quedaba limitada a la duración del estado de alarma.

Esta situación generaba inseguridad a las partes intervinientes en las relaciones laborales, así que trató de darse solución a la problemática con el posterior RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Y es que, como reza su Exposición de Motivos:

“(...) cumplido su objetivo inicial, se impone la necesidad (...) de reactivar de manera progresiva la economía, mediante la dinamización de aquellos sectores cuya actividad continúa limitada por restricciones sanitarias derivadas (...) por las medidas de confinamiento y contención acordadas en el marco del estado de alarma (...)”

Finalmente se decidió que la fuerza mayor se extendiese al periodo durante el que estén afectadas las empresas, y, establece, que “en principio, hasta el 30 de junio del 2020”. Por tanto, viene fijado un límite temporal de duración de los ERTE. Al unísono, y en coherencia con la expresado en la Exposición de Motivos relativo a la reactivación progresiva de la economía, se recoge que:

“(…) las empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.”

Es necesario traer a colación el Acuerdo Social en Defensa del Empleo, donde Gobierno y agentes sociales aprobaron una serie de medidas que ahondaban en la protección de los puestos de trabajo. En este sentido, en el pacto se establecía la prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio y un conjunto de condiciones para las empresas que reanuden su actividad. Entre las medidas acordadas podemos destacar la prohibición de acogerse a los ERTE a las empresas que se encuentren domiciliadas en paraísos fiscales y la prohibición de reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal en el año del ERTE. Además, se exoneran las cuotas de la Seguridad Social para aquellas que continúen en ERTE, al tiempo que fija unos tramos para las empresas en ERTE de fuerza mayor parcial. Por último, se modifica la Disposición Adicional sexta del RDL 8/2020, de 17 de marzo, que garantiza el compromiso del mantenimiento del empleo por parte de las empresas, con un plazo de seis meses desde que se reanuda la actividad, entendiéndose como tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE.

Tras varias semanas de incertidumbre respecto a qué iba a suceder con los ERTE a partir de la última fecha legislada, el 30 de junio, se aprobó finalmente el RDL 20/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. La principal novedad en este sentido es que los ERTE se prorrogan hasta el 30 de septiembre del 2020.

El mismo día 30 de septiembre se publicó el real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, por el que han prorrogado los ERTES basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, hasta el 31 de enero de 2021.

Este real decreto-ley, producto del tercer Acuerdo Social en Defensa del Empleo entre agentes sociales y Gobierno (III ASDE), impulsa de nuevo la adopción de medidas ante la crisis sanitaria para amortiguar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia.

Así, se recoge la prórroga automática de todos los ERTES basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y se desarrollan previsiones específicas respecto de aquellas medidas temporales de regulación de empleo – suspensiones y reducciones- vinculadas de manera directa con impedimentos de la actividad, o con limitaciones en el desarrollo de la actividad normalizada de las empresas, cualquiera que sea el sector al que pertenezcan y causadas por nuevas medidas de restricción o contención sanitaria.

También se prorroga la aplicación del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculados con el COVID-19 e iniciados tras la entrada en vigor del mencionado Real Decreto-ley.

- **Información estadística sobre ERTE en la comarca de l'Horta Nord**

EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR ERTE'S					
Municipio	Total ERTE's (1)	Personas trabajadoras afectadas (2)	Personas por ERTE (3)	Total empresas (4)	Proporción empresas afectadas
Albalat dels Sorells	40	161	4,03	128	31,25%
Alboraya	323	1.710	5,29	934	34,58%
Albuixech	42	930	22,14	136	30,88%
Alfara del Patriarca	30	121	4,03	93	32,26%
Almàssera	53	228	4,30	180	29,44%
Bonrepòs i Mirambell	30	123	4,10	95	31,58%
Burjassot	314	2.475	7,88	850	36,94%
Emperador	2	4	2,00	12	16,67%
Foios	88	389	4,42	210	41,90%
Godella	115	728	6,33	621	18,52%
Massalfassar	40	539	13,48	132	30,30%
Massamagrell	119	768	6,45	366	32,51%
Meliana	97	340	3,51	303	32,01%
Moncada	216	1.126	5,21	625	34,56%
Museros	89	1.214	13,64	265	33,58%
Paterna	1.015	9.933	9,79	3.126	32,47%
Pobla de Farnals, La	72	335	4,65	245	29,39%
Puig de Santa Maria, El	91	720	7,91	382	23,82%
Puçol	187	748	4,00	588	31,80%
Rafelbunyol	132	735	5,57	393	33,59%
Rocafort	46	263	5,72	404	11,39%
Tavernes Blanques	72	559	7,76	192	37,50%
Vinlesa	29	175	6,03	101	28,71%
Total	3.242	24.324	7,50	10.381	31,23%

(1) Según el emplazamiento de la sede fiscal de la empresa.

(2) Personas trabajadoras de las empresas afectadas (no necesariamente empadronadas en ese municipio).

(3) Media de las personas afectadas por cada ERTE.

(4) Se contempla cualquier forma jurídica a excepción de personas trabajadoras autónomas. Los datos del número de empresas corresponden a mayo de 2020 (datos de TGSS).

Tabla 39. Empresas y personas trabajadoras afectadas por ERTE's.

Elaboración propia. Fuentes: Dirección General de Trabajo; Universitat de València; TGSS.

Fecha de referencia 17 de junio de 2020.

Como se puede observar en la tabla anterior, los ERTE afectaban en junio del año 2020 a 3.242 empresas y 24.324 personas trabajadoras en l'Horta Nord. La cifra

resulta especialmente significativa si atendemos a la proporción que representan estas empresas sobre el total comarcal. Según datos de mayo de 2020 procedentes de TGSS, **en l'Horta Nord contamos con 10.381 empresas, de las cuales, el 31,23 % se encontrarían afectadas por un ERTE**. Además, la proporción media de personas trabajadoras afectadas por expediente es de 7,5.

A nivel municipal, Paterna destaca como la localidad con un mayor caso de expedientes (1.015) y de personas trabajadoras afectadas (9.933). Otros casos especialmente relevantes son: Burjassot (314 expedientes y 2.475 personas trabajadoras afectadas), Alboraya (323 expedientes y 1.710 personas trabajadoras afectadas), Moncada (216 expedientes y 1.126 personas trabajadoras afectadas), o Museros (89 expedientes y 1.214 personas trabajadoras afectadas).

Por otro lado, y en cuanto a la proporción de empresas afectadas a nivel municipal, encontramos algunos municipios que presentan cifras muy por debajo de la media. Es el caso de Rocafort, con el 10,87 % de sus empresas afectadas; de Emperador, con un 15,38 % de empresas afectadas; y, el de Godella, cuya proporción de empresas afectadas es del 17,59 %.

CAUSAS QUE HAN PROMOVIDO LOS ERTE'S							
Municipio	Producción		Fuerza mayor		Otras causas		Total ERTEs (1)
	Total	%	Total	%	Total	%	
Albalat dels Sorells	5	12,50%	34	85,00%	1	2,50%	40
Alboraya	28	8,67%	288	89,16%	7	2,17%	323
Albuixech	12	28,57%	28	66,67%	2	4,76%	42
Alfara del Patriarca	4	13,33%	26	86,67%	0	0,00%	30
Almàssera	7	13,21%	44	83,02%	2	3,77%	53
Bonrepòs i Mirambell	6	20,00%	24	80,00%	0	0,00%	30
Burjassot	15	4,78%	290	92,36%	9	2,87%	314
Emperador	0	0,00%	1	50,00%	1	50,00%	2
Foios	5	5,68%	81	92,05%	2	2,27%	88
Godella	9	7,83%	105	91,30%	1	0,87%	115
Massalfassar	9	22,50%	30	75,00%	1	2,50%	40
Massamagrell	11	9,24%	108	90,76%	0	0,00%	119
Meliana	8	8,25%	89	91,75%	0	0,00%	97
Moncada	25	11,57%	184	85,19%	7	3,24%	216
Museros	15	16,85%	71	79,78%	3	3,37%	89
Paterna	158	15,57%	836	82,36%	21	2,07%	1.015
Pobla de Farnals, La	4	5,56%	66	91,67%	2	2,78%	72
Puig de Santa Maria, El	5	5,49%	83	91,21%	3	3,30%	91
Puçol	15	8,02%	169	90,37%	3	1,60%	187
Rafelbunyol	14	10,61%	106	80,30%	12	9,09%	132
Rocafort	2	4,35%	44	95,65%	0	0,00%	46
Tavernes Blanques	5	6,94%	61	84,72%	6	8,33%	72
Vinlesa	0	0,00%	28	96,55%	1	3,45%	29
Total	362	11,17%	2.796	86,24%	84	2,59%	3.242

(1) Según el emplazamiento de la sede fiscal de la empresa. Fecha de referencia 17 de junio de 2020.

Tabla 40. Causas que han promovido los ERTEs.

Elaboración propia. Fuentes; Dirección General de Trabajo; Universitat de València.

Gran parte de los expedientes registrados vienen motivados por causas de fuerza mayor, concretamente el 86,24 %. La segunda motivación más relevante es la derivada de la producción, con el 11,17 %. El resto de opciones posibles no tienen una representatividad significativa (tabla 40).

A nivel municipal, los casos más singulares son los de Vinalesa y Rocafort, que presentan un 96,55 % y un 95,65 % de expedientes generados por causas de fuerza mayor, respectivamente. También cabe señalar tres casos de municipios con una proporción de expedientes ocasionados por motivos de producción muy superiores a la media: Albuixech (28,57 %), Massalfassar (22,5 %) y Bonrepòs i Mirambell (20 %).

EMPRESAS AFECTADAS POR ERTE'S SEGÚN CNAE EN L'HORTA NORD (1) (2)									
Municipio	C	F	G	I	M	N	P	Otros CNAE	Total empresas afectadas
Albalat dels Sorells	13	4	4	8	1	0	1	9	40
Alboraya	28	13	75	75	14	13	15	90	323
Albuixech	11	1	15	7	1	0	0	7	42
Alfara del Patriarca	7	1	7	5	1	1	1	7	30
Almàssera	5	7	10	11	1	5	5	9	53
Bonrepòs i Mirambell	7	2	13	3	0	0	0	5	30
Burjassot	18	30	60	85	9	10	23	79	314
Emperador	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Foios	12	8	25	10	2	1	10	20	88
Godella	4	6	30	28	4	4	14	25	115
Massalfassar	8	4	7	11	1	0	1	8	40
Massamagrell	5	9	25	35	2	2	4	37	119
Meliana	16	3	30	21	1	1	7	18	97
Moncada	38	16	43	40	8	3	14	54	216
Museros	20	2	29	17	0	6	3	12	89
Paterna	118	76	232	156	65	118	61	189	1.015
Pobla de Farnals, La	5	2	13	28	0	3	2	19	72
Puig de Santa Maria, El	4	6	18	33	2	2	5	21	91
Puçol	13	9	33	55	4	3	16	54	187
Rafelbunyol	35	10	37	21	5	2	4	18	132
Rocafort	2	3	8	10	1	0	5	17	46
Tavernes Blanques	8	11	7	15	2	2	1	26	72
Vinalesa	2	4	4	8	0	1	2	8	29
TOTAL	379	229	725	682	124	177	194	732	3.242
%	11,69%	7,06%	22,36%	21,04%	3,82%	5,46%	5,98%	22,58%	100%

(1) La tabla incluye las actividades con más casos: C. Industria manufacturera; F. Construcción; G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; I. Hostelería; M. Actividades profesionales, científicas y técnicas; N. Actividades administrativas y servicios auxiliares; P. Educación.

(2) Según el emplazamiento de la sede fiscal de la empresa.

Tabla 41. Empresas afectadas por ERTE's según CNAE 2009 en l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuentes: Dirección General de Trabajo; Universitat de València; TGSS. Fecha de referencia 17 de junio de 2020

La tabla anterior, así como la siguiente, muestran la distribución de los ERTE según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) de las empresas en l'Horta Nord. En las mismas, podemos observar los códigos con mayor representación entre las empresas y personas trabajadoras afectadas. Los sectores más representativos sobre el total de empresas afectadas son el comercio al por mayor, el comercio al por menor y la reparación de vehículos de motor y motocicletas, que

suman el 22,36 % de los expedientes y comparten categoría en CNAE. En segundo lugar, encontramos la hostelería, ámbito al que pertenecen el 21,04 % de las empresas afectadas.

Por otra parte, la industria manufacturera y la construcción son las siguientes actividades con un mayor peso sobre el total de empresas afectadas, con un 11,69 % y un 7,06 % respectivamente.

Entre las personas trabajadoras afectadas por los ERTE, en cambio, la actividad con mayor peso es la industria manufacturera, terreno en el que trabajan el 26,5 % de las personas afectadas.

Destaca también el comercio al por mayor, al por menor y la reparación de vehículos de motor y motocicletas, con una representación del 21,02 % sobre el total de personas trabajadoras afectadas. Así como la hostelería, actividad en la que trabajan el 15,35 % de las personas afectadas.

PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR ERTE'S SEGÚN CNAE EN L'HORTA NORD (1) (2) (3)									
Municipio	C	F	G	I	M	N	P	Otros CNAE	Personas trabajadoras
Albalat dels Sorells	91	7	6	23	2	0	2	30	161
Alboraya	192	40	376	537	35	50	69	411	1.710
Albuixech	582	1	233	30	1	0	0	83	930
Alfara del Patriarca	30	2	37	13	3	2	9	25	121
Almàssera	26	56	50	47	6	12	11	20	228
Bonrepòs i Mirambell	46	2	60	7	0	0	0	8	123
Burjassot	500	97	337	815	38	391	118	179	2.475
Emperador	0	4	0	0	0	0	0	0	4
Foios	96	24	100	49	9	17	31	63	389
Godella	23	31	105	126	6	32	186	219	728
Massalfassar	278	25	73	108	4	0	11	40	539
Massamagrell	15	24	104	114	9	68	28	406	768
Meliana	112	4	67	83	1	1	39	33	340
Moncada	465	79	176	107	21	17	77	184	1.126
Museros	871	13	198	51	0	10	13	58	1.214
Paterna	2.175	532	2.564	829	1.031	1.046	451	1.305	9.933
Pobla de Farnals, La	21	3	47	175	0	19	12	58	335
Puig de Santa Maria, El	98	40	123	254	3	9	61	132	720
Puçol	143	17	107	174	8	3	89	207	748
Rafelbunyol	350	37	173	70	11	2	11	81	735
Rocafort	3	6	18	78	6	0	70	82	263
Tavernes Blanques	253	40	112	31	7	60	8	48	559
Vinalsea	76	14	46	13	0	3	9	14	175
TOTAL	6.446	1.098	5.112	3.734	1.201	1.742	1.305	3.686	24.324
%	26,50%	4,51%	21,02%	15,35%	4,94%	7,16%	5,37%	15,15%	100%

(1) La tabla incluye las actividades con un mayor número de casos: C. Industria manufacturera; F. Construcción; G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; I. Hostelería; M. Actividades profesionales, científicas y técnicas; N. Actividades administrativas y servicios auxiliares; P. Educación.

(2) Según el emplazamiento de la sede fiscal de la empresa.

(3) Personas trabajadoras de las empresas afectadas (no necesariamente empadronadas en ese municipio).

Tabla 42. Personas afectadas por ERTE's según CNAE09 en l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuentes: Dirección General de Trabajo; Universitat de València; TGSS.

Fecha de referencia 17 de junio de 2020.

2.2. Sistema productivo: sector industrial y comercial

Abordamos en este punto el análisis del tejido empresarial de l'Horta Nord, con especial atención al sector industrial y al comercial, y determinados aspectos de gran trascendencia como son la innovación y la digitalización.

En cuanto al número de empresas, en el conjunto de la Comunitat Valenciana apreciamos una tendencia decreciente hasta el año 2014, año en el que cambia la tendencia y se produce un incremento en el número de empresas hasta el año 2019. En el caso de l'Horta Nord, encontramos una tendencia positiva hasta el año 2017, a partir del cual la tendencia es la contraria. Según los datos de la TGSS, en mayo de 2020, en l'Horta Nord tenemos un total de 10.381 empresas, 638 empresas menos que en septiembre de 2017. Queda reflejado en la tabla 43.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS EN L'HORTA NORD EN RELACIÓN A LA CV (1)										
Territorio	2013	% s/C.V.	2015	% s/C.V.	2017	% s/C.V.	2019	% s/C.V.	2020 (2)	% s/C.V.
C.V. (3)	337.161		339.533		350.065		363.428		-	
Horta Nord (4)	9.982	2,96%	10.560	3,11%	11.019	3,15%	11.007	3,03%	10.381	-

(1) Se han seleccionado los años impares desde 2013 y el año 2020 (último dato) para cubrir un período mayor.

(2) Las cifras de 2020 para la Comunitat Valenciana no están disponibles.

(3) Datos de enero de cada año.

(4) Datos anuales correspondientes al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

Tabla 43. Evolución del número de empresas en l'Horta Nord en relación a la CV.

Elaboración propia. Fuentes: INE y TGSS.

La tabla 44 muestra información del número de empresas en l'Horta Nord según sectores de actividad. En general, observamos un crecimiento del número de empresas al pasar de 8.876 en 2009 al 10.381 en el año 2020, es decir, un incremento de 1.505 empresas. Pero esta tendencia no se produce por igual en todos los sectores. De hecho, tomando estos dos años de referencia, 2009 y 2019, vemos que este aumento en el número de empresas se ha producido en el sector servicios, con una subida del 32,47 % lo que supone 2.020 empresas (la agricultura ha crecido un 5,97 %, 12 empresas).

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS EN L'HORTA NORD (1)									
Anualidad	Sector primario		Industria		Construcción		Servicios		Total empresas
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
2006	*	*	1.586	20,43%	1.264	16,28%	4.912	63,28%	7.762
2009	201	2,26%	1.304	14,69%	1.150	12,96%	6.221	70,09%	8.876
2011	191	2,20%	1.243	14,35%	886	10,23%	6.345	73,23%	8.665
2013	194	1,94%	1.124	11,26%	625	6,26%	8.039	80,53%	9.982
2014	201	1,99%	1.135	11,26%	648	6,43%	8.095	80,32%	10.079
2015	203	1,92%	1.159	10,98%	727	6,88%	8.471	80,22%	10.560
2016	206	1,91%	1.139	10,59%	778	7,23%	8.635	80,27%	10.758
2017	207	1,88%	1.156	10,49%	867	7,87%	8.789	79,76%	11.019
2019	193	1,75%	1.131	10,28%	938	8,52%	8.745	79,45%	11.007
2020	213	2,05%	1.002	9,65%	925	8,91%	8.241	79,39%	10.381
2020 S/2006	*	*	-584	-36,82%	-339	-26,82%	3.329	67,77%	2.619
2020 S/2009	12	5,97%	-302	-23,16%	-225	-19,57%	2.020	32,47%	1.505

(1) Se contempla cualquier forma jurídica a excepción de las personas trabajadoras autónomas.

(2) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, excepto los referentes a mayo del 2020.

* Datos no disponibles.

Tabla 44. Evolución del número de empresas en l'Horta Nord.

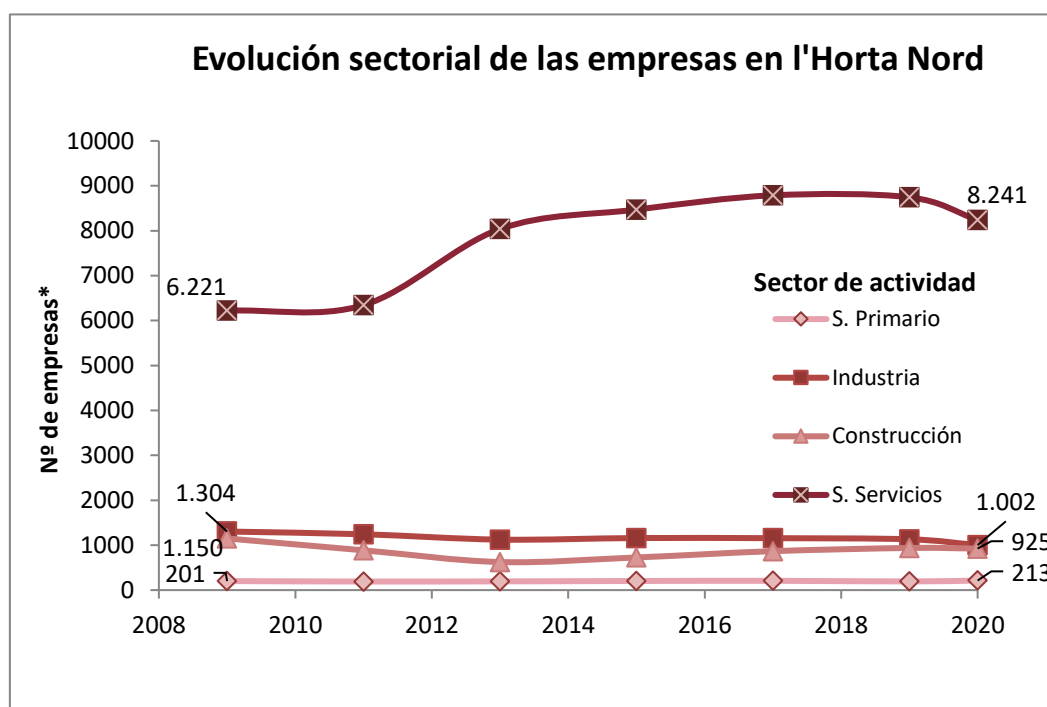
Elaboración propia. Fuente: TGSS.

El **sector primario**, donde la mayoría de las empresas son agrícolas, ha sufrido un descenso paulatino desde el año 2009 hasta el 2012; a partir del año 2013 creció el número de empresas agrícolas hasta superar cifras de 2009, consolidándose esa línea ascendente en el año 2016, con la aparición de 15 nuevas empresas respecto de 2011. No obstante, el número de empresas vuelve a disminuir, retornando en 2019 a las cifras del año 2013. En 2020 se experimenta un aumento con la aparición de 20 empresas.

El **sector industrial** ha perdido el 23,16 % (302 empresas) del entramado empresarial desde 2009, siendo el descenso del 36,82 % (584 empresas) si comparamos los datos con 2006. Al igual que la construcción, la industria presenta la mayor pérdida de empresas entre los años 2006-2009 y 2011-2013. Desde ese año, 2013, el descenso ha sido más paulatino, encontrándonos una ligera mejora en los años 2015 y 2017, años coincidentes con la etapa de recuperación económica.

La **construcción** es el segundo sector económico que más pérdidas de empresas ha experimentado en el período 2009-2020, con una reducción del 19,57 % (225 empresas). Este sector sufrió la mayor pérdida entre 2006-2009 y 2011-2013. Desde este momento, los datos presentan una ligera recuperación para el sector, pero de forma pausada, sin llegar a crecer un 1 % anual en el número de empresas. En 2020 vuelve a disminuir el número de empresas en el sector.

El mayor número de empresas lo localizamos en el **sector servicios**, que representa en el año 2020 el 79,39 % (**8.241 empresas**) en l'Horta Nord. A diferencia del resto de sectores económicos, ha crecido cada año, a pesar de que su peso sectorial haya disminuido levemente desde septiembre de 2013, llegando a alcanzar el número de empresas en este sector en el año 2020 las 8.241, frente a las 6.221 empresas registradas en el año 2009.



(1) Los datos anuales corresponden al mes de septiembre, excepto los de mayo de 2020.

Figura 12. Evolución sectorial de las empresas en l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: TGSS.

Entre el año 2009 y el año 2020, l'Horta Nord registra un crecimiento de 1.505 empresas. Este aumento se produce de forma prácticamente exclusiva en el sector servicios, pues en el resto de sectores se acumulan descensos significativos en el número de empresas a excepción de la agricultura, donde se experimenta un crecimiento de 12 empresas.

La tabla 45 muestra el número de empresas por sectores en cada uno de los municipios del territorio de l'Horta Nord. Observamos que tenemos un total de 10.381 empresas, entendiendo como empresa cualquier forma jurídica a excepción de las personas trabajadoras autónomas.

NÚMERO DE EMPRESAS POR SECTORES EN L'HORTA NORD. 2020 (1)									
Municipio	Sector Primario		Sector Industrial		Construcción		Sector Servicios		Total
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Albalat del Sorells	10	7,81%	14	10,94%	10	7,81%	94	73,44%	128
Alboraya	13	1,39%	84	8,99%	56	6,00%	781	83,62%	934
Albuixech	6	4,41%	23	16,91%	9	6,62%	98	72,06%	136
Alfara del Patriarca	3	3,23%	7	7,53%	10	10,75%	73	78,49%	93
Almàssera	9	5,00%	17	9,44%	22	12,22%	132	73,33%	180
Bonrepòs i Mirambell	6	6,32%	12	12,63%	17	17,89%	60	63,16%	95
Burjassot	5	0,59%	41	4,82%	112	13,18%	692	81,41%	850
Emperador	0	0,00%	1	8,33%	2	16,67%	9	75,00%	12
Foios	10	4,76%	25	11,90%	22	10,48%	153	72,86%	210
Godella	8	1,29%	14	2,25%	24	3,86%	575	92,59%	621
Massalfassar	3	2,27%	22	16,67%	12	9,09%	95	71,97%	132
Massamagrell	9	2,46%	34	9,29%	52	14,21%	271	74,04%	366
Meliana	25	8,25%	33	10,89%	25	8,25%	220	72,61%	303
Moncada	12	1,92%	85	13,60%	79	12,64%	449	71,84%	625
Museros	20	7,55%	55	20,75%	29	10,94%	161	60,75%	265
Paterna	10	0,32%	324	10,36%	256	8,19%	2.536	81,13%	3.126
Pobla de Farnals, La	3	1,22%	22	8,98%	23	9,39%	197	80,41%	245
Puig de Santa Maria, El	22	5,76%	24	6,28%	26	6,81%	310	81,15%	382
Puçol	15	2,55%	44	7,48%	44	7,48%	485	82,48%	588
Rafelbunyol	15	3,82%	91	23,16%	40	10,18%	247	62,85%	393
Rocafort	4	0,99%	5	1,24%	13	3,22%	382	94,55%	404
Tavernes Blanques	1	0,52%	16	8,33%	29	15,10%	146	76,04%	192
Vinlesa	4	3,96%	9	8,91%	13	12,87%	75	74,26%	101
TOTAL	213	2,05%	1.002	9,65%	925	8,91%	8.241	79,39%	10.381

(1) Se contempla cualquier forma jurídica a excepción de las personas trabajadoras autónomas.

Tabla 45. Número de empresas por sectores en l'Horta Nord. 2020.

Elaboración propia. Fuente: TGSS. Mes de referencia: mayo de 2020.

Las empresas del sector primario tienen mayor peso en los municipios de Meliana (8,25 %), Albalat del Sorells (7,81 %) y Museros (7,55 %). En el caso de la industria, los porcentajes más elevados los hallamos en Rafelbunyol (23,16 %), Museros (20,75 %) y Albuixech (16,91 %). En cuanto a la construcción, observamos que hay un mayor número de empresas en Bonrepòs i Mirambell (17,89 %), Emperador (16,67 %) y Tavernes Blanques (15,1 %). Por último, el sector servicios es muy elevado en Rocafort (94,55 %), Godella (92,59 %) y Alboraya (83,62 %).

2.2.1. Sector industrial: innovación e industria 4.0

El peso relativo del número de empresas del sector industrial se ha reducido tanto en la comarca, como en la Comunitat Valenciana y en el total de España, aunque en los dos últimos ámbitos territoriales el número de empresas industriales ha aumentado en términos absolutos. En cambio, en el caso de l'Horta Nord, el número de empresas ha disminuido lentamente, aunque su peso relativo sigue siendo mayor que en España y en la Comunitat Valenciana.

En l'Horta Nord localizamos un total de 1.002 empresas que desarrollan diferentes actividades industriales que ocupan a un total de 20.564 trabajadoras/es, el 15,94 % del total de trabajadoras/es.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL (1)								
Territorio	2015		2017		2019		2020	
	Industria	% s/Total empresas	Industria	% s/Total empresas	Industria	% s/Total empresas	Industria	% s/Total empresas
Horta Nord (2)	1.159	10,98%	1.156	10,49%	1.131	10,28%	1.002	9,65%
Comunitat Valenciana (3)	24.243	7,14%	24.371	6,96%	24.945	6,86%	-	-
España (3)	198.004	6,21%	198.805	6,06%	199.076	5,92%	-	-

(1) Las cifras de 2018 no están disponibles, así como las cifras de 2020 para la Comunitat Valenciana y España.

(2) Datos anuales correspondientes al mes de septiembre, a excepción de los datos de junio de 2020.

(3) Datos anuales correspondientes al mes de enero.

Tabla 46. Evolución del número de empresas del sector industrial.

Elaboración propia. Fuentes: INE y TGSS.

Conviene acentuar las considerables ventajas que tiene este sector en la economía de un territorio, ya que presenta importantes externalidades positivas sobre la producción y el empleo en el resto de sectores. Un ejemplo de ello es que, **por cada 100 puestos de trabajo creados en la industria, se calcula que en el resto de la economía se crean entre 60 y 200 nuevos puestos** laborales, dependiendo del sector industrial; y por cada euro en Valor Añadido Bruto (VAB) en el sector secundario se generan 1,4 euros en VAB en otros sectores económicos. Por tanto, se puede concluir que sin la existencia de una industria potente no se puede hablar de una economía avanzada, ni, sobre todo, de una economía sólida (Membrado, 2018).

El sector industrial en la Comunitat Valenciana es clave en la economía de nuestro territorio, todo y pese a la pérdida de un buen número de empresas en las últimas décadas. Esta pérdida se debe, por un lado, a la apuesta que se realizó por el sector de la construcción como eje de desarrollo antes de la crisis económica del 2008, y por otro, al incremento del sector servicios, fundamentalmente en los subsectores de hostelería y turismo. Pese a todo, durante los últimos años se aprecia una

tendencia positiva en los valores del sector secundario, aunque sea un crecimiento moderado. De hecho, la Comunitat Valenciana, según el INE, se sitúa en el segundo puesto del total del territorio español, con una variación positiva del 3,5 % en el Índice de Producción Industrial, sólo por detrás de la Comunidad Foral de Navarra, según datos de febrero del 2020, sobre la base del año 2015.

Como ya se ha comentado, el peso de la empresa industrial es mayor en la comarca que en el total del territorio autonómico con una diferencia de cuatro puntos porcentuales (tabla 46). Esta diferencia es menor en términos de empleo, siendo el peso industrial un punto mayor en la comarca que en la Comunitat Valenciana, 16 % frente al 15 % (Hermosilla, 2019).

Como se ha mencionado anteriormente, este sector tiene mayor relevancia en términos relativos en los municipios de Rafelbunyol, Museros, y Albuixech con un 23,16 %, 20,75 % y 16,91 % de su entramado empresarial dedicado al sector industrial, y Paterna es el municipio que presenta mayor número de empresas en términos absolutos con un total de 324 empresas (tabla 45).

En cuanto al tipo de industria que nos encontramos, si en el caso valenciano existen sistemas productivos locales o distritos industriales claramente identificados, tales como el calzado, la cerámica, el juguete u otros, en el Área Metropolitana de València la situación es la contraria, con una estructura industrial diversificada, como consecuencia de diferentes dinámicas. El modelo exógeno del Área Metropolitana de València se caracteriza por ser un modelo industrial basado en las externalidades positivas que generan las grandes áreas urbanas, tales como unos menores costes o la disposición de mayor mano de obra cualificada. Al mismo tiempo, aprovechan los recursos tecnológicos existentes, la concentración de actividades innovadoras y/o una mejor accesibilidad en este territorio que en otros lugares (Membrado, Hermosilla-Pla y Fansa, 2019).

Según algunos de los informantes claves, esta situación de diversidad en los subsectores industriales es considerada ventajosa para la comarca, sobre todo en una situación de crisis sanitaria en la que nos hemos sumergido por el SARS-CoV-2:

“(…) la comarca tiene algunas ventajas, la primera es que tiene un tejido productivo muy variado, y por lo tanto digamos si tenemos que poner los huevos en varias cestas, pues lógicamente tiene más posibilidades de que te afecte menos, en principio.” (Responsable de acción sindical USO-CV).

“(…) un tema muy importante para la innovación es la diversidad, la variedad. Quiere decir que la variedad es muy importante. Sea intra o inter-sectorial. Entonces las áreas metropolitanas tienen la ventaja de que la diversidad

industrial y otro tipo de actividades es mayor. Entonces l'Horta Nord participa en esa ventaja (...)” (Profesor Universitat de València).

Aun así, aunque haya mayor variedad de subsectores empresariales, el subsector metalmecánico y el alimentario son los que presentan mayor relevancia. El primero de ellos, presenta una serie de **debilidades** que, según el *Plan Sectorial del Metal* se resumen en:

- pequeño tamaño del tejido empresarial,
- la insuficiente profesionalidad en la cadena de suministro, con la excepción del subsector del automóvil y de la maquinaria,
- la falta de cooperación entre la cadena de suministro y de valor,
- necesidad de mayor innovación,
- la falta de acceso a formación especializada en técnicos base, situando este punto como clave y
- **una Formación Profesional poco adecuada a las necesidades del tejido productivo y sin el peso necesario de la Formación Profesional Dual.** Así, se observa cierto déficit en la formación especializada al encontrar problemas para cubrir ciertos perfiles técnicos. (Hervás-Oliver (dir.) *et al.*, 2018). Esta situación de puestos de trabajo de difícil cobertura también es manifestada por algunos de los informantes claves:

“(...) ¿qué tipo de formaciones?, pues al final las que son muy específicas de nuestro sector, que son matricería, soldadura, frigorista, la combinación de perfiles de mantenimiento con los de programación un poco, al final, porque ahora ya la máquina no es solo arreglar la máquina, viene con una parte de *soft* también importante.” (Representante de Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana).

Otro sector relevante en el territorio es el de la alimentación, cuya situación es diferente al contar con un gran número de grandes empresas que poseen alta productividad, sistemas inteligentes de gestión, desarrollan innovación en el producto, en el proceso y en el marketing (Hermosilla, 2019).

Sobre los equipamientos e infraestructuras que disponemos en la comarca, tenemos un total de 30 espacios industriales con una superficie de 9.978.472 m², siendo los que mayor superficie tienen, los situados en Paterna y en Massalfassar-Albuixech.

POLÍGONOS INDUSTRIALES EN L'HORTA NORD			
Municipios	Nº de polígonos	Superficie Total (m. ²)	Porcentaje de superficie industrial
Albalat dels Sorells	1	99.553	1,56
Alboraya	2	348.121	5,45
Albuixech	1	1.136.597	17,8
Alfara del Patriarca	2	196.863	3,08
Almàssera	1	52.844	0,83
Bonrepòs i Mirambell	1	322.236	5,05
Burjassot	1	39.381	0,62
Emperador	0	0	0
Foios	3	241.572	3,78
Godella	0	0	0
Massalfassar	1	373.182	5,85
Massamagrell	2	330.407	5,18
Meliana	1	107.615	1,69
Moncada	3	511.583	8,01
Museros	1	433.403	6,79
Pobla de Farnals, la	1	216.985	3,4
Paterna	2	3.594.457	23,59
Puçol	2	711.216	11,14
Puig de Santa Maria, el	2	606.732	9,5
Rafelbunyol	1	534.523	8,37
Rocafort	0	0	0
Tavernes Blanques	1	100.057	1,57
Vinlesa	1	21.145	0,33
TOTAL	30	9.978.472	

Tabla 47. Polígonos industriales en l'Horta Nord.
Elaboración propia. Fuente: ARGOS.

El primero de ellos, el Polígono Industrial Fuente del Jarro, con ubicación en Paterna, consta aproximadamente de 450 empresas y su construcción se pensó para que fuese un polígono industrial en su totalidad, aunque con la pérdida de peso de este sector y el aumento que se ha producido en el sector servicios, observamos una presencia equilibrada de estos dos sectores, con una tendencia creciente en empresas dedicadas al transporte y la logística, debido, en parte, a su cercanía con la ciudad de Valencia:

“(…) lo que hay desde hace 30 años es una progresiva sustitución de industria por sector servicios y por logística. La logística que necesita tamaños enormes, aquí en general cada vez hay más empresas del sector servicios, incluso de comercio, comercio que ha crecido y se ha ido de los cascos urbanos, alguno se ha venido aquí, por ejemplo, la mayor concentración de negocio de venta de vehículo” (Un/a representante de la Asociación de empresas del Polígono Industrial Fuente del Jarro – ASIVALCO –).

Esta situación no se aprecia en el polígono Mediterráneo ubicado en Albuixech, donde predomina la industria manufacturera más tradicional y menos tecnológica, aunque eso no signifique que estén exentos de innovación:

“(…) aquí son empresas más industriales, una industria más tradicional, por eso te digo, dentro de la comarca es que hay mucha diversidad. Hay una gran industria, es un polígono de gran industria, pero es una industria menos tecnológica y más manufacturera, entonces hay mucho metal” (– Un/a representante de la Asociación de Usuarios del Polígono Industrial Mediterráneo AUPIM –).

Entre las asignaturas pendientes de nuestro sector secundario, es necesario mencionar el desajuste entre las oportunidades laborales y los niveles de cualificación existentes, el reducido tamaño empresarial que limita las posibilidades de desarrollo de la empresa, una baja productividad y una necesidad de mejora del capital humano y de las opciones de empleabilidad, fundamentalmente entre personas jóvenes, en el sector. Además, las empresas tienden a trabajar en solitario, como así lo ha manifestado una persona representativa del sector, con una escasa colaboración empresarial e intersectorial (Análisis Territorial de l’Horta Nord, 2007).

En cuanto a las ventajas que presenta este sector en clave laboral, podemos mencionar sus beneficios en el empleo si los comparamos con otros sectores económicos: mayor estabilidad, menor estacionalidad, mejores horarios laborales, etc., pero es un sector desconocido o con poca visibilidad, sobre todo entre la población joven. Las empresas apuntan a que se están quedando puestos sin cubrir y la formación se ajusta menos a las necesidades de las empresas. Además, existe un sesgo de género al haber muy poca presencia de mujeres en el sector. (Gálvez, 2019).

Por lo tanto, existen varios objetivos que trabajar en relación a la formación en el sector industrial. Uno de los ellos consiste en **mejorar la imagen de la industria** para que este sector se convierta en una oportunidad laboral para las y los jóvenes. En el conjunto de la **Comunitat Valenciana, según datos del INE** para el primer trimestre del año 2020, obtenemos que **la tasa de paro para las y los jóvenes menores de 30 años es del 30,2 %, y de un 14,39 % para el total de población**, por lo que resulta primordial que, ante estos indicadores de desempleo, no se queden puestos sin cubrir en este sector laboral. Por otro lado, la formación ofertada por los centros de formación tiene que ajustarse a las necesidades de las empresas, deben de actualizarse y, por último, feminizar el sector: en este sentido podrían plantearse objetivos para combatir estereotipos y combatir la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal.

Las causas de este **distanciamiento entre la industria y los/as jóvenes** puede haberse producido por la invisibilidad y la imagen anticuada que socialmente se tiene de la industria, considerándose un trabajo repetitivo, mecánico o aburrido. También puede deberse por la infravaloración de los ciclos formativos, resultado de la

importancia que se le ha dado a los estudios superiores, considerándose los ciclos formativos como un plan alternativo para continuar estudiando una vez han finalizado estos últimos. (Gálvez, 2019).

En esta línea, se cuenta con un proyecto en funcionamiento para potenciar este acercamiento. Este proyecto, pionero en su sector, el metalmecánico, lo está desarrollando FEMEVAL (Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana) denominado “Viaje a Metal Land”, que consiste en un videojuego cuya finalidad es poner en valor la Formación Profesional en general, y el sector de la metalmecánica en particular, y que da respuesta “al giro de 180º que está dando el mercado laboral, en el que por primera vez en nueve años, los estudiantes de Formación Profesional son más requeridos por las empresas que los universitarios (42 % frente al 38,5 %)” (FEMEVAL, 2019).

Dotar de mayor prestigio a la Formación Profesional es una línea de acción que lleva tiempo planteándose y que se considera para dar respuesta al mercado laboral. **En el estudio realizado por Pactem Nord sobre “Formación Profesional y mercado de trabajo en la comarca de l’Horta Nord” (2010) ya se contemplaba la Formación Profesional como una vía de acceso a la Universidad.** En este estudio también se observaba la necesidad de mandos intermedios y oficiales por parte de las empresas, que acaban contratando perfiles con menor formación para formarlos en el seno de la empresa.

Esta necesidad también se recoge en el ***Plan Estratégico de la Industria Valenciana 2018-2023 (PEIV, 2017)*** que tiene como meta el diseño de un plan de acción o conjunto de iniciativas específicas ajustadas a cada sector industrial de la Comunitat Valenciana. El propósito es detectar oportunidades de mejora para conseguir que la industria valenciana sea más competitiva en nuestro territorio. El Plan Estratégico plantea, por un lado, una serie de retos estratégicos cuya finalidad es mejorar las condiciones estructurales de competitividad de la industria valenciana; y por otro, planes sectoriales, que son una suerte de hojas de ruta para fomentar la competitividad de cada uno de los sectores.

Los **Retos Estratégicos** están compuestos por un total de 16 retos y contemplan diferentes necesidades: fomento de los *clusters*, de la cooperación, de la innovación, etc. Entre ellos, uno de los que se plantea es la mejora de la Formación Profesional mediante la adecuación de ésta a la realidad empresarial. Además, en la línea de la formación, también se esboza la creación de Centros de Conocimiento-Tutorización. En este reto se sugiere que el actual temario se actualice y ajuste a la realidad existente. Además, se promueve potenciar la formación transversal, sobre todo en idiomas y en digitalización, aumentando las horas formativas.

En cuanto a los recursos disponibles, se pretende adecuar y facilitar la renovación de maquinaria. Asimismo, se aprecia la Formación Profesional Dual como una formación que hay que impulsar. En este sentido, la finalidad del aprendizaje dual tiene como objetivo principal la empleabilidad, pero para ello se exige una vinculación con el tejido empresarial y un ajuste competencial a sus necesidades (Marhuenda-Fluixá *et al.*, 2017: 290). Esta modalidad es muy defendida por los diferentes agentes clave que han participado en el estudio. Su ampliación, plantean, es una buena medida para cubrir algunas carencias de la Formación Profesional:

“(...) es una formación que realmente complementa los conocimientos prácticos y teóricos que se pueden cursar en un centro de formación, al uso, y los conocimientos reales que al final son los que va a necesitar poner en marcha la empresa, entonces pensamos que es una muy buena solución para que realmente la formación que se imparte en los centros de formación reglada esté más adaptada a la realidad de las empresas.” (Representante de Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana).

Por otra parte, y dentro de los retos estratégicos, figura la realización de programas de formación para el profesorado, así como la inclusión de la figura del profesional de la industria como profesor/a. Todo ello acompañado de una mejora de imagen realizada a través de campañas promocionales, contenido audiovisual e intentar estrechar lazos entre los centros formativos y las empresas.

Otro reto estratégico recogido en el PEIV (2017) que guarda relación con la línea formativa es el que hace referencia a la creación de centros de conocimiento y formación-tutorización. En éste se efectúa una doble distinción: por una parte, las grandes empresas, cuya finalidad es que instalen dichos centros dentro de sus emplazamientos; y por otra, las pequeñas empresas, que dispondrían de centros tutores compartidos en las asociaciones empresariales.

- **Innovación**

En otros retos estratégicos incluidos en el *Plan Estratégico de la Industria Valenciana* se destaca la innovación, elemento que también ha sido puesto de relieve por nuestros/as informantes clave en el trabajo de campo. Así, encontramos respuestas heterogéneas respecto de la misma, aunque las predominantes son las que manifiestan que el entramado industrial en nuestro territorio carece de suficiente innovación. Uno/a de los/as informantes clave declara:

“(...) tenemos que tener empresas competitivas, disruptivas, que generen valor añadido, o lo haces a través del I+D+i, de la innovación, o desde luego estas

abocado al fracaso más absoluto porque esto va muy deprisa. La innovación no es un lujo, es una necesidad, entonces es lo que debemos de insistir todos: asociaciones empresariales, ámbito político, empresas, centros tecnológicos..., tenemos que seguir haciendo esa pedagogía para que cada vez más las empresas de nuestra región vean en la I+D+i, vean en la innovación esa tabla de salvación” (Representante de la Red de Institutos Tecnológicos de la Comunitat Valenciana – REDIT –).

No obstante, otras fuentes consideran que la innovación en la comarca de l’Horta Nord es, en términos relativos, mejor que en el resto de la Comunitat Valenciana, especialmente por factores tales como su pertinencia al Área Metropolitana de València, a la diversidad industrial, y, además, a lo que podríamos denominar como un factor de cariz institucional.

“En el área metropolitana la presencia y el esfuerzo en actividades innovadoras es mayor que en otros espacios, por tanto, no es una situación tan negativa. Y después depende de actividades y de empresas, que hablar así, en general, pues después cuando vas a actividades y empresas concretas pues seguro que ahí en la comarca detectaréis sectores más innovadores (...). Ahí en la comarca está el Institut Tecnològic, está el IVIA en Moncada, es decir, que existen centros de innovación, aparte de esa proximidad a las Universidades que pueden prestar apoyo también en estas cuestiones.” (Profesor Universitat de València).

De hecho, los dos fragmentos discursivos previos casan con lo recogido en Gallego y Pitxer (2019), y que expresan los **beneficios inherentes al pertenecer a un área metropolitana**, donde existe una **“elevada diversidad industrial (...) y la posibilidad de que se generen innovaciones gracias a la interacción entre sectores distintos”**.

Estas dos últimas aportaciones de informantes clave, junto a la literatura científica analizada, guardan una correlación con los resultados de la encuesta realizada al efecto en este trabajo, según los cuales (para 30 empresas industriales que han participado en la misma): 9 de cada 10 empresas sí han innovado; la tabla siguiente recoge los ámbitos en los que se ha producido dichas innovaciones.

En la encuesta efectuada también se preguntaba acerca del tipo de innovación que habían implantado en los últimos tres años, y aquí las cifras nos muestran que éstas habían sido en cuestiones relativas a la organización (20,25 %), en el proceso productivo (18,99 %) y en el producto y/o servicio (17,72 %).

INNOVACIONES APLICADAS POR LAS EMPRESAS		
Tipología	Total	Porcentaje
Alianzas empresariales	6	7,59%
Formación continua	1	1,27%
Gestión energética	4	5,06%
Hay innovaciones en curso, pero aún no se han aplicado	2	2,53%
Internalización	3	3,80%
Se han aplicado innovaciones en comercialización	8	10,13%
Se han aplicado innovaciones en el proceso de producción	15	18,99%
Se han aplicado innovaciones en el producto/servicios	14	17,72%
Se han aplicado innovaciones organizativas	16	20,25%
Se han aplicado métodos de marketing para promoción, embalaje, fijación de precios, posicionamiento del producto o servicios post-venta	6	7,59%
Se han realizado nuevas formas de relación entre trabajadores/as y empresarios/as	4	5,06%
Total	79	100%

Tabla 48. Innovaciones aplicadas por las empresas.
Elaboración propia.

La OCDE (2005) ofrece la siguiente **definición del concepto**:

“(…) una innovación es la implementación de un nuevo o significativamente mejorado producto (ya sea físico o un servicio), proceso, nuevo método de marketing, o un nuevo método empresarial en la organización del trabajo o en las relaciones exteriores.”

Del mismo documento de la OCDE, conocido como Manual de Oslo, se pueden extraer los factores favorecedores de la innovación, que mostramos en la tabla 49.

FACTORES GENERADORES QUE FAVORECEN LA INNOVACIÓN			
Competencia, demanda y mercados	Producción y distribución	Organización del lugar de trabajo	Otros motivos
Aumentar cuota de mercado	Mejorar la calidad	Mejora de la comunicación entre departamentos	Reducir el impacto Ambiental
Ampliar gama de productos	Disminuir los costes y reducir el consumo de materiales y energía	Transferir conocimientos con otras organizaciones	Mejorar la sanidad y la seguridad
Adaptación a las necesidades de los clientes	Aumentar la eficiencia y mejorar la capacidad	Mejorar las condiciones de trabajo	Respetar las normas

Tabla 49. Factores favorecedores de la innovación.
Fuente: Garrigues y Puig, 2019.

En cuanto a la innovación que se lleva a cabo por las empresas de la Comunitat Valenciana, ésta parte de una inversión reducida, ya que solo se destina un 6 % a I+D+i y, además, la mayoría no cuentan con un departamento de I+D+i (Oficina de Transformación Digital, 2020) Sobre el tipo de innovación, según los datos que publica el INE en la Encuesta sobre innovación en las empresas, durante el período 2016-2018, las empresas tecnológicas realizan más innovaciones en el proceso

productivo que en el producto, tanto en el total nacional como en el caso autonómico, con un 61,4 % y un 62,48 % respectivamente. Por lo que respecta a las empresas no tecnológicas, la innovación en el total nacional se centraba más en mejoras organizativas con un 53,81 % mientras que en la Comunitat Valenciana las empresas se focalizan más en la comercialización, con un 50,22 %.³²

Esta carencia de innovación en el tejido empresarial autonómico hace que sea necesario incrementar la inversión en esta materia para mejorar la competitividad industrial, ya que presenta una debilidad grave en productividad si lo comparamos con el conjunto del sector secundario español o la media de la productividad de la UE-28. Otra de las razones que explican los bajos niveles de productividad es la especialización en actividades menos productivas y con menor peso en los sectores más intensivos en conocimiento e innovación, como son el de la maquinaria y equipo, material y equipo eléctrico, electrónico, etc. (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas - IVIE, 2018).

La innovación es la piedra angular de nuestra economía y así lo recoge la Comisión Europea (CE) en las de recomendaciones que están diseñadas para nuestro país. Según la CE se considera que nuestro nivel de innovación es reducido, y esto es debido por los bajos niveles de inversión y desarrollo. Según la CE, el gasto que compone el entramado empresarial español en I+D+i representa la mitad de lo que lo hacen las empresas de la Unión Europea. Para aumentar estos indicadores, la CE hace “hincapié en las asociaciones público-privadas, en la cooperación entre el mundo académico y las empresas y la transferencia de tecnología, especialmente en beneficio de las pymes”³³.

Algunos de los retos estratégicos del PEIV (2017) van encaminados a potenciar la innovación en la industria, para lo cual existen diferentes vías. Una de ellas es la apuesta decidida por la innovación abierta, el *networking* y la formación de alianzas, cuyo fin es tanto la creación y/o potenciación de los *clusters* como la cooperación inter-empresarial.

La necesidad de trabajo coordinado es crucial para mejorar la competitividad en nuestro entramado empresarial. Según el PEIV (2017:70):

“(...) una sociedad que apuesta por el desarrollo de la industria como eje central de su desarrollo económico, necesita generar un ecosistema industrial de

³² <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=6201&capsel=6207> (última visita, 19/08/2020).

³³ http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/archivos/semestre2020/Recomendaciones-del-Consejo-a-Espaa-2020.pdf (última visita, 24/09/2020).

cooperación (...) donde empresas, instituciones públicas, Universidad, centros de Formación Profesional, centros tecnológicos, empresas de servicios avanzados, sindicatos, organismos intermedios, etc., trabajen de forma coordinada.”

Este planteamiento también está recogido en los objetivos de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027 (en adelante EECTI) que propone **impulsar la transferencia de conocimiento y el desarrollo de vínculos bidireccionales entre ciencia y empresa**, así como promover la investigación y la innovación en el tejido empresarial.

Esta idea es desarrollada por algunas de las personas entrevistadas que manifiestan que la cooperación entre las empresas actualmente es limitada y que es vital reforzarla. De este modo, y sobre la valoración de las redes empresariales del territorio, un actor estratégico declara sobre éstas lo siguiente:

“[Es] Mala. En España no compartimos información. Cuando no compartes información, en este caso, lo que hace es que eres menos competitivo. (...)”
(Empresa del sector de la industria – E2 –).

Según este Plan, **una forma de fomentar la colaboración es mediante consorcios de innovación y colaboración de empresas tractoras con pymes locales**. El objetivo sería que estas últimas entren en redes colaborativas que, con ayuda de los Institutos Tecnológicos y asociaciones, les permitan aprender, crecer y actualizarse. Para ello, es necesario identificar empresas tractoras y definir una serie de actividades de buenas prácticas y de acciones de innovación que se pueden desarrollar y que, paralelamente, podría poner en contacto a una parte del tejido empresarial. Las funciones de las empresas tractoras se basan en mostrar su conocimiento, transmitirle la innovación y actuar de tracción, por lo que podemos definir que su trabajo resulta esencial. Son varias las medidas que plantean desde la Universidad Politécnica de Valencia (2017): la **ayuda económica directa a las empresas tractoras para la gestión de las actividades de transferencia, la realización de jornadas como puertas abiertas a este tipo de empresas, la difusión de buenas prácticas, la ejecución de foros y seminarios que permitan la colaboración entre las empresas, la promoción de recursos compartidos entre las empresas, etc.** Estos proyectos de colaboración están en consonancia con la EECTI como media para desarrollar la I+D+i. Para ello, la estrategia pone en relieve la necesidad de que diversos actores colaboren con la finalidad de favorecer la transferencia, el intercambio de conocimiento y el impacto de la innovación en la sociedad.

Este tipo de acciones se están desarrollando por algunas asociaciones empresariales de la comarca y otros organismos como las universidades, pero, como

bien manifiestan algunos de estos actores, es necesario potenciarlas:

“Por ejemplo, una idea, un patrón que intentamos repetir, buscar una empresa líder, que llamábamos..., más que líder, buscar una empresa tractora que tuviera alguna necesidad de resolver algún tema de I+D+i, que no acabara de resolver por sí misma con su departamento, y ponerla en contacto con empresas intermedias, auxiliares que de esas sí que hay muchas en Fuente de Jarro, (...) también con startups. Entonces hacer un poquito un ecosistema innovador, a petición de esa empresa tractora, y poner a trabajar a empresas pequeñas y medianas que tienen ganas de ser sus proveedoras. Un reto bonito que podemos repetir en cualquier momento.” (Un/a representante de la Asociación de empresas del Polígono Industrial Fuente del Jarro – ASIVALCO –).

El objetivo principal es que las pequeñas empresas entren en el círculo virtuoso de la innovación ya que, como bien comentan algunos/as expertos/as, una vez las empresas se sumergen en las bondades de la innovación, experimentan la necesidad de realizar más proyectos innovadores generando así el llamado ciclo de la innovación:

“Empiezan haciendo un curso, a partir de ahí empiezan a hacer una certificación de producto o un test de laboratorio, y poco a poco se van..., van integrando esta I+D+i, acaban siendo más productivos y acaban haciendo..., llevando a cabo la máxima colaboración con centros tecnológicos” (Representante de la Red de Institutos Tecnológicos de la Comunitat Valenciana – REDIT –).

Asimismo, el fomento de *clusters* dinamiza estas relaciones provocando mayor transferencia de conocimiento e información. El incremento del *clusters* tiene consecuencias sobre el tamaño de las empresas, ya que, impulsando la colaboración entre las empresas, permite que las pymes mejoren sus estructuras inter-organizativas y así conseguir que sean más competitivas.

Las políticas *clusters* se han convertido en ejes fundamentales para plantear estrategias de crecimiento en Europa con el fin de acelerar la innovación y la transformación digital. Según la European Commission (2016), los *clusters* deben entenderse como ecosistemas regionales compuestos por empresas, actores relacionados e instituciones con una interdependencia entre sí.

Las relaciones entre las empresas industrias son importantes ya que **cada empresa necesita interactuar con proveedores, proveedores de otros servicios u otras empresas para tener éxito.** En este punto, la ubicación es muy importante, y aunque las empresas pueden necesitar trabajar con socios de diferentes lugares para acceder a las mejores fuentes posibles, las empresas locales juegan un papel

importante porque según la European Commission (2016:14) “el tipo de interacción que las empresas pueden lograr con socios locales es mucho más rica”.

Siguiendo con este informe, una buena política de *clusters* se centra en **promover la colaboración intersectorial y los vínculos de la cadena de valor**. De esta forma, se puede ayudar a los procesos de transformación industrial y ser una herramienta importante para realizar estrategias de especialización inteligente.

Esta interconexión de los diferentes sectores/*clusters* facilitan la transferencia de conocimiento entre diferentes sectores, así como la posibilidad de que surjan sectores nuevos, tecnología moderna y se fomente la innovación.

Otro reto que queda patente en el PEIV (2017) y que ha sido respaldado por las y los agentes clave viene de la mano de la digitalización o la industria 4.0 que desarrollamos en el siguiente punto.

- **Digitalización o industria 4.0.**

Un aspecto destacable en torno a la industria es el relativo a su digitalización. En la actualidad, se hace uso del término Industria 4.0, y ésta tiene como objetivo principal el conseguir que la maquinaria se encuentre interconectada entre sí, analizando la información y permitiendo el diseño de nuevos modelos de negocio y sistemas de fabricación (Tapia, 2017). Cuando se habla de esta industria se está haciendo referencia a una visión particular de la fabricación, en la que todos los procesos se encuentran interconectados a través del denominado como Internet de las Cosas (IoT), y que permite la toma de decisiones a cualquier nivel.

Desde el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo se hacen eco de la importancia de la digitalización, tanto de la sociedad en general, como de la industria en particular. Hoy día, la hiperconectividad es una de las características de nuestra sociedad, y los/as clientes cada vez disponen de mayor información en el acceso a la oferta de empresas industriales a lo largo de la orbe. Esto es generador de nuevas oportunidades para el mercado español. Para ello se ha diseñado la estrategia “**Industria Conectada 4.0**”³⁴, con un triple objetivo:

- incrementar el valor añadido industrial y el empleo cualificado en el sector industrial,
- favorecer el modelo industrial de futuro para la industria española, en aras de potenciar los sectores industriales, que favorecerá al crecimiento de la economía, y en el que desempeña un rol relevante el desarrollo de la oferta

³⁴ Algunos de los Programas que incluye esta Estrategia son: “HADA”, “ACTIVA Industria 4.0”, “12 Retos de la Industria”, “ACTIVA Ciberseguridad”, y “Crecimiento Empresarial”.

local de soluciones digitales,

- desarrollar palancas competitivas que permitan su diferenciación al tiempo que se fomenten las exportaciones.

Si bien merece destacar el impulso desde la Administración Central, desde el ámbito territorial valenciano también se efectúa este esfuerzo. La Conselleria competente ha puesto en marcha algunas medidas, unas de sensibilización y de apoyo financiero, otras de estrategias y de asesoramiento. Por resaltar algunas de estas medidas, en el marco de las estrategias destacan la “Agenda Industrial 4.0 Comunitat Valenciana”, con un plan de actuación regional en i4.0 en el marco de la Estrategia Regional de Especialización Inteligente (RIS3 CV³⁵), o la “Plataforma Col·lab Connect”, que es una plataforma regional para la canalización de la oferta de soluciones y capacidades de fabricación y suministro de productos que resultan de urgencia, como consecuencia de la crisis sanitaria SARS-CoV-2.

Ahora bien, debe realizarse el siguiente apunte: **para el fomento de la digitalización se exige que se propicie una formación adecuada en la materia**, una formación en habilidades digitales. En este sentido, el Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) 2020 (Comisión Europea) sostiene que **España presenta una posición poco favorable en uno de sus indicadores: el del capital humano**. En este indicador se analizan las competencias digitales, al menos a nivel básico, las competencias digitales por encima del nivel básico, los conocimientos de software, al menos de nivel básico, los/s especialistas en TIC, las mujeres especialistas en TIC, y, por último, los titulados en TIC. Por tanto, la apuesta por la digitalización debe ir acompañada de la formación necesaria en determinadas competencias, especialmente las digitales. Y es que esta formación será exigida a los potenciales y futuros trabajadores/as en la ya entrada cuarta revolución industrial (o industria 4.0).

“Si acometemos la transformación de nuestras industrias y de nuestras empresas, conforme a los retos tecnológicos que tenemos ante nosotros, si somos capaces de integrar en nuestros procesos productivos el Big Data, la inteligencia artificial, la realidad aumentada, todas estas tecnologías habilitadoras de las que habla la Unión Europea, si somos capaces de apostar por esta industria 4.0, (...) que saldremos reforzados, pero ahí es otro de los casos que nosotros detectamos, los retos son unos, las necesidades de las empresas son otras, pero los perfiles que tenemos ahora mismo requieren una actualización y una formación que ahora mismo no tenemos” (Representante de

³⁵ Para más información se puede consultar el siguiente enlace: <http://ris3cv.gva.es/va/> (última visita 17 junio del 2020).

la Red de Institutos Tecnológicos de la Comunitat Valenciana – REDIT –).

Así, es indiscutible la necesidad de potenciar la innovación en la industria, para lo cual, es primordial desarrollar la digitalización, adecuar la formación profesional a las necesidades del mercado, mejorar las relaciones existentes entre las empresas e incrementar el tamaño de las mismas. Ello permitirá, junto a la mejora de la innovación, el desarrollo de la competitividad sectorial y, por ende, una economía más sólida.

2.2.2. Sector comercial: importancia de la digitalización

En atención a los subsectores más representativos que integran el sector servicios, sector que como ya se ha destacado anteriormente abarca el 79,39 % de las empresas de nuestro tejido productivo, se recoge a modo de tabla la distribución municipal en el mes de mayo de 2020. Dicha tabla indica la trascendencia de los diferentes subsectores en función del municipio y del total de las empresas.

NÚMERO DE EMPRESAS POR SUBSECTORES DEL SECTOR SERVICIOS Y MUNICIPIO EN L'HORTA NORD											
Municipio	Comercio al por mayor		Comercio al por menor		Hostelería		Otros Servicios (1)		Total Servicios		Total empresas
	Total	% (2)	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
Albalat del Sorells	8	6,25%	13	10,16%	8	6,25%	65	50,78%	94	73,44%	128
Alboraya	67	7,17%	74	7,92%	88	9,42%	552	59,10%	781	83,62%	934
Albuixech	13	9,56%	6	4,41%	8	5,88%	71	52,21%	98	72,06%	136
Alfara del Patriarca	4	4,30%	11	11,83%	5	5,38%	53	56,99%	73	78,49%	93
Almàssera	9	5,00%	13	7,22%	14	7,78%	96	53,33%	132	73,33%	180
Bonrepòs i Mirambell	11	11,58%	5	5,26%	2	2,11%	42	44,21%	60	63,16%	95
Burjassot	34	4,00%	108	12,71%	97	11,41%	453	53,29%	692	81,41%	850
Emperador	1	8,33%	1	8,33%	0	0,00%	7	58,33%	9	75,00%	12
Foios	9	4,29%	17	8,10%	9	4,29%	118	56,19%	153	72,86%	210
Godella	20	3,22%	30	4,83%	35	5,64%	490	78,90%	575	92,59%	621
Massalfassar	21	15,91%	8	6,06%	10	7,58%	56	42,42%	95	71,97%	132
Massamagrell	22	6,01%	44	12,02%	38	10,38%	167	45,63%	271	74,04%	366
Meliana	15	4,95%	37	12,21%	21	6,93%	147	48,51%	220	72,61%	303
Moncada	29	4,64%	63	10,08%	25	4,00%	332	53,12%	449	71,84%	625
Museros	29	10,94%	20	7,55%	18	6,79%	94	35,47%	161	60,75%	265
Paterna	388	12,41%	208	6,65%	180	5,76%	1.760	56,30%	2.536	81,13%	3.126
Pobla de Farnals, La	10	4,08%	15	6,12%	34	13,88%	138	56,33%	197	80,41%	245
Puig de Santa Maria, El	70	18,32%	25	6,54%	37	9,69%	178	46,60%	310	81,15%	382
Puçol	42	7,14%	44	7,48%	61	10,37%	338	57,48%	485	82,48%	588
Rafelbunyol	48	12,21%	34	8,65%	22	5,60%	143	36,39%	247	62,85%	393
Rocafort	8	1,98%	13	3,22%	13	3,22%	348	86,14%	382	94,55%	404
Tavernes Blanques	2	1,04%	20	10,42%	16	8,33%	108	56,25%	146	76,04%	192
Vinalesa	5	4,95%	7	6,93%	6	5,94%	57	56,44%	75	74,26%	101
TOTAL	865	8,33%	816	7,86%	747	7,20%	5.813	56,00%	8.241	79,39%	10.381

(1) Recoge, entre otros, el sector de consultoría, finanzas, seguros, inmobiliarias, actividades jurídicas, transportes, educación, sanidad, etc.

(2) Porcentajes sobre el número total de empresas en el municipio.

Tabla 50. Número de empresas por subsectores del sector servicios y municipio en l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: TGSS. Mes de referencia: mayo de 2020.

Como podemos observar en la tabla anterior, la suma del comercio al por mayor, el comercio al por menor y la hostelería representa el 23,39 % de las empresas de l'Horta Nord (2.428 en total), aglutinando 42.605 personas trabajadoras, es decir, el 33,04 % de las personas trabajadoras de la comarca (tabla 51).

NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS POR SUBSECTORES DEL SECTOR SERVICIOS Y POR MUNICIPIO EN L'HORTA NORD											
Municipios	Comercio por mayor		Comercio por menor		Hostelería		Otros Servicios		Total Servicios		Total (2)
	R.Gral. (1)	Aut.	R.Gral.	Aut.	R.Gral.	Aut.	R.Gral.	Aut.	R.Gral.	Aut.	
Albalat del Sorells	66	17	51	37	24	21	163	125	304	200	767
Alboraya	486	157	1.384	266	645	185	2.284	888	4.799	1.496	7.761
Albuixech	547	10	50	42	30	24	534	120	1.161	196	3.722
Alfara del Patriarca	102	8	54	36	10	18	195	82	361	144	656
Almàssera	145	30	37	71	52	37	279	223	513	361	1.380
Bonrepòs i Mirambell	92	18	17	31	3	25	231	112	343	186	760
Burjassot	101	103	390	401	1.890	220	4.469	941	6.850	1.665	10.127
Emperador	6	1	2	3	0	5	14	22	22	31	71
Foios	178	40	49	80	24	49	362	213	613	382	1.834
Godella	82	103	93	156	122	78	3.282	566	3.579	903	4.883
Massalfassar	320	9	173	32	75	19	416	80	984	140	1.852
Massamagrell	238	50	553	205	177	113	1.081	359	2.049	727	3.738
Meliana	78	49	107	116	77	71	463	300	725	536	2.428
Moncada	244	70	204	216	171	118	3.051	542	3.670	946	6.433
Museros	861	37	132	55	53	35	452	181	1.498	308	3.200
Paterna	4.576	417	2.427	719	2.895	382	23.621	2.392	33.519	3.910	48.266
Pobla de Farnals, La	108	36	37	84	245	83	559	251	949	454	1.824
Puig de Santa Maria, El	490	78	84	73	223	62	774	314	1.571	527	3.183
Puçol	745	142	108	154	1.497	144	1.759	637	4.109	1.077	7.001
Rafelbunyol	253	53	124	88	68	64	769	282	1.214	487	3.463
Rocafort	16	81	34	78	49	45	750	437	849	641	1.644
Tavernes Blanques	87	22	11.766	71	31	52	296	239	12.180	384	13.185
Vinalsea	51	10	30	28	11	22	224	79	316	139	766
TOTAL	9.872	1.541	17.906	3.042	8.372	1.872	46.028	9.385	82.178	15.840	128.944

(1) Incluye sistemas integrados en el RGSS (Artistas, Profesionales taurinos, Trabajadoras/es ferroviarias/os, Jugadoras/es profesionales de fútbol, Personal Empleado de hogar). (2) Sumatorio de trabajadoras/es autónomas/os y de trabajadoras/es por cuenta ajena.

Tabla 51. Número de personas trabajadoras por Régimen General o Especial Autónomo, subsectores del sector servicios y por municipio en l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: TGSS. Mes de referencia: mayo de 2020.

Por lo que respecta a los centros comerciales, l'Horta Nord cuenta con 6 grandes espacios situados en Alboraya, Burjassot, Paterna y Massalfassar, los hemos recogido en la siguiente tabla. En total, estos espacios suman una superficie bruta alquilable (SBA) de 165.336m², 108 comercios y cerca de 9.120 plazas de aparcamiento. Destacan los datos de Heron City Paterna, con las cifras más altas en superficie bruta alquilable, número de comercios y plazas de aparcamiento. No obstante, la importancia de estos centros comerciales reside en su capacidad para condicionar y estructurar la actividad comercial de nuestro territorio, así como la movilidad de los/as consumidores/as. Así, estos espacios actúan como ejes atractores que

canalizan el consumo y suponen una dura competencia para el pequeño comercio local.

CENTROS COMERCIALES DE L'HORTA NORD							
Año de apertura	Centro	Localidad	Tipo de Centro	Localización centro	SBA Total (1)	Número de comercio (2)	Plazas de aparcamiento (2) (3)
1979	Carrefour Paterna	Paterna	HI - Basado en Hipermercado	Semiurbano	22.525	*	*
1985	Alcampo Alboraya	Alboraya	HI - Basado en Hipermercado	Periférico	18.800	26	1.800
1992	Parque Comercial Alban	Burjassot	PC - Parque Comercial	Semiurbano	20.876	9	920
2007	El Manar	Massalfassar	PC - Parque Comercial	Periférico	23.716	18	1.300
2007	Heron City Paterna	Paterna	CD - Centro de Ocio	Periférico	44.664	34	3.100
2013	Centro Comercial Parque Ademuz	Burjassot	PC - Parque Comercial	Semiurbano	34.755	21	2.000
Total					165.336	108	9.120

(1) Datos correspondientes a 2016, procedentes de PATECO.

(2) Datos procedentes de los espacios web de los centros comerciales.

(3) El número de plazas de aparcamiento es aproximado.

* Datos no disponibles.

Tabla 52: Centros comerciales de l'Horta Nord.

Elaboración propia. Fuente: Oficina de Comercio y Territorio - PATECO; Espacios web de los centros comerciales.

Una vez hemos expuesto algunas de las cifras del comercio en nuestro territorio, vamos a centrar nuestra atención en la situación del comercio de proximidad de l'Horta Nord. El término de comercio de proximidad hace referencia al comercio que se desarrolla en nuestro entorno más cercano y nos brinda la posibilidad de satisfacer nuestras necesidades diarias. Su fomento es beneficioso para la economía local, pues supone un impulso para productores y comercios locales que refuerza su posición ante las grandes superficies y empresas comerciales. También lo es para el consumidor y la consumidora, que obtiene los productos y servicios necesarios en su entorno, ahorrando en costes de desplazamiento, en tiempo, y obteniendo un trato más personalizado. Por último, el comercio de proximidad presenta ventajas por lo que respecta a la sostenibilidad, por la reducción de los desplazamientos del consumidor y la consumidora a la que hemos hecho referencia anteriormente y por la menor distancia entre el lugar de elaboración de los productos y su punto de venta.

Según *el Pla d'Acció per a la Transformació del Model Econòmic Valencià 2017* (IVIE, 2018), los servicios tradicionales ligados al comercio, el transporte y la hostelería, han funcionado en los últimos años como uno de los principales motores de la recuperación económica en la Comunitat Valenciana. Una característica que la diferencia de Europa, donde los servicios avanzados han ocupado esta posición de vanguardia en la recuperación del crecimiento económico y la modificación de la estructura productiva. A esto cabe añadir una matización. Desde que se inició la crisis, el comercio y la hostelería se han mantenido como los subsectores más importantes

en la Unión Europea, en España y en la Comunitat Valenciana. La diferencia radica en que, mientras en Europa estos subsectores han ido perdiendo peso, en España y en la Comunitat Valenciana sigue creciendo su importancia en la economía.

Por lo que respecta al comercio local en nuestro territorio, el *Plan Director Comercial de l'Horta Nord* (Pactem Nord, 2010) señala la importancia de la Ley 8/1986 de Ordenación del Comercio y Superficies Comerciales en el proceso de implantación de un “Modelo Valenciano de Comercio”. Esta ley, una de las leyes autonómicas pioneras en la regulación del sector dentro del marco español, fijó los principios básicos para la ordenación de la actividad comercial en la Comunitat.

Más tarde, se dio otro paso importante en el camino a configurar el comercio interior de la Comunitat Valenciana y en la evolución hacia un “Modelo Valenciano de Comercio”, con la creación del *Plan de Acción Territorial Aplicado a la Distribución Comercial en la Comunitat Valenciana* (PATECO). Este plan aplicó una perspectiva integral y territorial a la planificación y la ordenación de la actividad comercial.

El *Plan Director Comercial de l'Horta Nord* (Pactem Nord, 2010), apunta a un modelo valenciano de comercio cuyas características queremos traer al primer plano. El documento describe una economía doméstica de tendencia metropolitana, que demanda nuevos espacios comerciales ante la incapacidad de los centros urbanos para proporcionar estos espacios, dando lugar al surgimiento de centros alternativos al centro de la ciudad. Así, la ciudad se vuelve más policéntrica, con centros diferenciados y especializados que compiten entre sí. Este fenómeno se apoya en la creciente motorización de la población y la reducción de la importancia de las distancias físicas respecto al consumidor.

El panorama descrito por el *Plan Director Comercial* se ha visto alterado en los últimos, siendo **la irrupción de la economía digital** uno de los elementos transformadores de esta realidad. El desarrollo de internet ha supuesto la mejora de las comunicaciones y la utilización de herramientas en línea para las actividades comerciales y formativas. En lo que respecta al terreno comercial, las tecnologías digitales están generando una transformación digital que cambia las formas de organización y los desarrollos empresariales, generando nuevos desafíos en este terreno (López, 2019). La intensificación de la economía digital, es un fenómeno con una gran capacidad transformadora sobre la actividad comercial y la movilidad de los consumidores.

La economía digital tendría tres componentes principales: la infraestructura de apoyo, compuesta por las telecomunicaciones, el hardware y el software; los procesos comerciales electrónicos, referentes a las formas de organización de los

negocios, y las transacciones de comercio electrónico, es decir la venta de bienes y servicios a través de internet (Mesenbourg, 2001).

La irrupción de la economía digital ha dado lugar a la elaboración por parte de las administraciones de planes que procuren la adaptación del comercio de proximidad al nuevo escenario digital. Desde la Unión Europea, hasta los municipios, pasando por los diferentes niveles territoriales intermedios. En este sentido, la *Agenda Digital Para España* (Ministerio de Energía, Industria y Turismo, 2013), que traslada los objetivos de la *Agenda Digital para Europa* al Estado español, incluye el impulso del comercio electrónico como uno de sus objetivos principales.

Se considera al comercio electrónico como una de las áreas estratégicas más importantes para la economía europea, trabajando bajo la premisa de que, en el futuro, gran parte del comercio se realizará a través de Internet. La previsión de tal futuro lleva a una deducción lógica: **las economías que avancen más en la digitalización de sus empresas estarán mejor posicionadas en el mercado global** (Ministerio de Energía, Industria y Turismo, 2013).

En esta misma línea, el informe *La economía intangible en España* (COTEC, 2019) ve en la digitalización: “una necesidad más que evidente para el buen funcionamiento de las empresas, las administraciones públicas y la ciudadanía en el comienzo del tercer decenio del presente siglo”.

Por lo que respecta al comercio de proximidad, la irrupción de la economía digital supone la aparición, tanto de nuevas amenazas como de nuevas oportunidades. Por un lado, este escenario trae consigo la llegada de nuevos/as competidores/as en los mercados locales: empresas sin localización física en el territorio que operan a través de internet y empresas localizadas en el territorio con espacios físicos y digitales de venta. El comercio online y la infraestructura logística que permite la entrega a domicilio de las compras realizadas por internet generan efectos negativos en el comercio de proximidad por diferentes factores, como, por ejemplo, los siguientes: a) las grandes empresas comerciales que operan en internet tienen una capacidad mayor que los pequeños comercios locales para reducir precios y hacer ofertas; b) el progreso en la reducción del tiempo de entrega de las compras realizadas avanza hacia la inmediatez de la compra; c) la inversión de tiempo que debe realizar el consumidor en la compra online es mínima, así como la movilidad necesaria; d) la gama de productos a la que se puede acceder a través de internet es muy amplia y e) la posibilidad de opinar sobre los productos teje una red en la que unos/as usuarios/as aportan información a otros sobre productos de su interés, así como sobre las alternativas disponibles en el mercado.

No obstante, la digitalización ofrece nuevas oportunidades a los comercios. La utilización de los medios de comunicación digital por parte del comercio de proximidad multiplica las oportunidades para la publicidad, así como las vías de comunicación con las personas consumidoras. La economía digital no implica únicamente la apertura de comercios digitales, sino también la adaptación de los procesos comerciales al entorno digital (Mesenbourg, 2001). Las páginas web y las redes sociales se convierten en espacios a través de los que se puede atraer y fidelizar consumidores/as. Son espacios comunicativos multidireccionales entre comerciantes y consumidores/as que, si son bien aprovechados, pueden retroalimentar un proceso de mejora continuada que aporte información para optimizar la cadena de valor de los negocios.

En las entrevistas realizadas a comercios y a informantes clave de instituciones que trabajan por el desarrollo del sector comercial en nuestro territorio, tiene una especial relevancia la digitalización. Este aspecto deviene temática central en varias entrevistas, funcionando como eje estructurador, sobre todo cuando se aborda la cuestión de la innovación.

Las personas entrevistadas conceden la condición de necesaria a la presencia del comercio de proximidad en Internet. Cuando se habla de la presencia digital del comercio, podemos distinguir entre la presencia en las redes sociales, consideradas como un espacio para la promoción del comercio y para la interacción y la captación de clientes, y la presencia en el comercio *online*, es decir, en la compra y venta de productos y servicios a través de la red. El personal experto en cuestiones de comercio apunta a la necesidad de la presencia en las redes sociales y la opcionalidad del comercio *online*:

“Cuando hablamos de digitalización, no me refiero a abrir una tienda *online* (...) la digitalización es un concepto muy muy amplio (...) Digitalizarse también implica, por ejemplo, utilizar otros medios de comunicación, otros medios para atender a los clientes, otros canales para informar, ser un poco innovador a la hora de tratar a tus clientes o de atenderles.” (Representante de PATECO, Oficina de Comercio y Territorio).

No obstante, también se señala que es necesario avanzar en la implementación del comercio *online* (una visión coincidente con la de la Agenda Digital para España):

“Hoy en día, el joven cliente, en la franja de jóvenes, sí o sí, compra *online*. No puedes estar escondiéndote de esa franja de clientes.” (Representante de la Cámara de Comercio de València).

Así, en la encuesta realizada por Pactem Nord, el 41,27 % de la ciudadanía

señala que hay carencias en la posibilidad de la compra *online*.

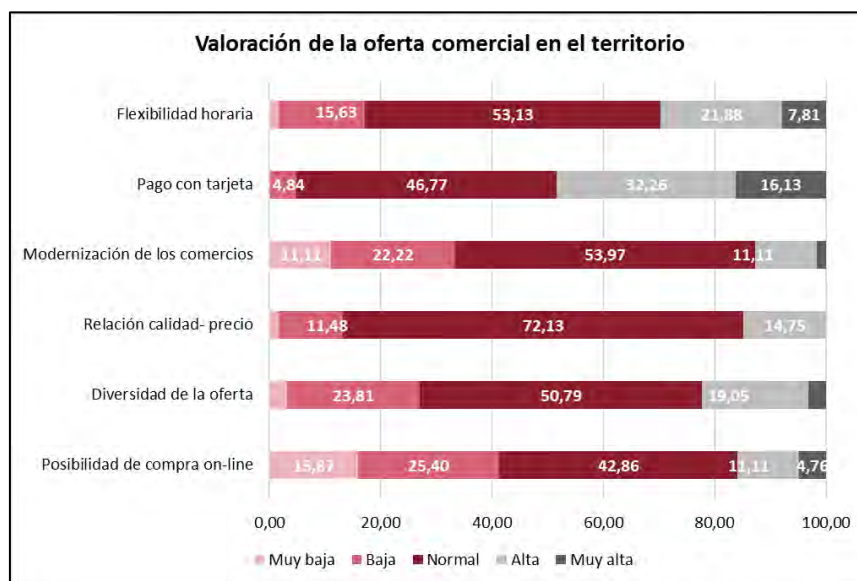


Figura 13. Valoración de la oferta comercial en el territorio.
Elaboración propia.

Además, en las entrevistas hay coincidencia al apuntar que la irrupción del SARS-CoV-2 ha puesto de manifiesto la necesidad de la presencia digital de los comercios:

“Una cosa que ha cambiado, y lo tenemos muy claro en los últimos tres meses, es que antes la digitalización era una opción, una opción muy recomendable, pero es que ahora es un salvavidas, ahora yo me atrevería a decir que es una obligación.” (Representante de PATECO, Oficina de Comercio y Territorio).

La percepción más extendida sobre la presencia digital del comercio en l’Horta Nord es la de que falta camino por recorrer para alcanzar un grado óptimo de digitalización. Por lo que respecta a las causas de esta situación, aparecen como principales la falta de conciencia sobre la necesidad de la digitalización por parte de las y los comerciantes, así como la falta de tiempo:

“(…) a la gente le cuesta muchísimo apuntarse (…) Nadie encuentra tiempo para dedicarle a esto.” (Consultor en el ámbito del comercio).

No se trataría de una carencia de actividades formativas, cuestión que las asociaciones de comerciantes están trabajando con diferentes agentes que operan en el territorio, con tal de ofrecer a los comercios cursos en los que aprendan a gestionar redes sociales, a crear una página web o a comercializar sus productos en internet. Al profundizar en estas cuestiones, se alude también a la brecha digital, a la edad de las personas comerciantes como un factor importante entre las personas con mayores problemas a la hora de digitalizar su actividad.

Otro factor percibido como fundamental para el desarrollo del comercio es el papel presente y futuro de las asociaciones de comerciantes. Los comercios y las

personas expertas entrevistadas destacan la capacidad de las asociaciones para generar unión entre los comercios y defender sus intereses. Desde los comercios se resalta la capacidad de las asociaciones para reportar información de valor a las personas comerciantes, su papel como plataforma reivindicativa y de negociación con las instituciones. De la misma forma, son percibidas como un actor clave en el fomento de la digitalización del comercio, fomentando su implantación a través de la oferta de cursos de formación. También se pone en valor su función como plataformas comunicativas a través de las cuales realizar campañas destinadas a dar visibilidad al comercio local y captar clientes. Campañas que se llevan a cabo a través de las redes sociales, así como otras actividades dinamizadoras del comercio, como las ferias comerciales o las ferias de la tapa.

“El objetivo fundamental de la asociación digamos que es «entre todos hacemos más fuerza» (...) Las asociaciones, nuestro objetivo fundamental es el apoyarnos para crear campañas más fuertes (...) y luego también pues todos aquellos beneficios que a nivel ayuntamiento, a nivel instituciones nos puedan ayudar, así como subvenciones y demás para apoyar al comercio (...)” (Consultor/a en el ámbito del comercio).

Por lo que respecta al impacto del SARS-CoV-2 sobre el comercio, uno de los informantes clave consultados señala tener datos según los cuales podemos distinguir tres perfiles diferentes de comerciantes según la percepción que tienen sobre la situación actual. El informante diferencia los siguientes perfiles: optimista, indeciso y pesimista.

“Hay un colectivo que es minoritario, en torno al 10-15 % de comercios, que son muy optimistas, y están convencidos de que van a salir reforzados de esta situación porque creen que tienen la capacidad de reinventarse (...) Por desgracia, solo es un 10-15 % de los comerciantes. El perfil que predomina es el indeciso. Comerciantes que tienen muchísimas dudas y no saben por dónde tirar, y tal vez a ese sea el que haya que guiar, y que guiar bastante, porque el que lo tiene claro, lo tiene claro. Luego había otro porcentaje que era minoritario, bueno minoritario, un 20-25 %, que serían pesimistas, de comercios que creen que tienen todo perdido (...)” (Consultor/a en el ámbito del comercio).

Así, la crisis generada por el SARS-CoV-2 ha impulsado diferentes formas de respuesta en el sector comercial. Una de las cuestiones que se ha puesto de manifiesto es la necesidad de implementar la digitalización del comercio. Algunos/as de nuestros informantes clave, han manifestado la importancia de esta presencia digital, más si cabe en este periodo crítico. Así, declaran que **el comercio en general se ha visto perjudicado y que se ha tratado de buscar alternativas al comercio**

tradicional. En este sentido, también se apunta a las ventajas que han tenido quienes han llegado a este momento con su comercio digitalizado.

“En el mercado ha estado quien ha sabido manejar su empresa desde la vertiente digital. Quien ha tenido *e-commerce*. Solamente ha estado esta gente. Ya no que ha vendido a través de, sino que ha estado, pues a través del *whatsapp*, a través del *e-mail*.” (Representante de la Cámara de Comercio de València).

Desde las asociaciones de comerciantes, según apunta una de las informantes, se ha apostado por potenciar la digitalización del comercio ante la imposibilidad de desarrollar otras acciones previstas, como por ejemplo las ferias. Además, en esta misma línea, afirma que se han llevado a cabo actuaciones con otros actores. Cabe destacar la colaboración con Unión Gremial, que ha puesto al servicio de los comercios una plataforma en la que pueden crear su propio espacio e incluso comercializar sus productos.

“(…) estamos haciendo unas formaciones con Unión Gremial, lanzaron una plataforma *online* que se llama Nou Gremial, desde la cual, todas las asociaciones que digamos estábamos adheridas, todos nuestros asociados pueden crearse su propio espacio. Va, digamos, bajo el dominio de Unió Gremial, pero pueden crearse desde su *landing page* básica hasta su tienda *online*.” (Consultor/a en el ámbito del comercio).

Otra vía para tratar de abordar la situación desfavorable ha sido la colaboración con las instituciones. Los/as comerciantes han visto que la colaboración con las Administraciones locales es un punto destacable para superar la actual situación. Para ello se han establecido contactos con éstas y se ha apostado por la difusión por medios de comunicación digitales de la diferente oferta comercial. Un ejemplo lo hallamos en el siguiente fragmento discursivo:

“En general, intentamos siempre entre los comerciantes estar en contacto continuo con el ayuntamiento para coordinar todas estas acciones.” (Comerciante Poble de Farnals).

Pese a la incidencia en la importancia de digitalizar el comercio, el desarrollo del sector comercial debe de tener en cuenta que parte de la población tiene dificultades de acceso a los recursos digitales, especialmente las personas de edad avanzada y las unidades familiares con menores recursos económicos, que presentan peores resultados en uso y conocimientos, habilidades y competencias digitales. El reconocimiento de esta problemática requiere seguir innovando en lo que se refiere a la vertiente *offline* del comercio para llegar a las personas afectadas.

Además, la irrupción del SARS-CoV-2 ha traído consigo **nuevos retos** para esta labor en dos sentidos. Por un lado, ha impuesto la necesidad de **innovar en cuestiones organizativas**, por las limitaciones introducidas debido a la aplicación de las medidas de seguridad en los lugares de trabajo y de venta. Por otra parte, ha provocado la restricción de determinadas acciones promocionales a pie de calle, como las ferias de comercio o las ferias de la tapa en el ámbito de la hostelería. En este sentido, es necesario desarrollar nuevas iniciativas promocionales que permitan un incremento de las ventas a través de eventos de comerciantes en el marco de estrategias más amplias que incluyan actividades culturales, gastronómicas, etc. que permitan la generación de sinergias económicas locales.

Por su parte, **los mercados municipales** presentan características propias y diferenciadas. Desde una lógica economicista, los mercados municipales han presentado en los últimos años una importante reducción de su actividad por una pérdida constante de clientes/as que se debe a diferentes causas: nuevos formatos comerciales, pérdida de competitividad, cambios en los hábitos de consumo, dificultades de conciliación horaria, etc. No obstante, el esfuerzo por revitalizar estos espacios comerciales debe atender a su relevancia en la configuración urbano-territorial, social y cultural de nuestras ciudades. Los mercados municipales, así como el conjunto del comercio de proximidad, merecen una atención específica en vistas a su desarrollo como parte fundamental en la estructuración de la vida en los municipios, de la consecución de un modelo de ciudad más sostenible y con señales de identidad propia.

Los mercados municipales pasan por múltiples dificultades, requiriendo medidas integrales que tengan en cuenta las particularidades de cada espacio. En general, tienen una imagen corporativa poco atractiva y escasa presencia en los medios, sufren un débil relevo generacional, un deficiente acceso a las nuevas tecnologías de la información y una débil comunicación de los comercios instalados en ellos.

A continuación, exponemos algunas posibilidades de desarrollo de los mercados municipales a través de experiencias que ya se están poniendo en marcha en otros territorios. Así, los mercados se están revitalizando mediante su reconversión en espacios polivalentes donde la compra, lo lúdico y lo relacional se conjugan. La integración en estos espacios de hostelería o de actividades sociales y culturales puede contribuir a ampliar su abanico de clientes/as y de usos. En esta misma línea existe la posibilidad de incluir en algunos de los puestos vacantes de los mercados, actividades sociales, entidades de nueva economía, servicios institucionales, actividades económicas tractoras, etc., maximizando su función social y proporcionando elementos atractivos.

A nivel logístico, la presencia de diversos comercios en un mismo espacio puede ser una oportunidad para la implantación de estrategias conjuntas de comercio online y de distribución de productos a domicilio. Estas medidas pueden mejorar la eficiencia y reducir la inversión necesaria para que los comercios puedan ofrecer sus productos en el comercio digital y entregarlos a domicilio. Además, cabe consolidar el papel de los mercados como referentes en la distribución de alimento fresco de la máxima calidad y convertirlos en referencia comercial para las nuevas tendencias y hábitos de alimentación saludable y de consumo responsable.

Una última cuestión a tener en cuenta respecto al desarrollo del sector comercial es la medioambiental. Junto con la digitalización, otro elemento central de nuestro presente es el cambio climático y la necesidad de desarrollar acciones destinadas a frenar su avance. El calentamiento global y la lucha contra el cambio climático suponen uno de los retos principales para la comunidad internacional. Los datos y las proyecciones de futuro muestran que la inacción ante esta problemática puede significar efectos devastadores para el planeta y nuestras sociedades (Gobierno de España, 2020a). Para contrarrestar la situación es necesario impulsar modelo económico más sostenible.

El comercio de proximidad tiene unas características que lo convierten en un eje potencial en el camino hacia una economía más sostenible. Cabe destacar su capacidad para influir positivamente en la disminución del impacto ambiental negativo de las ciudades, por la reducción de los desplazamientos de los/as consumidores/as. Pero, además, el comercio de proximidad puede devenir en un sector de vanguardia en el fomento de la economía circular en l'Horta Nord.

El fomento del comercio responsable está recogido en las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) para la subárea funcional de València-Horta y se alinea con los retos principales planteados por el Documento de bases y elementos orientadores para la transformación del Modelo Económico de la Comunitat Valenciana (Generalitat Valenciana, 2016) por lo que respecta al impulso de la transición ecológica del modelo productivo.

Por otra parte, la Agenda 2030 llama a revisar el actual modelo de producción y consumo para garantizar la sostenibilidad del planeta. Un modelo actualmente marcado por las pautas usar-consumir-tirar. Este sistema lineal implica un uso intensivo de los recursos naturales y ha sido situado como una de las causas principales de la crisis ambiental que atravesamos (Gobierno de España, 2020a).

Así, en los próximos años será fundamental profundizar en el fomento de la economía circular en el comercio de proximidad, en consonancia con el Objetivo de

Desarrollo Sostenible número 12, relativo a la producción y el consumo responsables. Sobre todo, en relación al punto 12.5 sobre la reducción de la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización, y, en el caso del consumo responsable, al punto 12.8. El cual busca difundir la información y los conocimientos necesarios para que la ciudadanía pueda desarrollar un estilo de vida más sostenible y respetuoso con el medio ambiente. La Estrategia Española de Economía Circular (Gobierno de España, 2020) también recoge estos objetivos entre las cuestiones a desarrollar de cara a 2030.

En este contexto, para los/as informantes clave, la crisis provocada por el SARS-CoV-2 ha puesto de manifiesto que el comercio debe desarrollar su vertiente digital, cuestión ya apuntada con anterioridad a la pandemia en otras investigaciones, y ha dado lugar a la concentración de la atención de las administraciones y de las asociaciones de comerciantes sobre esta cuestión. Por otro lado, el desarrollo de los procesos de digitalización pendientes en el sector no puede dejar de lado determinadas vías de promoción “tradicionales” y atención diferenciada que dotan al sector de elementos competitividad propios.

A modo ilustrativo, sirva el ejemplo del municipio de Camariñas (Galicia), en el que mostramos los objetivos de su Plan de Mercados municipales: a) Mejorar, adecuar y modernizar el equipamiento comercial: Mercado de Camariñas. b) Promover la gestión cooperativa del mercado y la cooperación empresarial. c) Revitalizar el comercio tradicional y configurar un espacio de comercialización con señales de identidad propia, atractivo y competitivo, con plena accesibilidad y sostenible. d) Mejorar la formación empresarial, comercial y el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación de las empresas. e) Implantar planes de calidad y mejora de la presentación del producto. f) Diseñar planes de difusión y promoción del centro. g) Promover el empleo y el autoempleo de las mujeres, especialmente de las fórmulas cooperativas, emergiendo actividades de la economía sumergida.

2.3. Conclusiones

La evolución de las tasas de empleo en el territorio, tras la crisis del año 2008, se ha visto duramente afectada por el impacto negativo del SARS-CoV-2. L'Horta Nord venía presentando en los últimos años un incremento de la contratación temporal y de las afiliaciones a la seguridad social, mientras el desempleo experimentaba la dinámica contraria y el dinamismo empresarial presentaba un nivel de actividad generador de empleo.

La irrupción del SARS-CoV-2 ha puesto de manifiesto la fragilidad de la contratación temporal, ha dado lugar a un descenso de las afiliaciones que se ha concentrado en la hostelería y la industria manufacturera y ha hecho aumentar el desempleo, datos del mes de junio de 2020 de Labora, hasta las 24.594 personas (pendientes de la resolución final de los ERTes que en l'Horta Nord afectan a 3.242 empresas y 24.324 personas trabajadoras, en junio de 2020).

La situación de las mujeres deviene más precaria en el mercado de trabajo, y en algunas variables de manera muy significativa, que la de los hombres. Su contratación es menor en todas las formas de contratación y se ven más afectadas por la temporalidad y la parcialidad involuntaria. El desempleo también les afecta en mayor medida, registrándose 14.412 mujeres desempleadas y 10.182 hombres desempleados. Además, su peso relativo sobre las afiliaciones a la seguridad social es del 42,92 %.

Las desigualdades entre las mujeres y los hombres son patentes en términos salariales, en las horas trabajadas o en los retos profesionales. Para combatir los obstáculos a la igualdad en el mercado laboral es necesario abordar problemáticas como el reparto desigual del trabajo reproductivo, la segregación ocupacional horizontal y vertical, o la existencia de ámbitos formativos y laborales masculinizados. Más si cabe cuando el SARS-CoV-2 ha reforzado problemáticas como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la violencia de género o el reparto de las tareas domésticas y de cuidados.

Las personas jóvenes son también un grupo de población vulnerable que se ha visto especialmente afectado por la precariedad laboral. Su representación sobre las afiliaciones a la Seguridad Social se ha reducido desde 2007. Los/as jóvenes/as tienen tasas de actividad y ocupación unos 5 y 10 puntos por debajo de la media general respectivamente, mientras su desempleo es 10 puntos superior a la media. La situación ante la irrupción del SARS-CoV-2 es crítica y requiere de medidas urgentes.

Por lo que respecta a la formación, en l'Horta Nord más de 50.000 personas alcanzan únicamente el nivel primario educativo, siendo analfabetas o sin estudios cerca de 22.000 personas. El nivel formativo de nuestra sociedad es bajo y encontramos problemas como la feminización y la masculinización de determinados estudios o la correlación del fracaso escolar y los bajos niveles formativos con el riesgo de pérdida de empleo.

Las personas expertas, como ya se recogió en el ejercicio 2010 con el estudio sobre Formación Profesional y Mercado de Trabajo en l'Horta Nord realizado por Pactem Nord, vuelven a poner de relieve la desconexión entre el tejido productivo y la Formación Profesional o la Universidad, así como a las deficiencias de la formación profesional para cubrir las necesidades del mercado laboral. Mejorar este tipo de formación también requiere trabajar su imagen e impulsar su atractivo para atraer a la "gente joven". La Formación Profesional puede aumentar las posibilidades laborales de la juventud y favorecer la adquisición de competencias profesionales por las personas que solo alcanzaron la escolaridad obligatoria.

En el sistema productivo de l'Horta Nord, el sector servicios tiene un peso relativo cercano al 76 % respecto al reparto de las personas trabajadoras por sectores en junio de 2020. La industria está cerca del 16 % y la construcción tiene un peso del 6,67 %, mientras el sector primario ocupa al 1,36 % de las personas trabajadoras.

En l'Horta Nord radican 1.002 empresas industriales, que ocupan a 20.564 trabajadoras/es. La configuración de este sector en la comarca presenta potenciales ventajas adaptativas por su estructura industrial diversificada y por su generación de externalidades positivas sobre la producción y la creación de empleo de calidad. No obstante, deben afrontar diferentes retos: el desajuste entre las oportunidades laborales y los niveles de formación existentes, su escasa visibilidad entre la población joven, la reducida presencia de las mujeres en el sector, el reducido tamaño, la baja productividad, y la debilidad de las redes de información y colaboración entre empresas. Así, frente a estos retos, es necesario mejorar la imagen de la industria para que el sector sea atractivo para los/as jóvenes, fomentar la innovación, impulsar colaboración entre empresas tractoras y pymes, promover un espacio *clusters* que produzca una mayor transferencia de conocimiento e información, animar a la colaboración intersectorial para facilitar la transferencia de información entre sectores y la innovación, y avanzar en la digitalización del tejido industrial.

Por otra parte, el comercio al por mayor, el comercio al por menor y la hostelería suman 2.428 empresas y ocupan a 42.605 trabajadores/as en l'Horta Nord. El comercio tiene capacidad para impulsar la economía local, habida cuenta de su importancia junto al transporte y la hostelería como motores de recuperación tras la

crisis de 2008 y el crecimiento experimentado por estas actividades en los últimos años. El comercio de proximidad debe afrontar, igualmente, diferentes retos asociados, entre otros, a la intensificación y expansión de la economía digital, al desarrollo de modelos sostenibles y respetuosos con el medio ambiente (como elementos distintivos) y a la potenciación de determinados elementos del modelo “tradicional” de venta. La irrupción del SARS-CoV-2 ha evidenciado la necesidad de potenciar la presencia en Internet del comercio de proximidad. No obstante, la digitalización no puede dejar atrás a la población afectada por la brecha digital.

3. SOCIEDAD Y TECNOLOGÍA

En este capítulo afrontamos una cuestión que se ha revelado como harto importante desde la declaración del estado de alarma -en el mes de marzo del año 2020- como consecuencia de la crisis sanitaria del SARS-CoV-2. A partir esta declaración han salido a relucir aspectos tales como la brecha digital y la consiguiente exclusión social de determinados colectivos, la modalidad del teletrabajo, extendida a partir del confinamiento, o la problemática en la relación entre la Administración Pública y la ciudadanía. Abordaremos los tres puntos en sub epígrafes diferentes, todo y que su contenido guarda una estrecha relación entre sí. El abordaje seguirá la misma secuencia que la planteada en esta introducción. Todo ello se ha conseguido a partir de la revisión de la literatura científica y de artículos periodísticos, de informes especializados, de la explotación estadística de la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares, realizada por el INE, 2019, y de la Encuesta “Calidad de los servicios públicos (XIII)” del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Asimismo, se ha contado con información cuantitativa propia del Consorcio Pactem Nord, sea de la base de datos de su observatorio socioeconómico, sea de las encuestas propias lanzadas en los meses de mayo y junio del año 2020 en el marco de este trabajo y con información de carácter cualitativo, a partir de las declaraciones de algunas de las personas entrevistadas en el trabajo de campo, obtenidas a partir de la realización de entrevistas en profundidad semiestructuradas a informantes clave de la comarca de l’Horta Nord.

3.1. Brecha digital y exclusión digital

La brecha digital se ha manifestado con mayor nitidez, si cabe, a partir de la declaración del estado de alarma y el consiguiente confinamiento como consecuencia del SARS-CoV-2. Esta brecha o desigualdad digital tiene implicaciones diversas, tanto en el ámbito productivo como en el sistema educativo o en otros relacionados con la Administración Pública, por citar algunas. Y es que a partir de la brecha digital se están

agrandando las desigualdades sociales, lo cual supone ir a contracorriente de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Ya se afirmaba, en el estudio elaborado por UGT “La brecha digital en España. Estudio sobre la desigualdad postergada” (2015: 107), lo siguiente:

“la brecha digital es al presente lo que fue el analfabetismo en el pasado, con un añadido crucial: no le hemos dado la importancia que deberíamos (...). La brecha digital hace referencia a la desigualdad entre las personas que pueden tener acceso o conocimiento en relación con las nuevas tecnologías y las que no”.

La Sociedad-Red y la Red de Redes, aspecto ya tratado desde hace décadas por Manuel Castells, ya establecía los diferentes tipos de relaciones en la sociedad, y en donde las nuevas tecnologías, las de información y la comunicación, y en especial Internet, se han convertido en un eje central en nuestras vidas. Estas redes desempeñan un papel destacado en la economía, al añadir la dimensión informacional en la misma, y que se ve reflejada en aumentos de la productividad. Además, se desarrolla a una escala global, suponiendo unas características diferentes a las de tiempos pretéritos (en relación con anteriores “revoluciones industriales”).

Pero esta sociedad red no se desarrolla de forma homogénea e igualitaria, sino que viene condicionada con la aparición y con los efectos que traen consigo diversos factores. Algunas variables como el territorio, las clases sociales, la edad o la formación deben tomarse en consideración para hablar de ésta. Es entonces cuando aparece la conocida como brecha digital, una brecha que viene referida a las diferencias entre aquellos/as ciudadanos/as que tienen o no Internet (Van Dijk, 2006).

No obstante, **no sólo hay que hablar de esta primera brecha, sino que se ve ampliada por la diferencia existente entre aquellos/as ciudadanos/as que, teniendo acceso a Internet, hacen un uso u otro de este servicio.** Esto es, unos/as usuarios/as utilizan estos servicios generándoles unas ventajas, y otros/as no obtienen las mismas. Completando estas diferencias añadimos las habilidades y/o competencias de cada persona y los usos más o menos beneficiosos para unos u otros. Esto es, hay que atender también a qué uso se hace de las tecnologías de la información y la comunicación (Martínez-Cantos y Castaño, 2017: 50). De ahí que en la actualidad se haga referencia a una primera y a una segunda brecha digital. En la primera se hace referencia al acceso a internet, mientras que la segunda se refiere a las habilidades digitales que permiten sacar beneficio del uso que se haga y de sus patrones de actividad.

ELEMENTOS DIFERENCIADORES DE LA BRECHA DIGITAL		
Enfoque hacia la estructura	Enfoque hacia la capitalización	Enfoque hacia el uso
Personas que pueden o no acceder a las TIC	Personas que saben o no utilizar las TIC	Calidad del uso

Tabla 53. Elementos diferenciadores de la brecha digital.

Fuente: Kerras, 2019: 21.

Pues bien, como señala Torres (2017) **las variables sociales, raciales, de género o las educativas, junto a otras relativas a las habilidades en el manejo de Internet son ingredientes destacables que influyen en la aparición de la brecha digital**, posicionando a las personas de diferente forma en los planos culturales, económicos, sociales y laborales. Es decir, que **aumenta el riesgo de que determinados grupos poblacionales sufran desventajas de diferente tipo como consecuencia de la brecha digital** (Martínez-Cantos y Castaño, 2017: 49), contraviniendo, como adelantábamos, a los ODS.

El INE realizó en el año 2019 la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. De la misma pueden extraerse algunas conclusiones relacionadas con la brecha digital. En un primer lugar, destaca que hay un uso notable de las nuevas tecnologías e Internet. Lo observamos en las preguntas relativas a “personas que han utilizado el móvil en los últimos tres meses” (96,9 %), “personas que han utilizado Internet en los últimos tres meses” (90,7 %), “personas que han utilizado Internet al menos una vez a la semana en los últimos tres meses” (87,7 %) o “personas que han utilizado Internet diariamente” (al menos cinco días a la semana) (77,6 %). Por tanto, hay un uso generalizado de estas tecnologías. Mientras, y centrándonos en el *e-commerce*, éste no está tan extendido: un 46,9 % sí que ha realizado compras a través de Internet en los últimos tres meses, mientras que el resto no ha utilizado esta vía.

PERSONAS POR SEXO, CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y TIPO DE USO DE LAS TIC (1) (2)			
	Ambos sexos	M.	H.
Personas que han utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses	96,90%	97,10%	96,70%
Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	90,70%	90,70%	90,70%
Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	87,70%	88,00%	87,40%
Personas que han utilizado Internet diariamente (al menos 5 días a la semana)	77,60%	78,20%	77,00%
Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	46,90%	45,80%	48,00%
Total	34.910.798	17.594.476	17.316.322

(1) Los porcentajes están calculados respecto al total de su respectiva columna.

(2) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

Tabla 54. Personas por sexo, características demográficas y tipo de uso de TIC.

Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE. 2019.

Otra de las cuestiones abordadas por la Encuesta está relacionada con las habilidades digitales en el uso de Internet o software. En este caso, diferencian entre “habilidades digitales”, “habilidades de información”, “habilidades de resolución” y “competencias informáticas”. Dentro de las primeras, predominan aquellas personas que tienen una habilidad avanzada (39,8 %). En relación con las “habilidades de información”, el nivel también es avanzado (81,1 %); y esta situación se repite en “habilidades de comunicación” (73,3 % con niveles avanzados) o en “habilidades de resolución” (65,6 % con habilidades avanzadas). La gran diferencia la encontramos en “competencias digitales”, donde sí existe una clara segmentación: si el 34,7 % declara no tener competencias informáticas, el 48,2 % lo está de manera avanzada. La información disponible la presentamos en la tabla 55.

HABILIDADES DIGITALES EN EL USO DE INTERNET O SOFTWARE (1) (2)			
Usuarios/as de Internet en los últimos 3 meses			
	Total Personas	M.	H.
HABILIDADES DIGITALES: Sin Habilidades	2,20%	2,50%	1,90%
HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Baja	34,70%	36,10%	33,30%
HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Básica	23,30%	23,00%	23,60%
HABILIDADES DIGITALES: Habilidad Avanzada	39,80%	38,40%	41,20%
HABILIDADES DE INFORMACIÓN: Ninguna	8,50%	8,90%	8,00%
HABILIDADES DE INFORMACIÓN: Básicas	10,40%	9,80%	11,00%
HABILIDADES DE INFORMACIÓN: Avanzada	81,10%	81,20%	81,00%
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN: Ninguna	8,30%	8,30%	8,30%
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN: Básicas	18,40%	17,60%	19,30%
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN: Avanzada	73,30%	74,20%	72,30%
HABILIDADES DE RESOLUCIÓN: Ninguna	14,30%	15,70%	12,80%
HABILIDADES DE RESOLUCIÓN: Básicas	20,10%	20,80%	19,50%
HABILIDADES DE RESOLUCIÓN: Avanzada	65,60%	63,50%	67,70%
COMPETENCIAS INFORMÁTICAS: Ninguna	34,70%	36,20%	33,10%
COMPETENCIAS INFORMÁTICAS: Básicas	17,20%	17,20%	17,20%
COMPETENCIAS INFORMÁTICAS: Avanzada	48,20%	46,60%	49,70%
Total	31.670.610	15.965.884	15.704.725

(1) Los porcentajes están calculados respecto al total de su respectiva columna, siendo categorías diferenciadas “habilidades digitales”, “habilidades de información”, “habilidades de comunicación”, “habilidades de resolución” y “competencias informáticas”.

(2) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

Tabla 55. Habilidades digitales en el uso de Internet o software.

Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE. 2019.

Son diversos los factores que dan pie a que se pueda hablar de brecha digital. Entre ellos, las condiciones socioeconómicas de las familias, que recogemos en la tabla 55, es de gran relevancia. Así, podemos atender a los ingresos de las mismas y ver

algunos resultados de la citada Encuesta. En este caso, partimos de que existen un total de 16 millones de unidades familiares con “viviendas con algún tipo de ordenador”. Y a partir de aquí se observa que para aquellas unidades familiares que disponen de unos ingresos mensuales inferiores a 900 euros, algo más de dos millones y medio tiene ordenador en casa, representando un 58,1 %. Estas cifras contrastan con los resultados para familias con una mejor situación socioeconómica, pudiendo aseverar que, a mayor nivel de ingresos, mayor porcentaje de viviendas con ordenador en su domicilio. Así, vemos que para las unidades familiares con ingresos superiores a 2.500 euros, el porcentaje se eleva hasta el 97,4 %. Para el caso de “viviendas que disponen de acceso a Internet”. Para las **unidades familiares con menos de 900 euros mensuales**, cerca de un 78 % disponen de Internet, o lo que es lo mismo, **más de una de cada cinco unidad familiar no dispone de Internet en este rango de ingresos**, mientras que los porcentajes aumentan a medida que los ingresos mensuales son superiores. De este modo, cuando hablamos de unidades familiares con ingresos de entre 1.600 a menos de 2.500 euros los porcentajes se sitúan en un 97,4 %, y en aquellas de más de 2.500 euros de ingresos, las cifras están próximas al 100 % (ver tabla 55). Así, existe una correlación positiva entre la disposición de ordenador y de internet y los ingresos mensuales de las unidades familiares. En este sentido, y como apuntaba Arriazu (2015: 232) **“el aislamiento digital, y con ello, la cadena de exclusión y marginación social viene determinada por la ausencia de recursos económicos”**. Esta correlación también es manifestada por algunos/as de los/as informantes clave que han participado en el estudio:

“Esta brecha, por supuesto tiene rostro: sin estudios o con estudios escasos, falta de recursos económicos, mujeres que se han dedicado a los cuidados y no ha terminado estudios.” (Secretaría de Política Industrial CC.OO-P.V.).

VIVIENDAS POR INGRESOS MENSUALES NETOS DEL HOGAR Y TIPO DE EQUIPAMIENTO (1)			
Ingresos mensuales netos del hogar	Total	Viviendas con algún tipo de ordenador	Viviendas con acceso a Internet
Menos de 900 euros	2.695.328	58,10%	77,90%
De 900 a menos de 1.600 euros	4.952.780	76,70%	90,50%
De 1.600 a menos de 2.500 euros	3.267.361	91,90%	97,40%
2.500 o más euros	2.765.923	97,40%	99,20%
NS/NR	2.769.991	81,40%	91,50%
Total	16.451.384	80,90%	91,40%

(1) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

Tabla 56. Viviendas por ingresos mensuales netos del hogar y tipo de equipamiento.

Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. 2019. INE.

El factor generacional es otro de los que dan origen a la brecha digital. Así, podemos ver las habilidades de las personas atendiendo a su franja etaria (ver tabla 57). En el apartado “habilidades digitales”, se observa que, en el nivel avanzado,

cuanto menor edad se tiene, mayores habilidades se dispone. En los jóvenes de 16 a 24 años, el porcentaje con un nivel avanzado en habilidades digitales es del 67,8 %, mientras que, en la franja de edad de 45 a 54 años, el porcentaje disminuye hasta el 31,8 %; o en la franja etaria de 55 a 64, es sólo del 18,8 %. Si atendemos a “competencias digitales”, viene a suceder algo similar, y es que, en el nivel avanzado, en la franja de jóvenes de 16 a 24 años, ésta es del 79,4 %, y para los de 25 a 34 años, desciende hasta el 61,1 %. Mientras, en la franja de 45 a 54 se reduce hasta el 41,1 %, y en las personas de entre 55 a 64, mengua hasta el 25,7 %. Esto es, a medida que va aumentando la edad, hay menores competencias digitales.

Esta correlación, en este caso negativa, entre edad y competencias digitales, es nombrada por las personas entrevistadas en el presente diagnóstico:

“Yo creo que para mí el perfil [más afectado por la brecha digital] es más enfocado al tema de la edad, de hay gente que por su edad no ha tenido ese acceso, ese manejo de los medios digitales, digamos esta carrera que ha hecho, que viene dada por el tema del impulso del teletrabajo, pues puede hacer que aun pierda más, y que se tengan que formar de una manera más rápida o más necesaria” (Responsable sector de la Industria USO-CV).

Aunque también se declara que no son los únicos afectados. Así, y **apelando a las dos brechas ya presentadas, las personas mayores de 45 años de edad pueden carecer de habilidades digitales e informáticas. Al mismo tiempo, atendiendo a la carencia de recursos y en relación con el acceso a Internet o a la disposición de ordenadores personales o similares, las cohortes de edad más jóvenes también pueden ser las más afectadas al disponer de menor poder adquisitivo.**

“(…) justamente los dos colectivos que tienen una situación de mayor paro tienen ese problema, es decir, los mayores de 45 años, no conocen tanto las formas de acceso y ahí yo creo que una formación en el trabajo con plataformas, con aplicaciones es algo que podría ser muy útil (...). El problema con los jóvenes no es tanto que no tengan ese conocimiento, sino el hecho de que ahí hablamos de las familias, por ejemplos, que tienen unos menores ingresos, que no se pueden permitir el tener un móvil adecuado, o una conexión o una tarifa que le permita realmente eso y genera limitaciones (...) aunque tengan la formación y los conocimientos, si no tienes los medios económicos... (...)”. (Responsable de acción sindical USO-CV)

HABILIDADES DIGITALES EN EL USO DE INTERNET O SOFTWARE POR EDAD (1) (2)						
	De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	De 65 a 74 años
Habilidades digitales: sin habilidades	0,10%	0,60%	1,30%	1,10%	3,90%	5,40%
Habilidades digitales: habilidad baja	13,30%	20,10%	30,00%	37,30%	43,00%	38,80%
Habilidades digitales: habilidad básica	17,90%	22,00%	24,70%	24,10%	20,70%	13,00%
Habilidades digitales: habilidad avanzada	67,80%	55,20%	41,40%	31,80%	18,80%	6,50%
Competencias informáticas: ninguna	12,00%	20,10%	29,40%	35,90%	44,40%	40,80%
Competencias informáticas: básicas	7,70%	16,70%	18,90%	17,40%	16,40%	12,20%
Competencias informáticas: avanzada	79,40%	61,10%	49,10%	41,10%	25,70%	10,60%
Total	4.147.972	5.290.198	7.353.852	7.452.370	6.100.400	4.566.006

(1) Los porcentajes están calculados respecto al total de su respectiva columna, siendo categorías diferenciadas “habilidades digitales” y “competencias informáticas”.

(2) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

Tabla 57. Habilidades digitales en el uso de Internet o software por edad.

Elaboración propia. Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. 2019. INE.

En relación a la brecha digital en atención al género, tal y como se concluye en el estudio *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, editado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad en colaboración con el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital en el año 2020, es necesario indicar que **a pesar de que las mujeres se incorporan progresivamente al uso de las tecnologías digitales, las brechas de género en este ámbito, persisten.**

En dicho estudio se avanza que la brecha digital de género se ha reducido progresivamente en España: según la Encuesta TIC-Hogares (INE 2019) en los últimos diez años, las mujeres que usaban Internet han pasado de ser el 51,9% en 2008 al 85,6% en 2018 y la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido de 8,1 puntos a 1 punto, aunque **las mujeres mantienen una posición desfavorable en competencias digitales y usos de Internet. En competencias avanzadas, como programación, la brecha en España es de 6,8 puntos**, aspecto relacionado en muchos casos con la elección de trayectorias académicas diferenciadas.

Como ejemplo, la información sobre el estudiantado matriculado en la Universidad en el curso 2018-2019, extraída del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU) (ver tabla 58). En este caso, y para el conjunto del territorio español, en la rama de “ingeniería y arquitectura”, en la que se presume un mayor uso de las tecnologías, vemos que hay una clara diferenciación según se trate de hombres y de mujeres. Así, en dicho periodo nos encontramos con que 172.268 hombres estaban matriculados en “ingeniería y arquitectura” (un 75,22 %), mientras que sólo 56.764 mujeres lo hacían en esta rama (un 24,78 % de mujeres estudian en esta rama).

ESTUDIANTE MATRICULADO EN LA UNIVERSIDAD POR SEXO Y RAMA DE ENSEÑANZA. 2018-2019 (1)			
	Total	M.	H.
Ciencias Sociales y Jurídicas	600.647	359.231	241.416
Ingeniería y Arquitectura	229.032	56.764	172.268
Artes y Humanidades	132.532	81.739	50.793
Ciencias de la Salud	245.915	173.029	72.886
Ciencias	82.329	42.029	40.300
Total	1.290.455	712.792	577.663

(1) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

Tabla 58. Estudiantado matriculado en la universidad por sexo y rama de enseñanza. 2018-2019.

Elaboración propia. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Secretaría General de Universidades.

Por otra parte, no se puede dejar de lado que el **acceso físico a Internet** está vinculado con las condiciones económicas de la población, ámbito en el que las mujeres están especialmente desfavorecidas. Esta dificultad de acceso tiene enormes repercusiones sobre todo en el acceso a la información, cada vez más digitalizada, y que alcanza incluso a los derechos de ciudadanía que, en muchos casos ya se ofrecen únicamente vía Internet.

La cuestión generacional también se combina con la de género cuando se aplica un enfoque dinámico y multidimensional al análisis de las diferencias existentes en cuanto a las habilidades digitales o la frecuencia en el uso de las TIC. Así, las diferencias entre mujeres y hombres aumentan a mayor edad, siendo especialmente relevantes en las personas nacidas entre 1941 y 1970 (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades; Ministerio de Igualdad, 2020a).

Respecto a las consideraciones de la **brecha digital de género en relación con el empleo**, podemos partir del análisis de las actividades en las que ellas tienen una mayor representación en el mercado laboral. De este modo, las actividades según CNAE09 en las que las mujeres están sobrerrepresentadas son “actividades de servicios sociales sin alojamiento” (85,98 %), “asistencia en establecimientos residenciales” (84,27 %) u “otros servicios personales” (77,34 %). Existen otras como “actividades veterinarias” (75,62 %), “actividades sanitarias” (73,83 %), o “actividades jurídicas y de contabilidad” (72,04 %). Puede observarse todo esto en la tabla 59. En una primera impresión, algunos de los sectores donde predominan las mujeres están dedicados al trabajo de cuidados (caso de las dos primeras actividades económicas aquí presentadas), un sector que no se caracteriza por el uso de las tecnologías.

PORCENTAJE DE MUJERES AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO DEL TOTAL DE AFILIACIONES. ENERO 2020 (1)	
Actividades económicas (CNAE-2009)	Porcentaje
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	85,98%
87 Asistencia en establecimientos residenciales	84,27%
96 Otros servicios personales	77,34%
75 Actividades veterinarias	75,62%
86 Actividades sanitarias	73,83%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	72,04%
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	69,68%
85 Educación	68,02%
78 Actividades relacionadas con el empleo	67,51%
14 Confección de prendas de vestir	67,38%
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	64,16%
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	64,15%
94 Actividades asociativas	63,40%
79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	60,13%

(1) Los datos hacen referencia al conjunto del estado español.

Tabla 59. Porcentaje de mujeres afiliadas a la Seguridad Social respecto del total de afiliaciones. Enero 2020.

Elaboración propia. Fuente: Ministerio de Empleo.

Por el contrario, podemos acudir a las actividades que a priori guardan una mayor relación con el sector de las TIC, recogidas en la tabla 60. Así, acudimos a los grupos de “telecomunicaciones”, “programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática”, “servicios de información” y “servicios técnicos de arquitectura e ingeniería”. Y en estas ramas de actividad, y atendiendo al número de personas ocupadas según sexo, se observan las diferencias. Así, en la rama de “telecomunicaciones”, para el IV trimestre del año 2019, había 38.900 mujeres ocupadas en esta actividad, frente a 82.700 hombres. De la misma manera, en “programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática”, en el mismo trimestre, había 96.500 mujeres frente a 252.300 hombres. Situación similar en el caso de “servicios técnicos de arquitectura e ingeniería”, donde estaban ocupadas 79.200 mujeres y 160.300 hombres. Vemos, pues, que en todos estos casos las diferencias entre ambos sexos son de magnitud considerable. La diferencia en la participación de mujeres y hombres en las profesiones más vinculadas con la producción, el control y la aplicación de las tecnologías digitales es una cuestión que ha sido abordada en otras investigaciones, que consideran estas actividades como estratégicas en el desarrollo futuro de nuestra sociedad y nuestra economía (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades; Ministerio de Igualdad, 2020a).

OCUPADOS/AS POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD. VALORES ABSOLUTOS RESPECTO DEL TOTAL DE CADA SEXO. IV TRIMESTRE DE 2019 (1)			
	Ambos sexos	M.	H.
61 Telecomunicaciones	121.6	38.9	82.7
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	348.8	96.5	252.3
63 Servicios de información	9.8	3.3	6.5
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	239.5	79.2	160.3
Total	19.966.9	9.158.3	10.808.6

(1) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

Tabla 60. Ocupados/as por sexo y rama de actividad. Valores absolutos respecto del total de cada sexo. IV trimestre de 2019.

Elaboración propia. Fuente: INE.

En esta misma línea de análisis, se corroboran los datos de la brecha digital de género cuando hacemos referencia a la ocupación de las mujeres en ámbitos avanzados del diseño o investigación en TIC. Como ejemplos, el citado estudio³⁶ nos ofrece algunos datos: solo un 12% de las personas que participan en el desarrollo de la Inteligencia Artificial y el *Machine Learning* son mujeres o que el 9.3 % de las personas que programan código fuente (escriben software) en España son mujeres. Es evidente que el mercado laboral tiene una mayor demanda de estos puestos relacionados con el uso experto de nuevas tecnologías, Big Data, inteligencia artificial, programación, etc. que de competencias asociadas a la navegación en Internet o el uso de programas, por lo que esta brecha de género refuerza la segregación horizontal y vertical, que condicionan el funcionamiento del mercado laboral.

Por otra parte, y aparte de la Encuesta que hemos venido analizando, podemos acudir a la Encuesta de Población Activa del INE y observar el uso del ordenador según la situación laboral. En este caso figura la tabla 61, y así, en ésta se atiende a su uso según se trate de “activos/as ocupados/as”, “activos/as parados”, “inactivos/as: estudiantes”, “inactivos/as: labores del hogar”, “inactivos/as: pensionistas” y “otra situación laboral”. En este sentido, escogemos el último año de referencia, el 2017, y vemos las diferencias existentes. De este modo, para el caso de los “activos/as ocupados/as”, algo más del 85 % sí que ha utilizado el ordenador en los últimos meses”, mientras que para el caso de los “activos/as parados” desciende su uso hasta el 67,6 %. En el caso de los inactivos/as, también hay diferencias sobresalientes: y es que para el caso de “estudiantes”, hacen uso un 96,7 %, mientras que en el caso de “pensionistas” ya se contrae hasta el 43 % o aquellas personas dedicadas a “labores de hogar” a un 41 %.

³⁶ *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, editado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad en colaboración con el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital en el año 2020.

Atendiendo a una perspectiva temporal, lo que se observa es que el uso del ordenador ha ido creciendo paulatinamente desde el 2007 hasta el 2017, aunque desde el 2013 hasta el 2017 manteniéndose en unos porcentajes muy similares. En el caso de los/as parados/as, la evolución desde el 2007 es ascendente, hasta alcanzar su cota máxima en el año 2013, con un 73 %. Sin embargo, hubo un descenso considerable en el año 2017, al situarse en un 67,6 %.

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE HAN UTILIZADO EL ORDENADOR EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL (1)						
Situación laboral	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Activas/os ocupadas/os	69,60%	75,30%	82,40%	85,50%	86,10%	85,50%
Activas/os paradas/os	54,60%	61,00%	67,00%	73,00%	71,20%	67,60%
Inactivas/os: estudiantes	97,60%	99,10%	99,00%	98,70%	97,60%	96,70%
Inactivas/os: labores del hogar	21,80%	25,70%	33,40%	35,20%	37,50%	41,20%
Inactivas/os: pensionistas	11,10%	19,80%	24,30%	33,50%	39,60%	43,60%
Otra situación laboral	47,80%	60,40%	50,60%	61,70%	64,10%	66,10%

(1) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

Tabla 61. Porcentaje de personas que han utilizado el ordenador en los últimos tres meses según su situación laboral.

Elaboración propia. Fuente: INE.

Podemos hacer el mismo ejercicio anterior, pero atendiendo al uso de internet y a la situación laboral (tabla 61). En este caso, y nuevamente con la clasificación vista en el párrafo anterior, cerca del 95 % de los/as “activos/as ocupados/as” han hecho uso de Internet. Estos porcentajes descienden cuando se trata de personas paradas, situándose en un 85,5 %. Refiriéndonos a las personas inactivas, los/as estudiantes sí que hacen un uso muy elevado de Internet, con unos porcentajes que rozan el 100 % de uso, mientras que las personas inactivas dedicadas a las tareas del hogar ya descienden ostensiblemente, con algo más del 57 %. Ya para el caso de los/as pensionistas, las cifras se contraen aún más, hasta situarse en algo más del 51 %.

En la tabla siguiente, la número 62, nuevamente vemos una **tendencia ascendente en el porcentaje de las personas que han usado Internet en los últimos 3 meses en atención a su situación laboral**. En todos los años se produce un incremento respecto del año anterior. El crecimiento también es muy abultado para los supuestos de “inactivos/as: labores del hogar” e “inactivos/as: pensionistas”. En el primero de los casos, se parte de un exiguo 16,9 % en el año 2007 hasta alcanzar un 57,6 % en el año 2017. Y en el segundo de los casos, en el año 2007 el porcentaje de “inactivos/as: pensionistas” es un paupérrimo 9,5 % hasta superar la barrera del 50 % en el 2017 (51,9 %).

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE HAN UTILIZADO INTERNET EN LOS ÚLTIMOS 3 MESES SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL (1)						
Situación laboral	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Activas/os ocupadas/os	63,60%	71,50%	80,10%	84,90%	90,60%	94,70%
Activas/os paradas/os	48,70%	57,90%	63,60%	73,80%	81,40%	86,50%
Inactivas/os: Estudiantes	95,50%	98,50%	99,00%	99,20%	98,20%	99,70%
Inactivas/os: Labores del hogar	16,90%	22,40%	30,20%	34,30%	42,40%	57,60%
Inactivas/os: Pensionistas	9,50%	17,00%	22,70%	31,40%	41,90%	51,90%
Otra situación laboral	40,60%	55,50%	48,50%	59,80%	69,30%	76,90%

(1) Las cifras hacen referencia al conjunto del estado español.

Tabla 62. Porcentaje de personas que han utilizado Internet en los últimos tres meses según su situación laboral.
Elaboración propia. Fuente: INE.

Pero esta información debe ampliar su foco y tener en consideración que **existen algunos/as ciudadanos/as que tienen mayores dificultades para su acceso al mercado de trabajo**. En este sentido, debemos subrayar que **la falta de alfabetización digital supone que un número significativo de personas no puedan acceder a determinados servicios y recursos**. Por ejemplo, en el caso de la intermediación laboral, determinadas personas no pueden acceder a aquellas ofertas de empleo que se tramitan de manera *online*, todo y pese a que se encuentren preparadas para ello.

Para contrastar esta situación, tomando como referencia la Agencia Pública de Empleo del Consorcio Pactem Nord en l'Horta Nord, vemos que resultados que se obtienen no ofrecen un panorama satisfactorio, si tenemos en consideración a las personas que disponían o no de correo electrónico, una piedra angular (*cornerstone*) para la búsqueda de empleo.

DISPOSICIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO POR LOS/AS USUARIOS/AS DE LA AGENCIA PÚBLICA PACTEM NORD DE L'HORTA NORD SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS			
Situación	Total	% personas con correo	% personas sin correo
Sin estudios	825	59,88%	40,12%
CFGM y FPI	1.863	80,84%	19,16%
Graduado escolar	2.865	72,18%	27,82%
Graduado en ESO	956	85,88%	14,12%
CFGs+FPiI+BACHILLER+BUP+COU	2.309	90,52%	9,48%
Estudios universitarios	1.273	94,42%	5,58%
Total	10.091	81,07%	18,93%

Tabla 63. Disposición de correo electrónico por los/as usuarios/as de la Agencia Pública Pactem Nord de l'Horta Nord según nivel de estudios.
Elaboración propia.

En la anterior tabla vemos el número de usuarios/as atendidos/as por la Agencia Pública referida. Y aquí, en primer lugar, vemos que **algo más del 80 % de los usuarios/as sí dispone de correo; sin embargo, cerca del 20% no cuentan con él, lo que equivale a unas 2.000 personas**, lo cual acentúa la imposibilidad de búsqueda de empleo por cauces telemáticos y genera un nuevo elemento de exclusión.

Según el nivel de estudios hay unos porcentajes relativamente elevados para los que disponen de estudios de FP I (19,16 %), para los que cuentan con graduado escolar (27,82 %) o especialmente para los/as usuarios/as sin estudios (40,12 %), siendo este último dato altamente significativo. La posesión de un correo electrónico es determinante para la búsqueda de un puesto de trabajo, aunque también hay que considerar que no sólo es su tenencia, sino también el uso que se haga del citado correo electrónico. De ahí que los programas realizados por esta Agencia remarquen la importancia tanto de la tenencia como del uso de las nuevas tecnologías (e Internet en su seno) para las búsquedas de empleo.

Con este breve panorama mostrado a partir de la información cuantitativa y cualitativa recabada en nuestro trabajo de campo, debe realizarse la mención oportuna a las implicaciones que ha traído consigo la declaración del estado de alarma y el consiguiente confinamiento como consecuencia de la crisis del SARS-CoV-2. Y es que han salido a la luz algunos de los déficits existentes, de carácter estructural, en relación con la brecha digital. **Se han revelado algunas de estas desigualdades en aspectos tales como la educación, el acceso a los trámites con la Administración Pública, o en el acceso a ofertas de empleo y acceso al mercado laboral, por citar algunos.**

3.2. Empresa, teletrabajo e innovación tecnológica

Otra de las consecuencias derivadas del confinamiento generado por el SARS-CoV-2 ha sido la expansión de la modalidad del teletrabajo³⁷. Durante el confinamiento, el teletrabajo ha sido la mejor opción para compatibilizar la protección frente a las consecuencias sanitarias de la pandemia con el mantenimiento de las actividades productivas. El impulso de esta modalidad requiere, entre otras, de la reorganización y adaptación de los sistemas y procesos de trabajo, así como del aprendizaje de las personas trabajadoras no familiarizadas con esta práctica, más allá de las circunstancias excepcionales impuestas por el SARS-CoV-2 (Peiró y Soler, 2020).

³⁷ Entendemos por teletrabajo: “la forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que el trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales” (Acuerdo Común Europeo, 2002).

Las posibilidades del trabajo a distancia han sido ampliadas por el desarrollo de la digitalización, si bien no son las mismas según el tipo de ocupación. Según datos de RANDSTAD (2020) y el INE, recogidos en el informe de IVIE (Peiró y Soler, 2020), **en la actualidad el 22,3 % de trabajadores/as en España podría ejercer el teletrabajo (4,4 millones), un 20,9 % en el caso valenciano (437.000 personas)**. Y es que, en el año 2019, sólo el 4,8 % de trabajadores/as en España lo hacía a distancia, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) (un 4,9 % en el caso de la Comunitat Valenciana).

Según el tipo de ocupación, el 100 % de quienes ocupan puestos directivos en España podrían teletrabajar. Entre los/as técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales, esta opción podría ejercerse por el 60 % de estos, y en el caso de contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina, un 43,6 %. Las personas que realizan trabajos manuales o del sector industrial sólo tendrían acceso al teletrabajo en el 3 % de los casos. Mientras, para el 45,3 % de las personas empleadas de los grupos con menor cualificación, el teletrabajo no parece una opción viable. Así, el potencial del trabajo a distancia es cambiante en función del diferente peso de las ocupaciones en cada tejido productivo de los territorios, observándose una segmentación en su uso según el tipo de ocupación: en los puestos de trabajo con menor cualificación hay menores posibilidades de emplear esta modalidad organizativa, mientras que en los de mayor cualificación existen mayores posibilidades en su uso.

Por otra parte, según la “Encuesta Impacto del COVID-19 en la Comunitat Valenciana³⁸” (GVA, 2020), y en atención al promedio de respuestas de las siete oleadas realizadas, un 27,9 % de las personas encuestadas en la Comunitat Valenciana respondieron que estuvieron teletrabajando en los últimos siete días, refiriéndose al periodo de confinamiento. Estos resultados son coincidentes con otro estudio efectuado por el grupo de investigación GIPEyOP (Grupo de Investigación en Procesos Electorales y Opinión Pública) de la Universitat de València³⁹, y que adelantaba que

³⁸ Las siete oleadas de la encuesta disponibles recogen datos entre el 29 de marzo del 2020 y el 14 de mayo del 2020. En suma, la encuesta ha recogido 121.950 respuestas (cabe diferenciar entre respuestas y personas, pues una misma persona puede participar en las diferentes oleadas) en la Comunitat Valenciana y se ha realizado de forma *online*.

³⁹ Esta investigación se enmarca dentro de los trabajos vinculados a los proyectos de investigación “Los Rostros del COvid-19. Género e Impactos Socioeconómicos (ROCOGIS)”, “AICO/2019/053” y “ECO2017-87245-R”, seleccionados en concurrencia competitiva en diferentes convocatorias, siendo las entidades financiadoras: el Fondo Supera COVID19 (CRUE-Banco Santander), la Conselleria d’Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital (Generalitat Valenciana) y el Ministerio de Economía y Competitividad.

un 26,2 % de las personas encuestadas durante el confinamiento estaba teletrabajando⁴⁰.

De manera más reciente el INE (2020) ha publicado en su nota de prensa del día 28 de julio del 2020, que el “16,2 % de los ocupados (3.015.200) trabajaron desde su propio domicilio más de la mitad de los días”. Las diferencias entre las diferentes encuestas aquí presentadas estriban, posiblemente, en la representatividad de las mismas.

La implantación de **la modalidad organizativa del teletrabajo no sólo depende de la posibilidad de uso de tecnologías digitales** para trabajar desde un lugar que no sea el centro de trabajo. Así, la persona trabajadora tiene que proceder a cambiar hábitos, del mismo modo que varían las formas o modos de realización de las actividades propias de su puesto de trabajo, o la adaptación de su hogar. Del lado de las entidades productivas también parecen existir resistencias, habida cuenta del control patronal y de una cultura empresarial más encaminada al “presentismo” o “presencialismo” en el centro de trabajo.

Todos estos cambios suponen unos beneficios, globales y particulares, y dentro de estos últimos, tanto para el/la empleador/a como para el/la trabajador/a. No obstante, también reúne una serie de inconvenientes. Las presentamos a continuación, siguiendo la revisión efectuada por María José Agudo (2014).

De entre las ventajas de carácter global, encontraríamos las de carácter ecológico y las sociales. Entre las primeras, hallamos la reducción de emisiones que contaminen la atmósfera, el ahorro de energía (especialmente por la disminución de los desplazamientos hogar-lugar de trabajo) o la reducción de la congestión del tráfico. En cuanto a las segundas, se presume un aumento de las oportunidades laborales, mayores facilidades para el acceso al mercado de trabajo de determinados colectivos (personas con diversidad funcional, personas con cargas domésticas...) o la posibilidad de que la población situada en contornos geográficos lejanos al puesto de trabajo pueda acceder a los mismos.

Para los/as empleadores/as también existen beneficios. Uno de ellos es la reducción de los costes generales, tales como los originados por el coste generado por el espacio necesario y el sostenimiento de los mismos (al no requerir espacio físico, se puede prescindir del arrendamiento de locales, y si no se disponen de estos, tampoco se exige su mantenimiento). Otro beneficio para el empleador/a es el aumento de la productividad del personal trabajador, habida cuenta de la correlación

⁴⁰ Para visualizar los resultados preliminares de esta encuesta, puede acudir al siguiente enlace https://www.uv.es/pavia/Informe_Encuesta_COVID19.pdf (última visita, 17/06/2020).

positiva entre teletrabajo y productividad. Además, suele producirse un descenso del absentismo laboral, esto es, se reducen las ausencias del trabajador/a a su puesto de trabajo.

El personal trabajador también dispone de ventajas al emplear esta modalidad. Por una parte, le supone un ahorro económico, al no tener que hacer frente al pago de los gastos originados por los desplazamientos al centro de trabajo, sea a través de vehículo privado (ahorro en combustible y en el uso del vehículo), o a través de transporte público (ahorro del billete o bono). El evitar desplazamientos también supone un ahorro de tiempo para el personal trabajador, el cual puede dedicarlo a otros menesteres (tiempo de ocio o tiempo de desempeño de trabajo no mercantil o reproductivo), y que puede ser un medio para la conciliación con su vida familiar y personal. Otra ventaja es que el trabajador/a podrá optar a oportunidades laborales que se sitúen en unos contornos geográficos alejados de su lugar de residencia.

Ahora bien, **el teletrabajo también puede suponer unos inconvenientes para empresas y trabajadores/as**. Para las empresas destacan: a) la pérdida de control sobre el trabajador/a; b) la pérdida de comunicación a niveles informales con compañeros/as y superiores en la escala jerárquica; c) la aparición de problemas técnicos que impidan el desarrollo del teletrabajo; y d) el menoscabo del clima o atmósfera de equipo. En este último caso, es cierto que no trabajar en el centro de trabajo puede ser en ocasiones positivo, dado que pueden evitarse potenciales situaciones de acoso o situaciones poco agradables entre compañeros/as si no hay un buen clima. Pero, dado que no es la norma general, el hecho de no estar presencialmente todos/as los/as trabajadores/as en un mismo lugar puede generar dinámicas perversas, entre ellas, el sentimiento de desvinculación con el resto de compañeros/as y con la propia empresa, organización o institución.

Mientras, para el personal trabajador, y entre los contras, destacamos: a) su aislamiento y la posibilidad de desvinculación con la empresa y con sus compañeros/as, al tiempo que la pérdida de compromiso; b) la posible explotación por parte del empresario/a, y en su seno, la propia “autoexplotación” del trabajador/a (el/la trabajador/a puede que emplee más tiempo del propio de su jornada laboral); c) el incremento del estrés, y, en general, problemas relativos a la salud laboral; d) gastos complementarios en el hogar del trabajador/a; y e) la cuestión sindical, en el sentido de que el teletrabajo puede presentar dificultades para el ejercicio del movimiento sindical. Junto a todo esto, y tal como declaraba una representante de la Secretaría de la Dona de CC.OO.-P.V. supone para la mujer unas consecuencias negativas, refiriéndose a la menor visibilidad pública, la cual puede ser generadora de

pérdida de oportunidades laborales o de penalizaciones en el ascenso de su trayectoria laboral.

Y en estos tiempos críticos originados por la crisis sanitaria del COVID, también se han manifestado otras consecuencias, tanto positivas como negativas. Por una parte, es cierto que gracias al teletrabajo se ha conseguido mantener cierta actividad productiva; por otra, el teletrabajo, pese a ser una modalidad que puede facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ésta no se ha conseguido de forma igualitaria para mujeres y hombres. Han sido ellas las que han tenido que dedicarse no sólo a las actividades propias de su empleo sino también a las actividades de cuidados, entre ellas el cuidado de criaturas, consecuencia del cierre de los centros escolares. Así lo afirmaba un testimonio privilegiado entrevistado en nuestro trabajo de campo:

“Sí, las mujeres han trabajado y han tenido el cuidado de los niños y del hogar, ellas en mayor medida. Es decir, que la mujer, cuando tenía que trabajar, también tenía que dedicarse a las demás tareas del hogar, a las tareas de cuidados.” (representante de Asociación de mujeres de la comarca de l’Horta Nord).

Manifiestan esta misma opinión desde la Secretaria de la Dona de CC.OO.-P.V., que consideran que la utilización de la modalidad del teletrabajo puede ser, en sus palabras, “un arma de doble filo”, dado que:

“puede ser una trampa (...) hem viscut en les famílies com el quedar-se a casa, teletreballant en les criatures a casa, en les persones majors a casa, en les persones dependents a casa, com treballes? els malabarismes! (Secretaria de la Dona CC.OO.-P.V.).

Junto a esto, declaran, que **tampoco se estaba plenamente preparado para el empleo de esta modalidad, como consecuencia del uso de las tecnologías y sobre las que no toda la población tiene conocimientos o habilidades/competencias digitales, ni tampoco medios para emplear esta modalidad**, y que liga así con el primero de los apartados aquí tratados (la brecha digital).

Lo cierto es que algún representante empresarial sí que considera que antes de iniciarse el confinamiento estricto ya se preparó el sistema para poder realizar esta modalidad de trabajo, pues algunas de ellas preveían que algo así podía ocurrir, viendo lo que estaba sucediendo en otros lugares (especialmente, Italia). Además, considera que se trata de una modalidad que puede implantarse de forma más generalizada en algunas actividades y/o ocupaciones, aunque siendo destacable la

necesidad de buenos canales de comunicación entre las diferentes partes de la organización:

“ya empezamos a implantar todo el sistema para poder trabajar todo lo que son los trabajos de oficina para poderlos hacer desde las casas de cada una de las personas. Y se hicieron pruebas de estrés del sistema y todo funciona bien, y, de hecho, una semana antes de que empezara el confinamiento, la gente ya se llevaba los ordenadores a casa y los ponían en marcha. Ahora entonces, cuando se dio el confinamiento digamos que la organización pudo funcionar. ¿Qué es lo que enseña el teletrabajo? pues primero, una capacidad de que no es necesario de que todo el mundo esté en la empresa para funcionar el día a día. Pero también lo que enseña el teletrabajo es que la comunicación es más importante que nunca” (representante de AUPIM).

El teletrabajo, además, tiene consecuencias perjudiciales para las mujeres puesto que deben compatibilizar el trabajo mercantil o productivo y el trabajo reproductivo (y dentro de este último, el trabajo doméstico y de cuidados), en ocasiones sin contar con la cooperación de las parejas, en el caso de que las hubiere:

“[La dona] ha tingut que cedir eixe espai a la criatura i per a compensar-ho han estat alçant-se a les sis del matí, a les cinc del matí, gitant a les criatures i quedant-se elles. O siga, el que ens han traslladat es que inclús s'ha treballat més que si hagueren anat a treballar físicament, de forma presencial, al centre de treball.” (Secretaria de la Dona CC.OO.-P.V.).

Estas declaraciones son coincidentes con el estudio elaborado por las investigadoras de la Universitat de València Empar Aguado y Cristina Benlloch durante este confinamiento. Así, aseguran en su estudio que, teletrabajando, el seguimiento de los hijos/as en edad educativa ha recaído sobre los hombros de las mujeres y que esto se ha convertido en un elemento de ansiedad y estrés para ellas. Además, en algunas ocasiones las mujeres se han visto obligadas a teletrabajar en horarios atípicos⁴¹.

Por tanto, siguiendo a Chung y van der Lippe, (2018, en Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2020b: 51), para que esta forma de trabajo favorezca la igualdad de género debería determinarse la voluntariedad del mismo, tanto para hombres como para mujeres, pero evitando que ellas sean consideradas como las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidados. Es decir, que se abogue por una corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Favorecer la

⁴¹ Para más información al respecto puede consultarse en <https://theconversation.com/teletrabajo-y-conciliacion-el-estres-se-ceba-con-las-mujeres-137023> (última visita, 09/07/2020).

conciliación familiar y laboral constituye un elemento clave para asegurar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y reducir la brecha de género (Gobierno de España, 2020a).

Por otra parte, algunas entidades y organismos declinaron la recomendación del Ministerio de Trabajo y Economía Social de continuar, en la medida posible, con el teletrabajo mientras durase el estado de alarma. Al declinar esta posibilidad, el personal trabajador tuvo que volver a su puesto de trabajo de manera presencial, originando mayores dificultades para la conciliación, dado que aquellas personas que tienen criaturas en edad escolar no contaban con mecanismos para solventar la problemática del cuidado. De ello se hace eco alguna informante clave entrevistada:

“En el momento en el que los niños han tenido que quedarse en casa y se ha vuelto a trabajar presencialmente, pues evidentemente el caos se ha hecho más grande.” (responsable regidoria de un municipio de la comarca de l’Horta Nord”).

Al respecto del teletrabajo y relacionado con la brecha digital, también nos trasladan la necesidad de contar con los medios y con los conocimientos adecuados para desempeñar el trabajo a través de esta modalidad. Ha habido familias, personal trabajador, y en general, la ciudadanía, que no disponían ni de recursos suficientes para el desempeño de sus tareas, ni de conocimientos/competencias/habilidades en materia digital. Por tanto, queda patente la ligazón entre el teletrabajo y la brecha digital.

Del mismo modo que hemos obtenido información a partir de entrevistas en profundidad semiestructuradas, otra fuente disponible fueron las encuestas propias realizadas por Pactem Nord, lanzadas en los meses de mayo y junio del año 2020. En este sentido, a las empresas se les preguntaba sobre los problemas que se habían encontrado a la hora de implementar el teletrabajo. Así, las principales dificultades mencionadas son la falta de medios (20 %), las dificultades en la gestión del tiempo (20 %) o las dificultades en la adaptación a los objetivos (14,29 %). También se refieren a otros obstáculos para el buen desempeño de esta modalidad organizativa de trabajo, tales como la pérdida de comunicación con los/as compañeros/as (11,43 %) o la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (11,43 %). Todo ello puede observarse en el gráfico de la siguiente figura.



Figura 14. Problemas que se han encontrado las empresas en la modalidad de teletrabajo.
Elaboración propia.

En España la modalidad del teletrabajo ha sido regulada, con la correspondiente negociación entre el Gobierno y los agentes sociales y económicos, a través del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia (Boletín Oficial del Estado de 23 de septiembre de 2020). Esta normativa establece determinadas condiciones para regular el teletrabajo, siendo algunas de las más importantes:

- La aplicación de la norma cuando el trabajo a distancia represente un 30 % de la jornada en un periodo de referencia de tres meses.
- La igualdad de derechos de las personas que trabajan a distancia y las que realizan su actividad en el centro de trabajo de la empresa. Salvo derechos inherentes al trabajo presencial.
- La voluntariedad del teletrabajo, que no podrá ser impuesto por la empresa ni por la persona trabajadora.
- La formalización de las condiciones del trabajo a distancia por escrito. Debiendo de indicarse las herramientas necesarias, los gastos que conllevará el trabajo, los horarios, los medios de control empresarial y la duración del acuerdo de trabajo.
- El derecho de las personas que trabajan a distancia a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Estableciéndose, de este modo, la imposibilidad de que el teletrabajo suponga la asunción de

gastos relacionados con los equipos, herramientas y desarrollo de la actividad laboral por parte de la persona trabajadora.

- Deberá de respetarse el derecho a la desconexión digital de las personas que realicen su actividad laboral a distancia, quedando limitado el uso de medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso y respetando la duración máxima de la jornada laboral.

Por lo que respecta a la entrada en vigor de esta normativa se establecen algunas disposiciones transitorias a tener en cuenta. En primer lugar, y por lo que respecta a las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto ley, esta normativa será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre las condiciones de la prestación de servicios a distancia, desde el momento en que estos acuerdos pierdan su vigencia. En segundo lugar, el trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto Ley 8/2020, del 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del SARS-CoV-2, será regulado por la normativa laboral ordinaria mientras estas condiciones se mantengan. No obstante, las empresas deberán dotar a las personas trabajadoras de los medios, equipos, herramientas y consumibles que requiera el desarrollo del trabajo a distancia, y del mantenimiento necesario.

Por otro lado, en la práctica, **lo que ha quedado claro debido a la situación generada por el SARS-CoV-2 es que la integración de las empresas en el mundo digital es una necesidad más que una opción.** La incorporación o el aumento del uso de las herramientas digitales en la actividad laboral requiere del impulso de un ecosistema que agrupe a las pymes y a las grandes empresas para facilitar la transferencia tecnológica entre compañías, de modo que las pequeñas empresas puedan nutrirse de las grandes para introducir esta innovación en su actividad.

3.3. Relaciones y tecnología entre las administraciones públicas y la ciudadanía

Otro aspecto que traemos a colación es **el vínculo entre Administración Pública y su relación con la ciudadanía.** Así, **a partir del confinamiento y como consecuencia de la brecha digital, la relación entre ambas se ha visto dificultada.** No obstante, no hay que olvidar la existencia de la Administración electrónica, que puede definirse como “un conjunto de soluciones (...) para que ciudadanía, empresas y asociaciones puedan relacionarse con las Administraciones Públicas de forma más sencilla, rápida y eficaz, reduciendo costes y tiempo” (ONTSI, 2019: 227).

Además, ya han transcurrido décadas desde su implantación, siendo necesaria la aprobación de distintas normativas y de adecuaciones de infraestructuras e inversión

en TIC. En este sentido, un antecedente es el *Plan de Transformación Digital de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos* (2015), que se alinea con la estrategia de la Comisión Europea para el Mercado Único Digital. Junto a esto no hay que desdeñar la aprobación de las leyes 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas o la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La primera de éstas señala que la tramitación electrónica será la actuación habitual de las Administraciones, y, por tanto, éstas deben adecuarse y adaptarse “aprovechando las oportunidades de la tecnología, de los procesos de gestión a la transformación digital en términos de una orientación hacia lo digital, y una orientación a un ciudadano” (Informe IRIA, 2018).

En el marco europeo, el programa *Europa Digital 2021-2027*⁴² persigue el **objetivo final de que la ciudadanía cuente con las competencias y las infraestructuras necesarias para hacer frente a los retos digitales que se presentan en su vida privada y laboral**, siendo importante en este sentido la mejora y la modernización de la interacción entre las administraciones y la ciudadanía a través de la digitalización.

También creemos oportuna la mención de otros aspectos que han supuesto una afectación a su personal (v. gr. docentes), o de manera secundaria, a otras personas, tal es el caso de los y las estudiantes. Lo presentamos a continuación.

Así, y en un primer lugar, nos detenemos en la afectación al estudiantado. Y es que debe considerarse que los centros educativos de muchos países se cerraron. De este modo, la población en general, y la población de niños y niñas, adolescentes y universitarios/as quedaron confinados en su domicilio. Una medida que se consideraba beneficiosa al ser un amortiguador del peso de las consecuencias de la enfermedad.

Según los datos de la Organización de Estado Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI, 2020), cerca de 10 millones de estudiantes españoles vieron cómo sus centros quedaban clausurados y, por ende, a expensas de las decisiones de las autoridades gubernativas. Todo esto supuso la necesidad de reorganizar en un corto espacio de tiempo el sistema educativo: de un sistema presencial se pasó a otro a distancia u *online*. Tal es así que el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, establecía, de entre sus primeras medidas, que las actividades educativas se mantendrían a través de esta última modalidad (*online*), “siempre que ello resultara posible”.

⁴² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018PC0434&from=EN> .

Esta declaración supuso la necesidad de adaptación de varios colectivos, especialmente el profesorado y el estudiantado: en algunos casos siguiendo la docencia por vías tales como el WhatsApp o correos electrónicos, o a través de otros programas facilitadores de la realización de videoconferencias o de trabajos colaborativos *online*. Esta transición no fue nada fácil, pues hubo que adaptarse en poco tiempo a nuevas metodologías de enseñanza y de aprendizaje, se tuvo que hacer frente a la carencia en algunas ocasiones de los medios materiales para poder recibir la enseñanza o la poca experiencia digital de ambas partes (Díez y Gajardo, 2020). Y en este último aspecto tampoco hay que desdeñar que en algunas edades la ayuda recibida por el estudiantado correspondió a sus progenitores/as, y una parte de estos/as, tampoco contaban con las habilidades y competencias requeridas en materia de digitalización. Es, pues, una manifestación de la brecha digital.

Pero el confinamiento y la declaración de que la educación debía efectuarse a través de medios *online* dejó entrever algunas debilidades, notándose de una manera más acusada en el alumnado más vulnerable. A éste se le ha estado sometiendo a lo que algunos han llamado como “asfixia educativa” (Martín y Rogero, 2020), esto es, que a una parte significativa del alumnado no le estaba llegando el balón de oxígeno del aprendizaje y, por tanto, una de las funciones inherentes a la escuela se ha visto cercenada, tal es el caso de la función compensadora o correctora de desigualdades.

Esta asfixia educativa, y siguiendo a Martín y Rogero (2020) descansa sobre factores como: a) que una parte de las familias carecía de medios o condiciones materiales para realizar el seguimiento de las clases *online*; b) la carencia de habilidades pedagógicas o conocimientos de idiomas, englobados dentro de las herramientas culturales según los autores; c) el tiempo de acompañamiento del alumnado, pues algunas familias no podían efectuarlo; d) la (in)estabilidad emocional, consecuencia de factores como las condiciones económicas, de salud, habitacionales u otros; y e) los mismos recursos alimentarios, necesarios para la supervivencia en general, pero que influyen en el rendimiento y capacidad de estudio del alumnado. Una asfixia, declaran estos autores, que no es novedosa en estos tiempos de pandemia, sino que ya afectaba a niños y niñas antes del confinamiento.

Algunos de los factores arriba mencionados han tratado de paliarse o corregirse a partir de la iniciativa de las autoridades competentes. Para el caso de la Comunitat Valenciana, algunas medidas adoptadas iban en esta línea, como sucedió con el reparto de *tablets* con conexión a Internet⁴³ al alumnado o con la dotación de 700

⁴³ Disponible en: <https://www.diarioinformacion.com/alicante/2020/04/01/educacion-envia-10000-tabletas-internet/2251585.html> (última visita, 01/09/2020).

El Conseller Vicent Marzà declaró que “siempre ha sido y siempre será nuestra prioridad asegurar la igualdad

routers a familias con criaturas en edad escolar y sin conexión a Internet, cuya finalidad era facilitar la actividad educativa en tiempos de confinamiento (aunque también era una medida que permitía la posibilidad de teletrabajar a padres y madres)⁴⁴.

La afectación ha recaído también sobre el personal docente, entre ellos, trabajadores/as de la Administración Pública. En este sentido es interesante traer a colación la Encuesta realizada por el sindicato USO-CV sobre la incidencia del teletrabajo en los docentes⁴⁵. Una de las primeras conclusiones de este estudio es que la puesta en funcionamiento de la modalidad *online* supuso una ampliación de su jornada laboral. Así, un 65,5 % de las personas encuestadas declaraba que habían ampliado su jornada en más de dos horas diarias, y un 20,9 % lo han ampliado entre 1 y 2 horas diarias. Por otro lado, también se preguntaba sobre si el profesorado contaba con la suficiente formación y capacitación digital para esta modalidad *online*, y en este sentido, es destacable que un 49,6 % manifestó que tenían poca capacitación. Al unísono, y cuestionados por la formación que sería deseable recibir para mejorar su desempeño, un 50 % solicitaba formación en nuevas tecnologías, y un 25,5 % en formación en nuevas estrategias metodológicas. Para finalizar, y entre las problemáticas que aquejan al personal docente destacan la sobrecarga de trabajo (51,8 %), las dificultades para conciliar vida laboral, familiar y personal (19,5 %) o la falta de formación para el empleo de las nuevas tecnologías (13,9 %).

No sólo la educación ha sido objeto de consecuencias negativas en relación con la brecha digital. El vínculo entre Administraciones Públicas y la ciudadanía también se ha visto afectado en otras esferas, de tal forma que aspectos que ya venían de antaño han salido a relucir como consecuencia del confinamiento. No obstante, la superación de la brecha digital en las Administraciones Públicas es un aspecto que ya había sido abordado y planteado como un objetivo a cumplir por éstas. Antes hemos hecho mención a algunos hitos en este sentido. Existen otros, y así, el Ministerio de

de oportunidades para todo el alumnado, independientemente de sus circunstancias sociales y económicas. Por eso, ahora más que nunca, hay que atender a la población que se encuentre en contextos más vulnerables y creemos que con la provisión de tabletas aseguraremos mejor la formación a distancia en los casos que sea necesario”.

⁴⁴ Disponible en: <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2020/04/06/generalitat-instalara-700-routers-viviendas/1998694.html> (última visita, 01/09/2020).

Otras medidas en otros lugares de la geografía española han provenido de la misma sociedad civil, tal es el caso de la Red Aragonesa de Entidades Sociales para la inclusión, formada por 52 organizaciones sin ánimo de lucro y que lanzaron la iniciativa “Liberad a Wifi”, con el fin de paliar la brecha digital. Con ésta se invitaba a la población a compartir su conexión a internet y así hacer llegar la señal a los colectivos más vulnerables que no dispusiesen de conexión.

⁴⁵ Disponible en: <https://www.uso.es/resultados-encuesta-feuso-de-efectos-teletrabajo-en-docentes/> (última visita, 01/09/2020).

Asuntos Económicos y Transformación Digital contaba, dentro de sus planes, algunas propuestas y objetivos dedicados a la mejora de la Administración electrónica o *e-Administración*. Esto ya venía recogido en la *Agenda Digital para España* del año 2013. Uno de los objetivos incluidos en dicha Agenda Digital era el de la *e-Administración*, con la finalidad de **incrementar la eficacia y eficiencia de la Administración y optimizar el gasto público, asegurando el mantenimiento de unos servicios públicos universales y de calidad**. Al unísono, también se refería a la participación ciudadana y al uso de canales electrónicos para la comunicación entre diversos grupos de interés: ciudadanía, empresas y Administraciones. Para la consecución de este objetivo se desarrolló un *Plan de Acción de Administración Electrónica de la Administración General del Estado*, que, entre otras, hacía mención al uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las Administraciones Públicas, al aumento de la colaboración entre ellas y a la ruptura de la brecha digital entre centro-periferia. Este objetivo contaba con varios subobjetivos, tales como:

1. Avanzar hacia una Administración integrada en la sociedad con servicios públicos de calidad centrados en ciudadanos y empresas;
2. Incrementar el uso de los servicios públicos electrónicos por parte de ciudadanos y empresas:
 - Fomentar el uso de los servicios públicos digitales por parte de ciudadanos y empresas, a través de la mejora de la calidad, la seguridad, la accesibilidad, la usabilidad y el ajuste de las necesidades reales;
 - Incentivar el uso de los servicios electrónicos por parte de ciudadanos y empresas, introduciendo fórmulas de utilización obligatoria de medios electrónicos para determinados colectivos profesionales y empresariales (...);
3. Racionalizar y optimizar el empleo de las TIC en las Administraciones Públicas;
4. Promover la cooperación y la colaboración con organizaciones, empresas y agentes sociales en materia de Administración Electrónica;
5. Emplear la tecnología para eliminar la brecha digital:
 - Reducir la distancia entre el centro y la periferia en materia de Administración Electrónica a través de la potenciación del uso de los servicios básicos de “eAdmon” en los municipios y provincias de pequeño tamaño y el impulso a la comunicación entre las distintas Administraciones territoriales a través de portales y sistemas basados en *cloud computing*.

- Asegurar los mecanismos específicos para favorecer el acceso de colectivos con especiales dificultades, como personas de avanzada edad, discapacitados, etc.
- Incrementar la usabilidad y accesibilidad de todos los servicios en la Administración, con independencia de las características de los usuarios en condiciones de igualdad real.

Para la Comunitat Valenciana destacamos el Plan de Transformación Digital en el marco de la **Agenda digital de la Comunitat Valenciana** (2014), en cuyo seno se fijaban los **principales objetivos**, a saber: a) mejorar y promocionar el uso de la Administración Electrónica tanto en la gestión interna como por la ciudadanía, b) promover la Sociedad de la Información y reducir la brecha digital en la sociedad valenciana, c) reducir la carga administrativa a ciudadanos y empresas, d) reducir drásticamente el papel en la gestión administrativa, e) agilizar los procesos administrativos y reducir su coste, f) cooperar con las demás Administraciones para intercambiar datos y documentos, evitando desplazamientos entre las distintas Administraciones, y g) ayudar a la transparencia en la acción de gobierno.

Por su parte, la Ley 7/1985, del 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local recoge en su artículo 25 que **es competencia municipal promocionar en su territorio la participación de la ciudadanía en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones**. Reconociendo así el papel de las administraciones locales como garantes del acceso de la ciudadanía a las herramientas digitales.

Vemos, pues, que existe un bagaje y un *corpus* legislativo amplio en materia de Administración electrónica y en el uso de la misma por la ciudadanía.

En aspectos relativos a la digitalización, merece la pena acudir al **Índice de la Economía y la Sociedad Digitales** (Informe DESI 2020). En éste figuran algunos aspectos clave para comprender la situación de la digitalización de nuestra sociedad. Así, y utilizando varios indicadores, tales como “conectividad”, “capital humano”, “uso de servicios de Internet”, “integración de la tecnología digital” y “servicios públicos digitales”, podemos ver el resultado de España en esta clasificación. Así, **antes de la pandemia, España ocupa el puesto n.º 11 de los 28 Estados miembro de la Unión Europea para el año 2020, y, además, está en la segunda posición en “materia de servicios públicos digitales”**. Este mismo informe recoge algunas notas relacionadas con el impacto del COVID. Una de ellas es que “se adoptaron medidas para mantener la prestación de servicios de comunicaciones electrónicas para la población y para garantizar que estos servicios se desarrollaran sin problemas durante las

perturbaciones provocadas por la pandemia”. Otra, que las empresas de telecomunicaciones “se comprometieron a garantizar la conectividad, el funcionamiento y la supervisión de las redes, así como a garantizar un uso responsable del servicio de comunicaciones para evitar poner en peligro la integridad de las redes”.

También se adoptaron otra serie de medidas tales como aplicaciones móviles de autodiagnóstico, análisis de movilidad de las personas o un sistema de información centralizado para coordinar las necesidades de personal o equipamiento en hospitales. Junto a esto, el informe nos recuerda que España está por debajo de la media en indicadores como el de “capacidades digitales”, al tiempo que resalta que “tiene un rendimiento débil en la digitalización de empresas”.

Dada la segunda posición del país en “servicios públicos digitales”, merece detenerse en este punto. **Según relata el Informe DESI 2020, existe un alto nivel de interacción en línea entre las autoridades públicas, la ciudadanía y las empresas.**

Dentro de este indicador, hay algunos subindicadores que provocan su elevada posición en el *ranking*. Uno de ellos guarda relación con el indicador de **datos abiertos**, donde España ocupa la segunda posición. Otro relativa a la participación en los servicios de administración electrónica: aquí, y según el Informe, el 82 % de los/as usuarios/as de Internet participa activamente en los servicios de administración electrónica. Otro subindicador donde España presenta unos buenos resultados es en el de “disponibilidad de servicios de administración electrónica para empresas”, en posiciones destacadas en comparación con la Unión Europea. Además, prosigue el informe, “más del 98% de los servicios están listos para ser digitales gracias a la oportuna aplicación del Plan estratégico en materia de TIC para 2015-2020”.

Todo lo dicho tiene cierta correspondencia con una Encuesta elaborada por el CIS en el año 2018: “Calidad de los servicios públicos (XIII)”. Algunas de las respuestas las presentamos a renglón seguido. En primer lugar, a la pregunta sobre si “los servicios públicos funcionan de forma muy satisfactoria, bastante, poco o nada satisfactoria”, el 42,4 % de las personas encuestadas afirman que es bastante satisfactoria; mientras, el 46,1 % dice que es poco satisfactoria, y el 7,4 % es nada satisfactoria. Inicialmente, los servicios públicos no parecen tener una imagen especialmente beneficiosa.

Entrando en qué servicios públicos están mejor valorados, destacan especialmente la “asistencia en hospitales públicos” (51,2 %), la “asistencia en centros de salud públicos” (44,4 %) o la “enseñanza pública” (41,5 %).

En relación a si “en los últimos doce meses ha utilizado Internet para buscar información o realizar alguna consulta, trámite o gestión relacionada con la Administración Pública o algún centro público”, la respuesta es que el 65,8 % sí que lo

había hecho, mientras que el 32,4 %, no. Esto es, hay una destacada actividad de la ciudadanía en trámites *online* con la Administración.

Cuestión aparte es el conocimiento sobre “Gobierno Abierto”: en este caso, el 92,4 % de la población lo desconoce y sólo el 7,5 % tiene conocimiento del mismo. De igual manera sucede en el caso de **“participación en algunas consultas públicas, como por ejemplo, urbanísticas, encuestas sobre servicios, debates sobre leyes, etc.”**, y en este caso, no había participado un amplio 86,6 %. Es decir, que **sólo un 13 % de la ciudadanía había participado en estos casos**. Además, y para el caso de aquellas personas que sí han participado en estas actuaciones, la mayoría lo había realizado en persona (60,4 %) y sólo en 23,9 % a través de la web (un 8,3 % lo hicieron por correo electrónico).

La Encuesta también preguntaba sobre el **“Portal de Transparencia de la Administración del Estado”**, y aquí, nuevamente, las cifras no son satisfactorias. Así, **no habían oído hablar de éste un 70,9 % de las personas encuestadas**, y un 29,1 % sí que lo conocía.

Por tanto, alguna de las conclusiones que podemos extraer de esta encuesta del 2018 es que hay un porcentaje relativamente alto de personas que sí tramitan o gestionan actuaciones con la Administración Pública (65,8 % de las personas encuestadas), pero hay bastante desconocimiento sobre algunas realidades relativamente novedosas de la misma, tales como el Gobierno Abierto o el Portal de Transparencia.

Junto a la presentación de algunos resultados extraídos de la Encuesta realizada por el CIS para el año 2018, también pueden presentarse los resultados que ofrece la última Memoria socioeconómica del CES de la Comunitat Valenciana para el año 2019 (2020). En ésta, en el apartado de “Sociedad Digital” se ofrecen algunos datos de interés. Así, por un lado, declaran que, en España, un 63,3 % de los internautas habían contactado o interactuado con la Administración o con los servicios públicos a través de Internet en los últimos doce meses por motivos particulares. En la Comunitat Valenciana el porcentaje disminuye ligeramente, situándose en el 62,2 %. También informan sobre la forma de interactuar entre los internautas y la Administración, y en este caso, el 53,7 % había obtenido información de la página web de la Administración correspondiente, un 40,4 % había descargado formularios oficiales, y un 51,2 % había enviado formularios cumplimentados. Respecto de las dificultades que manifestaban los internautas, **destacamos que el 33,1 % no había realizado las gestiones por falta de habilidades o conocimientos, y el 24,6 % por no disponer o por tener problemas**

con la firma o el certificado electrónico⁴⁶. Estas dificultades, vemos, están íntimamente relacionadas con la brecha digital, analizada en líneas previas.

Pese a lo dicho, debemos tener en consideración que una de las medidas adoptadas con el decreto del estado de alarma fue “confinar” la Administración, no sólo en el sentido de que su personal trabajador no fuese al centro de trabajo y teletrabajase, sino también que se han suspendido algunos procedimientos administrativos y judiciales.

Además, no todo el personal de las Administraciones Públicas estaba en la misma situación. Por ejemplo, el personal sanitario no ha teletrabajado, merced a la necesidad en cuanto a su presencialidad. O también hay que traer a colación los medios disponibles de cada uno de los/as trabajadores/as de la Administración Pública. De hecho, como señala Elisa de la Nuez (2020)⁴⁷:

“la mayoría de los funcionarios no tenía ni tiene ni los medios materiales, ni las conexiones informáticas adecuadas, ni los procedimientos establecidos, ni la cultura organizativa previa, ni la evaluación por resultados necesaria para hacerlo”.

Todo esto, unido a la paralización o reducción de algunos servicios públicos ha traído consigo impedimentos a la ciudadanía para realizar ciertos trámites administrativos.

Frente a esta situación, alguna de las medidas adoptadas fue la de poner en funcionamiento la Ventanilla Digital Única, un portal accesible para toda la ciudadanía de manera gratuita, sin necesidad de instalaciones y que puede realizarse a través de cualquier soporte (v.gr. teléfono móvil, ordenador, Tablet). Esta ventanilla tiene tres herramientas: una de ellas es un asistente (*chatbot*) desarrollado con inteligencia artificial; otra es un sistema de cita previa *online* para gestionar trámites con cualquier área; y la última, un servicio de videollamadas integrado en la misma plataforma. Esta medida permite dotar de mayor agilidad a las Administraciones Públicas en la atención al usuario/a, siendo beneficioso tanto para las instituciones como para los/as ciudadanos/as. Una de las ventajas para la Administración es que permite la

⁴⁶ Del mismo modo que hemos comentado la relación entre la ciudadanía y la Administración Pública, puede ofrecerse una panorámica de la relación entre las empresas y dicha Administración. Así, y según la Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico en las empresas 2018-2019, vemos que en la Comunitat Valenciana 9 de cada 10 empresas habían interactuado con la Administración Pública a través de Internet. Ya en cuanto a los motivos de esta interacción, un 84,3 % lo había realizado para obtener información, un 82 % para conseguir impresos o formularios o un 77,6 % para devolver esos impresos formalizados.

⁴⁷ Véase <https://hayderecho.expansion.com/2020/05/31/administracion-publica-y-coronavirus/> (última visita, 01/09/2020).

organización del tiempo de forma más eficiente, al saber de antemano qué tipo de trámites tienen que gestionarse en el día, al tiempo que permite un cálculo del tiempo que les llevará cada uno (Gascón, 2020)⁴⁸.

En la actualidad no se cuentan con estudios disponibles sobre cómo se ha visto afectada la relación entre la ciudadanía y la Administración Pública, más allá de declaraciones de algunos expertos y expertas en la materia. Además, cabe considerar que la Administración Pública tiene diferentes niveles administrativos y diferentes “ramas”. Sin embargo, podemos extraer algunas conclusiones al respecto de esta relación a partir de las encuestas realizadas por Pactem Nord, dirigidas a la ciudadanía de la comarca de L'Horta Nord o de las entrevistas realizadas a informantes clave de nuestro territorio, entre ellos personal dedicado a la tramitación electrónica de expedientes en Corporaciones Locales. Trataremos esta información cuantitativa y cualitativa a continuación.

En su vertiente cuantitativa, preguntada a la ciudadanía sobre si tuvo que realizar algún trámite administrativo durante la crisis sanitaria, dos tercios respondieron afirmativamente, tal y como se observa en la figura siguiente.

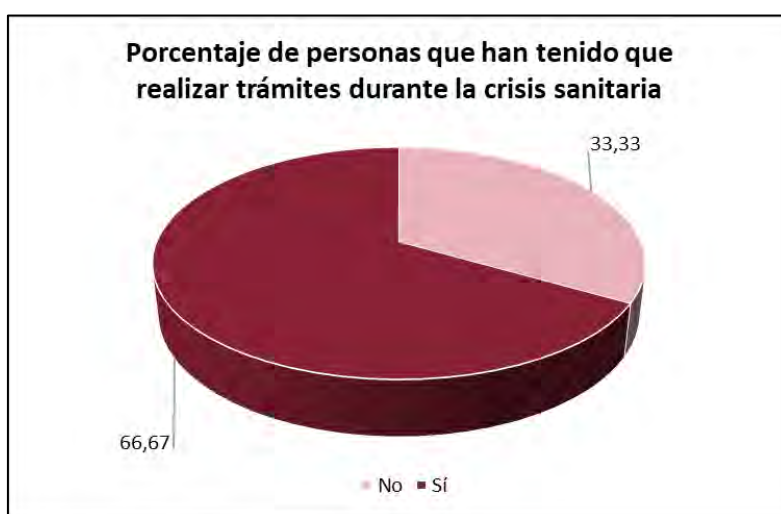


Figura 15. Porcentaje de personas que han tenido que realizar trámites durante la crisis sanitaria.
Elaboración propia.

De igual manera, se le preguntó sobre si habían tenido dificultades a la hora de realizar los trámites administrativos. El 50,75 % de las respuestas fueron negativas, mientras que **el 49,25 % restante manifiesta alguna dificultad, siendo la respuesta más común la de no saber realizar la tramitación**, con un 17,91 % de las respuestas. A continuación, el 14,93 % manifiestan que la administración estaba colapsada. El

⁴⁸ Véase <https://www.20minutos.es/noticia/4289262/0/la-administracion-publica-se-digitaliza-en-tiempo-record-a-raiz-del-coronavirus/?autoref=true> (última visita, 01/09/2020).

resto de respuestas van orientadas a la no tenencia de dispositivos o instrumentos de acreditación, con un 4,48 % y un 11,94 % respectivamente.

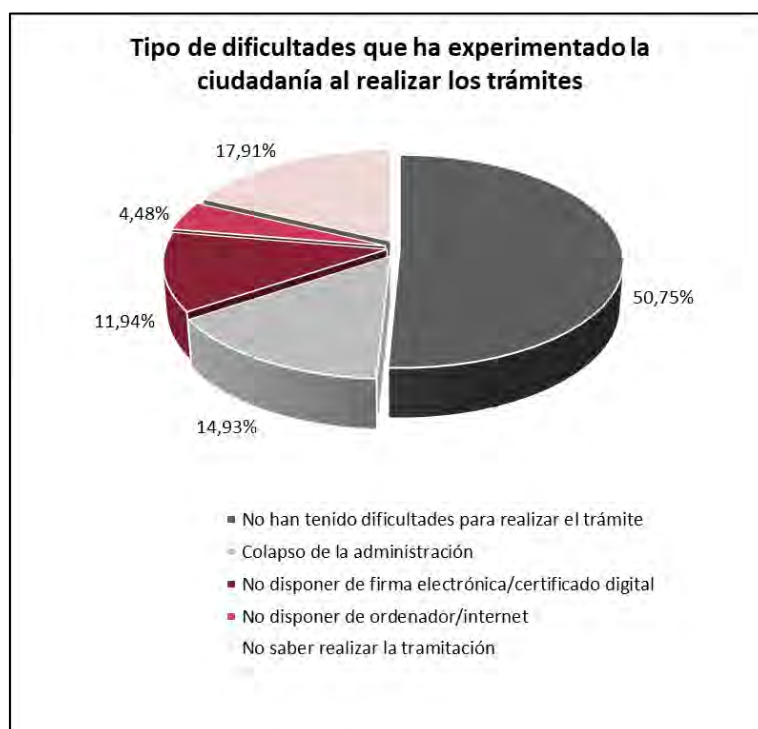


Figura 16. Tipo de dificultades que ha experimentado la ciudadanía al realizar los trámites.
Elaboración propia.

Además, contamos con las opiniones cualificadas efectuadas por personal perteneciente a la Administración Local de varios municipios de l'Horta Nord dedicado a la tramitación de expedientes y atención al ciudadano/a.

Una primera impresión que destacó al respecto alguna persona entrevistada fue la necesidad de diferenciar entre Administración Local y Administración Autonómica. Y es que la primera debía hacer frente a la gestión burocrática de los trámites de sus conciudadano/as, al tiempo que tuvo que tramitar gestiones con la Administración autonómica, donde sí han existido mayores problemas de comunicación. La problemática la hacen extensible a prácticamente toda la Administración autonómica, con la excepción de LABORA, que recibe una valoración altamente positiva, y en la que destaca por su actitud “facilitadora, cooperadora y cercana” tanto al ciudadano/a como al resto de Administraciones. Así lo manifiesta un/a representante de la Administración local de un municipio de la comarca de l'Horta Nord.

En segundo lugar, en cuanto a los trámites que más se han realizado, estos han tenido que ver con los ERTE, con las ayudas a trabajadores/as autónomos/as o con algún otro tipo de prestación o subsidio, es decir, **tramitaciones de índole laboral y social**. Del mismo modo, **se notó un ascenso muy acusado de la necesidad de tramitar expedientes de manera telemática cuando se decidió desde la**

Administración autonómica (Conselleria d'Educació) que las matriculaciones del alumnado se realizase a través de esta vía. Lo mismo sucedió cuando se aprobó el Ingreso Mínimo Vital, con un aluvión de solicitudes para ello. En este último, deben destacarse algunas de las declaraciones efectuadas por los/as informantes clave, y es que la brecha digital en las personas solicitantes de dicho ingreso era palmaria. Muchas de ellas carecían, o bien de recursos/ medios para el trámite electrónico (v.gr no disponían de ordenador y/o de datos de Internet), o bien de conocimientos y habilidades digitales. En este aspecto, **fue decisiva la cooperación del personal de la Administración Local para llevar a término estas solicitudes.**

En tercer lugar, revelan que han tenido que desempeñar sus tareas por encima del tiempo de su jornada laboral, y, además, realizándolo a través del teletrabajo. Además, en algún caso la Corporación Local no estaba preparada para la nueva situación y tuvieron que realizar las modificaciones oportunas para poder realizar la tramitación correspondiente desde vía telemáticas, además de reorganizar los servicios de atención a la ciudadanía. Este proceso adaptativo por parte de las Administraciones locales ha sido mencionado en todas las entrevistas, con diferentes necesidades de adecuación entre ellas.

Otra conclusión que se extrae de las entrevistas es que **la ciudadanía no tiene el conocimiento necesario sobre la Administración electrónica.** Junto a esto, en la etapa del confinamiento, ha habido un crecimiento de solicitudes de firmas electrónicas⁴⁹. Pero no sólo eso, sino que en ocasiones han tenido que convertirse en una suerte de “gestores” de la ciudadanía. Esto es, **el personal trabajador se convertía en administrador de varias cuentas de distintos municipios** con la finalidad de prestar un servicio público adecuado. Además, en algunas ocasiones no sólo atendían a población de su propio municipio, sino que realizaban tramitaciones para vecinos/as de otras localidades cercanas. Nuevamente, **el papel de la administración más cercana y con mayor conocimiento de las necesidades y problemáticas de la ciudadanía ha sido esencial en este proceso, incluso decisiva para las personas que, bien por desconocimiento, bien por falta de recursos, no podían efectuar trámite alguno por esta vía.**

A pesar de haber desempeñado su trabajo y resuelto gran parte de las solicitudes de los/as ciudadanos/as también creen que, en general, la población no es consciente

⁴⁹ Sirva de ejemplo el municipio de El Puig de Santa Maria, en el que aumentaron ostensiblemente los datos de solicitudes de firma electrónica: en abril, 119 solicitudes, en mayo, 111, en junio, 128, o en julio 116. Estas cifras distan mucho de las del año anterior, el 2019, en el que las solicitudes fueron las siguientes: abril, 66 solicitudes, mayo, 55, junio 34, y en julio, 46 solicitudes. Por tanto, comparativamente, en algunos meses se duplicó el número de solicitudes.

de qué es la Administración electrónica, y, al tiempo, declaran que debería concienciarse a la misma de su relevancia. Junto a ello, y para concluir, también se exigirían mayores competencias o habilidades digitales de los/as ciudadano/as para gestionar algunos trámites.

Por tanto, destacan dos puntos: por un lado, la necesidad de concienciación a la ciudadanía sobre qué es la Administración electrónica y cómo funciona; por otro, formación en habilidades y competencias digitales para la misma, con el fin de poder realizar autónomamente las funciones que exige la Administración electrónica. Al respecto, tres de las personas entrevistadas hacen mención a la necesidad de formación en gestión electrónica de trámites administrativos, una formación que tampoco exige de una excesiva dedicación temporal por parte del ciudadano/a y de la persona formadora. Por supuesto, son conscientes de los diferentes niveles existentes en competencias y habilidades digitales de la ciudadanía.

Con toda esta problemática que ha aquejado a la Administración durante el confinamiento, y en la línea de su mejora, en especial de la Administración electrónica, debe destacarse la presentación en el mes de julio del 2020 del ***Plan España Digital 2025***. En este Plan, y destacando las fortalezas y debilidades presentes en nuestro país, se establecen diez **objetivos**, algunos ellos en clara sintonía con lo redactado en líneas previas. Así, estos son:

- Garantizar una conectividad digital adecuada para el 100 % de la población, promoviendo la desaparición de la brecha digital entre zonas rurales y urbanas.
- Continuar liderando en Europa el despliegue de la tecnología 5G, incentivando su contribución al aumento de la productividad económica, al progreso social y a la vertebración territorial.
- Reforzar las competencias digitales de los/as trabajadores/as y del conjunto de la ciudadanía (meta para el año 2025: 80 % de personas con competencias digitales básicas, de las que el 50 % serán mujeres).
- Reforzar la capacidad española en ciberseguridad, consolidando su posición como uno de los polos europeos de capacidad empresarial.
- Impulsar la digitalización de las Administraciones Públicas (meta para el año 2025: 50 % de los servicios públicos disponibles en app móvil).
- Acelerar la digitalización de las empresas, con especial atención a las micropymes y *start-ups* (meta para el año 2025: 25% de contribución electrónico al volumen de negocio PYME).

- Acelerar la digitalización del modelo productivo mediante proyectos tractores de transformación sectorial que generen efectos estructurales.
- Mejorar el atractivo de España como plataforma europea de negocio, trabajo e inversión en el ámbito audiovisual.
- Favorecer el tránsito hacia una economía del dato, garantizando la seguridad y privacidad y aprovechando las oportunidades que ofrece la Inteligencia Artificial (meta para el año 2025: 25 % que usan IA y Big Data).
- Garantizar los derechos de la ciudadanía en el nuevo entorno digital.

Para finalizar, el planteamiento que se presenta en este Plan España Digital 2025 guarda coherencia con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), en el sentido de que se busca cerrar las diferentes brechas digitales existentes, sean de género, territoriales o generacionales.

3.4. Conclusiones

Las relaciones entre la ciudadanía y las tecnologías de la información y comunicación devienen, especialmente en los últimos años, como elementos de gran trascendencia en el progreso, sostenibilidad y cohesión social, económica, cultural y política. Las debilidades y fortalezas que se manifiestan en dichas relaciones exigen de medidas que contrarresten posiciones de desventaja entre la ciudadanía, entre el tejido empresarial, en el desarrollo de la carrera profesional, en la nueva administración y modelos de servicios públicos, etc.

Con la declaración del estado de alarma y el confinamiento de la población motivado por la pandemia sanitaria, se ha puesto de manifiesto algunas realidades que no eran tan visibles hasta el momento. Una de ellas es la brecha digital, donde se vislumbran claras diferencias en el uso de las tecnologías según diversos factores. Posiblemente las grandes diferencias se observen atendiendo al factor generacional, dado que las personas con mayor edad tienen menos habilidades en el uso de estas tecnologías, y al factor socioeconómico, donde existe una correlación positiva entre mayores ingresos y mayores posibilidades de uso y aprovechamiento de Internet. Además, se ha constatado que la brecha digital es causa de exclusión social para determinados grupos poblacionales, situación que debiera ser revertida.

Ligado al punto anterior, no debe desmerecerse la relevancia que ha adquirido la modalidad del teletrabajo, que permitió durante el estado de alarma y su confinamiento la compatibilización de la protección de la salud y el mantenimiento de parte de las actividades productivas. Aunque esta modalidad de trabajo ha sido consensuada entre los agentes económicos y sociales y el Ejecutivo, habrá que estar a su desarrollo para observar la eficacia y eficiencia de esta medida.

Por último, **la relación entre la Administración Pública y la ciudadanía**, aspecto no menor, **es de especial interés**. Tal es así que a finales de julio del año 2020 el Gobierno aprobó el *Plan España Digital 2025*, y que cuenta entre sus objetivos los de **acercar la Administración y la ciudadanía a través de las nuevas tecnologías**, al tiempo que busca cerrar, o como mínimo disminuir, la brecha digital. Y es que, habida cuenta de la implantación progresiva de las nuevas tecnologías en nuestra sociedad, **la Administración Pública debe adoptar medidas para amoldarse a los cambios acaecidos con la finalidad de no quedarse anclada en el pasado y alejada de los nuevos procesos en los que está inmersa nuestra sociedad**.

Además, no debe despreciarse que pueda producirse **un aumento de la brecha entre las personas que acceden a la Administración Pública por vías telemáticas y quienes no**, y en este sentido, creemos que deben plantearse dos interrogantes: por

un lado, si con la Administración electrónica no se estará auspiciando una relación entre ciudadanía y Administración Pública con cierta naturaleza *deshumanizadora*, tal y como declaraba una de las personas entrevistadas, al no existir vínculos o tratos inter-partes; y por otro, si la brecha puede afectar de manera más acusada a algunos grupos poblacionales, como puede ser el caso de las personas sin recursos económicos o las de edad avanzada, que no se hallan familiarizadas con las nuevas tecnologías, y, por tanto, se ven impedidas para realizar determinados trámites con la Administración Pública.

Dada la relevancia que supone todo lo anteriormente dicho, se requiere la puesta en funcionamiento de líneas estratégicas, retos y acciones en materias relativas a la superación de la brecha digital, que redundarán en buena parte de la sociedad.

4. DIAGNÓSTICO INTEGRADO, ESCENARIOS PARA EL DESARROLLO Y ESTRATEGIAS

Los escenarios para el desarrollo planteados para l'Horta Nord en el diagnóstico realizado en el año 2017 (*Análisis Territorial de l'Horta Nord*) provienen de un análisis exhaustivo de diferentes **constelaciones territoriales** que nos ayudan a comprender y estudiar mejor el territorio. Hay que remarcar que este análisis se realizó desde una perspectiva supramunicipal y que, por tanto, no recoge todas las realidades existentes en los diferentes municipios. Lo que alcanza es un mayor entendimiento de las tendencias territoriales, estudiarlas y pronosticar posibles escenarios futuros y su impacto en la población.

Dichos campos o constelaciones se relacionan entre sí y, aunque existe una necesidad de limitar y determinar cada uno, se observa cómo entre ellos las fronteras se difuminan y se generan relaciones de sinergia y/o dependencia. En el Análisis Territorial de l'Horta Nord (Pactem Nord, 2017) planteábamos este cuadro de interacción y confluencia territorial para entender mejor la estructura relacional del territorio:

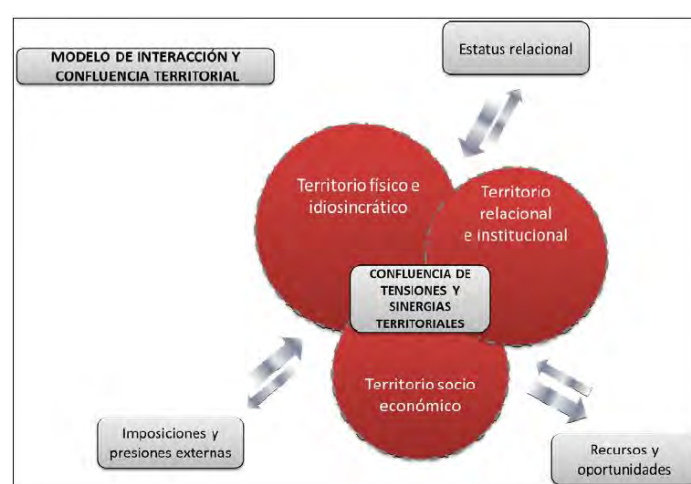


Figura 17. Modelo de interacción y confluencia territorial.
Elaboración propia. Fuente: Pactem Nord, 2017.

El **territorio físico e idiosincrático** recoge aquellas dinámicas relacionadas con el medioambiente, los recursos, el clima, el paisaje, el patrimonio, la cultura, las infraestructuras y las dotaciones de cualquier tipo. Además, también recoge las características demográficas y la ubicación del territorio. La constelación del **territorio relacional e institucional** acoge iniciativas del tejido asociativo, las redes y las instituciones, así como los agentes más relevantes. Esta constelación también recoge la movilidad, la conectividad, la generación de sinergias y la innovación. En cuanto a la última constelación, el **territorio socio-económico**, éste agrupa el tejido productivo y el empleo, el mercado de trabajo, la ciudadanía, las personas trabajadoras, las desempleadas, las medidas de protección, los entornos productivos y las iniciativas emergentes.

En el siguiente cuadro presentamos las oportunidades derivadas de los anteriores puntos de la presente investigación, articuladas en las constelaciones que se han descrito:

ESCENARIOS PARA EL DESARROLLO: LAS OPORTUNIDADES TERRITORIALES			
Territorio físico e idiosincrático			<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar iniciativas que generen un sentimiento colectivo identitario. - Mejor aprovechamiento de los recursos naturales mediante la economía circular.
Territorio relacional e institucional			<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar la inteligencia artificial. - Potenciar la innovación. - Aprovechar las virtudes de pertenecer al área metropolitana de València, con presencia universidades y centros de investigación. - Impulsar el asociacionismo empresarial y comercial. - Potenciar el comercio de proximidad. - Invertir en I+D+i para el desarrollo del comercio electrónico. - Potenciar de la FP Dual. - Fomentar la acreditación de competencias por parte de las autoridades gubernativas, aumentando así el nivel formativo de la población. - Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado. - Digitalizar las Administraciones públicas. - Impulso de redes colaborativas entre diversos agentes del territorio.
Territorio socio-económico			<ul style="list-style-type: none"> - Cubrir los puestos de difícil cobertura en el sector industrial. - Potenciar la creación de consorcios de colaboración entre las empresas tractoras y pymes. - Revitalizar los mercados municipales y los comercios de proximidad. - Mayor conciencia de la relevancia del trabajo doméstico y de cuidados. - Posible aparición de nuevas ocupaciones, consecuencia de la pandemia y de la digitalización. - Impulsar el teletrabajo.

Tabla 64. Escenarios para el desarrollo: las oportunidades territoriales.
Elaboración propia.

4.1. Conclusiones generales del diagnóstico

A continuación, exponemos las principales conclusiones del diagnóstico realizado, el cual supone la base sobre la que se han diseñado las estrategias territoriales⁵⁰ de desarrollo que presentaremos posteriormente y que son el elemento central del presente punto. Con tal de hacer más accesibles los resultados del análisis realizado, hemos dividido las conclusiones en tres apartados: mercado laboral, sistema productivo y sociedad y tecnología.

- **Mercado laboral:**

- El mercado laboral de l'Horta Nord ha presentado en los últimos años un incremento de la contratación temporal y de las afiliaciones a la seguridad social junto a una disminución del desempleo. No obstante, el impacto negativo del SARS-CoV-2 ha supuesto una paralización económica y laboral que, aunque sus dimensiones están pendientes de definir, supondrá un incremento significativo del desempleo y, en los sectores económicos analizados, el cierre de empresas. Sus efectos también se han notado en el descenso de la contratación temporal y las afiliaciones en hostelería e industria manufacturera. Los ERTE afectan (en junio de 2020) a más de 3.000 empresas y a cerca de 25.000 personas trabajadoras.
- Las actividades con mayor número de personas afiliadas a la Seguridad Social son el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas (con un 28,09 % -10 puntos por encima de las cifras de afiliación en este sector correspondientes a la CV y a la provincia de València-), la industria manufacturera (16 %) y las actividades administrativas y auxiliares (9 %). La comarca presenta datos inferiores en materia de afiliación a la seguridad social que la provincia de Valencia y la Comunitat Valenciana en las actividades sanitarias y de servicios sociales (3,81 %, -5 puntos porcentuales por debajo de la CV y de la provincia de València) y en el transporte y almacenamiento (4,15 %).
- Las desigualdades de género se hacen patentes en el mercado laboral, constatándose además el crecimiento de las mismas. Las mujeres padecen más la temporalidad y la parcialidad (de carácter no voluntario), presentan mayor desempleo, y cifras de afiliación a la seguridad social y la representación sobre la contratación indefinida más bajas. Además hay que tener en cuenta la segregación ocupacional vertical y horizontal, la desigualdad salarial, la existencia de actividades laborales feminizadas y masculinizadas o el reparto desigual del trabajo reproductivo. El SARS-CoV-2 ha profundizado los problemas existentes en relación con la conciliación de la vida laboral,

⁵⁰ En esta línea, en el documento denominado “Estrategias territoriales y escenarios para el desarrollo en l'Horta Nord” realizado junto al de “Elementos diagnósticos de l'Horta Nord”, planteamos 5 estrategias territoriales que vienen a plantear un conjunto de líneas estratégicas y retos desde los que acometer proyectos en el territorio en el marco del Pacto Territorial para la Creación de Empleo.

familiar y personal, el reparto de las tareas domésticas y de cuidados, al tiempo que ha conllevado un aumento de la violencia machista.

- La cualificación profesional y el nivel educativo de la población que integra un territorio es uno de los elementos nucleares tanto en el desarrollo del mismo como, fundamentalmente, en el desarrollo de los proyectos vitales de la ciudadanía. Así, con 298.619 habitantes, l'Horta Nord cuenta con más de 50.000 personas con un nivel educativo primario, siendo analfabetas o sin estudios cerca de 22.000 personas. El nivel formativo de la sociedad es bajo, concurriendo problemas como la feminización y masculinización de determinados estudios, la correlación entre los bajos niveles formativos y el riesgo de pérdida de empleo, la desconexión entre la formación y el sistema productivo o las deficiencias de la formación profesional para cubrir las necesidades del mercado laboral y atraer a la gente joven.
- Las personas jóvenes integran un grupo de población especialmente afectado por la precariedad laboral. Su representación en la afiliación a la Seguridad Social se ha visto reducida desde 2007. Sus tasas de actividad y ocupación son unos 5 y 10 puntos inferiores a la media general respectivamente, mientras su tasa de desempleo es 10 puntos superior a la general. Los efectos de la crisis de 2008 sobre este colectivo y los primeros datos del impacto del SARS-CoV-2 llaman la atención sobre la especial vulnerabilidad de las personas jóvenes en el momento actual.

● Sistema productivo:

- El sistema productivo muestra una clara predominancia del sector servicios que ocupa aproximadamente al 76 % de las personas trabajadoras en la comarca. La industria está cerca del 16 % y la construcción tiene un peso del 6,67 %, mientras el sector primario ocupa al 1,36 % de las personas trabajadoras.
- La industria en l'Horta Nord cuenta con 1.002 empresas y ocupa a 20.564 trabajadoras/es. La configuración de este sector en la comarca presenta potenciales ventajas adaptativas por su estructura industrial diversificada y su generación de efectos positivos sobre la producción y la creación de empleo de calidad. El sector sufre el desajuste entre las oportunidades laborales y los niveles de formación existentes, su escasa visibilidad entre la población joven, la reducida participación de las mujeres, el minifundismo empresarial, la baja productividad y la debilidad de las redes de información y colaboración entre empresas.
- El comercio es una actividad vital en la economía local, dada su importancia junto al transporte y la hostelería como motores de recuperación tras la crisis de 2008. El comercio al por mayor, el comercio al por menor y la hostelería aglutinan a 2.428 empresas y 42.605 trabajadores/as en l'Horta Nord. El comercio de proximidad afronta los retos derivados de la intensificación y la expansión de la economía digital. El SARS-CoV-2 ha evidenciado la necesidad de abordar esta cuestión.

• **Sociedad y tecnología:**

- Las relaciones entre la ciudadanía y las tecnologías de la información y comunicación presentan elementos de gran trascendencia en el progreso, sostenibilidad y cohesión social, económica, cultural y política del territorio.
- La irrupción de SARS-CoV-2 ha hecho manifiestas problemáticas como la brecha digital, la implantación del teletrabajo o las relaciones entre la administración pública y la ciudadanía.
- La brecha digital tiene importantes consecuencias sobre la población afectada. Esta forma de desigualdad está relacionada con la edad y con las condiciones socioeconómicas de las personas afectadas, implicando una falta de acceso a los recursos digitales o una falta de conocimientos, competencias y habilidades digitales.
- La implantación del teletrabajo como consecuencia del confinamiento originado por el SARS-CoV-2 ha tenido claroscuros. Como posible medida favorecedora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha tenido efectos desiguales por cuestiones de género y por razones de carácter productivo, así como por la existencia de una brecha digital entre quienes han podido teletrabajar y quienes no.
- La Administración Pública debe adaptar sus servicios a los tiempos actuales. Se deben clarificar y ceder espacios en favor de la Administración Local para favorecer la introducción y el desarrollo de las tecnologías y garantizar recursos económicos y competenciales en el ámbito de la digitalización y la tramitación electrónica.

• Análisis DAFO:

En este punto, es necesario recomendar la lectura de los apartados 2.7. Análisis DAFO desde una perspectiva territorial (pág. 228) y 3.7. Análisis DAFO desde una perspectiva laboral (pág. 428 y 429), así como el apartado 4. Diagnóstico integrado (págs. 430 y ss.), en el que se integran ambos DAFOs, en el marco de la publicación “Análisis Territorial de l’Horta Nord⁵¹”, uno de los trabajos de investigación más potentes que se ha realizado en el marco del Observatorio de Empleo de Pactem Nord. Así pues, seguidamente recogemos una “síntesis” parcialmente actualizada de dichos DAFOs, derivada de las prioridades de análisis identificadas en este trabajo, que vendrá a reforzar y orientar las estrategias territoriales propuestas.

⁵¹ En este sentido, es recomendable, igualmente, la lectura del análisis realizado sobre uno de los aspectos endógenos de mayor trascendencia de l’Horta Nord, la huerta, por su valor medioambiental, social, cultural y económico. (Véase apartado 2.6. Áreas de análisis de especial interés en el territorio, pág. 179 de dicho estudio).

DEBILIDADES

- Territorio falto de identidad comarcal.
- Elevada heterogeneidad territorial: niveles educativos, recursos municipales, niveles de renta, densidad de población, etc.
- Recursos patrimoniales y culturales infrautilizados.
- Infraestructuras y comunicaciones intracomarcales deficientes, especialmente en el caso de la movilidad de las personas en transporte público, y fragmentarias del territorio.
- Insuficiencia de programas de vivienda pública.
- Población con niveles bajos de formación reglada.
- Infravaloración de la Formación Profesional.
- Terciarización económica de bajo valor añadido.
- Ausencia de una especialización económica sectorial definida.
- Mercado de trabajo “volátil” y con altas tasas de temporalidad, de parcialidad y de desempleo. Especial afectación en el caso de las mujeres y la juventud, con la consecuente pérdida de talento.
- Escasa preocupación por la innovación, con trasposición y absorción de la misma limitada. Nivel de innovación con potencial de mejora.
- Tamaño empresarial: predominio de micro pymes.
- Invisibilidad o imagen anticuada del sector industrial.
- Pérdida de tejido industrial por la deslocalización.
- Escasa cooperación en el tejido empresarial.
- Falta de adaptación del comercio al entorno digital y bajo nivel de competencias digitales.
- Mercados municipales poco competitivos.
- Bajo grado de asociacionismo empresarial y comercial.
- Carencia de una red sólida y estable de orientación laboral que cubra las necesidades de la población y del tejido productivo.
- Segmentación según sexo en las titulaciones y en las actividades laborales.
- Trabajo doméstico de las mujeres invisibilizado, con escasa valoración social.
- Falta de mecanismos para favorecer la conciliación y el reparto igualitario de las tareas reproductivas.
- Estereotipos y roles tradicionales que son barreras para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Brecha digital. Carencia de formación o “alfabetización” digital de algunos colectivos (personas mayores, personas con escasos recursos económicos...); baja cualificación de la ciudadanía en competencias digitales.
- Insuficiente digitalización de las Administraciones Públicas.
- Falta de formación de la ciudadanía en los trámites con la Administración Pública.

AMENAZAS

- Procesos de destrucción de la cohesión social, degradación del paisaje, pérdida de recursos naturales y patrimoniales (tendencia territorial general).
- La reordenación y crecimiento del Área Metropolitana de Valencia sin la suficiente atención a la movilidad intracomarcal, a la supresión de infraestructuras que fragmentan el territorio y a la preservación medioambiental.
- Incertidumbre generalizada (especial incidencia sobre el mercado de laboral).
- Cronificación en los periodos de desempleo acentuado por nuevas carencias digitales.
- Como consecuencia del SARS-CoV-2: afectación severa de los sectores hostelero, hotelero, y del comercio; cierre de sectores productivos y comerciales no esenciales. Cierre de empresas.
- Competencia de grandes empresas comerciales en el terreno del comercio electrónico y falta de adaptación del comercio de proximidad a este entorno.
- Inexistencia de departamentos de I+D+i en las empresas.
- Posibilidades de crecimiento de la economía informal como consecuencia de la crisis.
- Insuficiente e inadecuado aprovechamiento del talento.
- Estratificación entre la población en edad educativa como consecuencia del SARS-CoV-2 y de la falta de digitalización.
- Mayor pérdida de ingresos entre la población joven y retraso de su emancipación.
- Aumento constante del envejecimiento de la población.
- Insuficiencia de programas de inserción laboral en la población joven y en colectivos en riesgo de exclusión social.
- La infrafinanciación y la generación de desequilibrios territoriales en el estado y en la región (con tensiones entre grandes ciudades y áreas periféricas y entre lo rural y lo urbano).
- Posibilidad de aumento de las desigualdades como consecuencia del SARS-CoV-2, entre ellas las de género.
- Aumento de los indicadores definatorios de pobreza (v.gr. AROPE)
- Procesos de desafección tecnológica en crecimiento.
- Desafección asociativa social, empresarial y sindical.

FORTALEZAS

- Proximidad con la ciudad de València y pertenencia al área metropolitana.
- Buenas infraestructuras y comunicaciones con la ciudad de València y con el exterior del área metropolitana (aeropuerto, puerto, carreteras).
- Dinamismo poblacional y económico.
- Paisajes, clima, diversidad medioambiental y patrimonial de gran valor, con mayor concienciación ciudadana e institucional (preservación del medio ambiente, reciclaje, consumo de productos saludables, etc.).
- Gran apoyo social de la población urbana a la protección de la huerta.
- Interés de las administraciones locales y autonómicas en la revalorización de las potencialidades endógenas asociadas al patrimonio cultural y natural.
- Red de servicios públicos educativos, sanitarios, culturales y deportivos.
- Sistema industrial diversificado y que ofrece mejores condiciones laborales que otros sectores, siendo el segundo sector más importante en el territorio por personas trabajadoras ocupadas.
- Mayor presencia del sector metalmecánico en la industria.
- Red óptima para la innovación en el territorio (presencia de la universidad, de centros de investigación, etc.).
- Asociaciones comerciales movilizadas en la defensa del sector y de su desarrollo.
- Tejido empresarial flexible y abierto a la exportación.
- Mayor presencia de la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial como estrategia de desarrollo sostenible y equidad social y económica.
- Existencia de redes constituidas en diferentes ámbitos: empresariales, profesionales, culturales, educativos, sanitarios, culturales y deportivos
- Cooperación entre administraciones, instituciones y agentes del territorio imbricados/as en la estrategia comarcal de empleo.
- El Consorcio Pactem Nord, como entidad que articula a diversos actores en el territorio en los ámbitos del empleo y el desarrollo local.

OPORTUNIDADES

- Cohesión social con potencialidad de crecimiento.
- La recuperación de los residuos, como actividad generadora de sostenibilidad medioambiental, económica y de empleo.
- Desarrollo y relocalización de empresas en el sector industrial, nuevas oportunidades laborales.
- Potenciar la innovación en el marco del AMV con la presencia de universidades y centros de investigación (ecosistema de innovación).
- Establecimiento de un nuevo marco para las relaciones de proximidad (laborales, comerciales, culturales, turísticas, etc.), consorcios de colaboración entre empresas tractoras y pymes, fomento de la cooperación empresarial en el ámbito concreto de las relaciones comerciales y la innovación y entre municipios de l'Horta Nord y la ciudad de Valencia.
- Comercio y consumo responsables. Economía circular.
- Comercio electrónico y medios de comunicación digital. Inversión en I+D+i para el desarrollo del comercio electrónico. Plataformas digitales de centralización de compra-venta del comercio de proximidad.
- Revitalización de los mercados municipales y los comercios de proximidad.
- Posibilidades de mejora en cuanto a Responsabilidad Social Empresarial como estrategia competitiva
- Plan de modernización de la FP como vector para el incremento de las oportunidades, nuevos marcos de colaboración y territorialización de la FP.
- Fomento de la acreditación de competencias, aumento del nivel formativo de la población.
- Ampliación de oferta formativa que demanda el mercado.
- El emprendimiento femenino y el desarrollo del talento de la mujer en el ámbito empresarial.
- Mayor conciencia de la relevancia del trabajo doméstico y de cuidados. Involucrar a los hombres en la consecución de la igualdad de oportunidades.
- Aparición de nuevas ocupaciones, consecuencia de la pandemia, de la digitalización y del impulso del teletrabajo.
- Proceso de digitalización ciudadana, empresarial y de las Administraciones públicas.
- Impulso de planes supramunicipales que fomenten la cooperación ampliada, la corresponsabilidad territorial en el ámbito público y privado, y el progreso social, económico y medio ambiental en el territorio.

4.2. Escenarios para el desarrollo: Estrategias territoriales

Recogemos en este apartado el conjunto de estrategias territoriales planteadas para proponer líneas de trabajo y retos en cada una de las áreas que se abordan desde ellas. En este sentido, indicar que tales ámbitos de estudio derivan tanto de las recomendaciones establecidas en las conclusiones del Análisis Territorial de l'Horta Nord⁵² y las reuniones de trabajo de la secretaría técnica (integrada los/as profesionales de las entidades consorciadas) en las que se establecieron, como de otras publicaciones a las que se hará referencia más adelante. Las estrategias territoriales que se abordan en este documento, ante la necesidad de priorizar sobre **líneas concretas de trabajo** que permitan la consecución de los retos planteados, son las siguientes:

- Estrategia territorial para la promoción del tejido industrial.
- Estrategia territorial para el impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales.
- Estrategia territorial para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil.
- Estrategia territorial para el desarrollo de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.
- Estrategia territorial para la transformación digital local.

La idoneidad de estas líneas de trabajo se ha visto avalada, además, por las aportaciones realizadas por las personas que han colaborado en este trabajo. En este sentido, desde un punto de vista metodológico, indicar que para la conformación de las mismas se han elaborado diferentes instrumentos que han permitido el **pase de 129 cuestionarios, la realización de 39 entrevistas a personas relevantes en las temáticas abordadas y la realización de 3 sesiones de trabajo de la secretaría técnica de la entidad (en Massamagrell el 12.12.2019, en Vinalesa el 03.02.2020 y durante el estado de alarma mediante herramientas telemáticas el 25.06.2020).**

Como hemos introducido en este documento, la irrupción de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 ha condicionado el desarrollo de esta investigación. Este condicionamiento lo hemos advertido en los siguientes aspectos:

⁵² Entre las conclusiones establecidas en el [“Análisis Territorial de l'Horta Nord”](#) se estableció como prioritario el abordaje de estrategias en el ámbito de la formación, de la promoción económica (con incidencia en sectores con presencia en el territorio) y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la perspectiva laboral.

- La imposibilidad de realizar acciones de carácter presencial asociadas a la parte inicial de la investigación, según el calendario de trabajo fijado por la convocatoria, ha restado elementos asociados a la generación de sinergias y al intercambio espontáneo de impresiones de gran riqueza propositiva. Además esta investigación ha coincidido con otros trabajos realizados por diversas entidades públicas y privadas, generándose una gran cantidad de cuestionarios que han circulado por la red.
- Al incorporar en la investigación aspectos tendentes a un mayor conocimiento del impacto de esta pandemia sobre las áreas definidas, hemos observado en el momento de aproximación a los/as agentes y a la ciudadanía a través de los instrumentos mencionados, **tres cuestiones de relevancia:**
 - o una escasa perspectiva temporal que, en general, ha limitado la capacidad de reflexión y respuesta,
 - o la existencia de una ingente cantidad de información general y sectorial que ha propiciado, en algunos momentos, cierto “colapso” informativo y
 - o una fuerte sacudida mediática en torno a la pandemia que ha limitado la perspectiva de análisis “perdiendo” importancia cualquiera de las áreas de trabajo analizadas.

En cualquier caso, y en este contexto, **las estrategias territoriales que presentamos nos plantean un conjunto de retos de gran interés en el marco del desarrollo sostenible y corresponsable del territorio, mirando, necesariamente, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a otros planes y estrategias de ámbito europeo, estatal y autonómico.**

Asimismo, se requiere prestar atención a Estrategia Europa 2020, pues desde ella, y afectada también por el impacto de la pandemia, se fijan unos objetivos para avanzar hacia un *crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Entre ellos: a) una tasa de empleo del 75 % entre la población de 20 a 64 años; b) destinar un 3 % del Producto Interior Bruto en la investigación y desarrollo; c) reducir al menos un 20 % en las emisiones de efecto invernadero, d) reducir la tasa de abandono escolar a menos del 10 % así como aumentar hasta al menos el 40 % la tasa de titulados/as de la enseñanza superior y e) reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de pobreza⁵³.

También (Análisis Territorial de l'Horta Nord, pág. 444), se planteó un conjunto de escenarios para el desarrollo de l'Horta Nord que debemos tener en consideración en el contexto de las estrategias territoriales que abordamos en este documento.

Por su parte, Avalem Territori con la elaboración de diferentes publicaciones, entre las que destacamos en este momento la denominada: “Estrategias territoriales y empleo

⁵³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0508&from=EN> (última visita, 24/09/2020).

valenciano”, ya planteó⁵⁴ un conjunto de estrategias en cuya definición el Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo, Pactem Nord, colaboró activamente⁵⁵. En ese documento se definen los objetivos y líneas estratégicas para el empleo en la subárea funcional de València-Horta, planteándose un total de 9 objetivos estratégicos con sus correspondientes líneas estratégicas. Así, por ejemplo, para el Objetivo Estratégico 1. Cambio del modelo productivo mediante el impulso de sectores existentes y el apoyo a nuevas actividades especialmente de mayor valor añadido, en el contexto del desarrollo local, se establecieron, entre otras, las siguientes estrategias: “Impulso de las actividades industriales”, “Impulso al comercio minorista”, “Fomento de la igualdad de oportunidades y de promoción profesional”, todas ellas relacionadas directamente con las que abordamos en este documento.

Otro documento que vio la luz en el marco de Avalem Territori denominado: “Industria Valenciana y mercado laboral”, es también un documento al que nos referiremos, junto a otros, en el apartado correspondiente, en la conformación de las propuestas que potencien nuestro sector industrial en l’Horta Nord.

Por último, indicar que cada una de las estrategias territoriales que recogemos presenta, de manera general, el esquema similar para el abordaje de sus contenidos, planteando un marco y objetivo general, desde la visión de los/as agentes, personas expertas y ciudadanía, y unas líneas de trabajo junto a unos retos y conclusiones. Esta información viene desarrollada de manera exhaustiva en el documento “Estrategias Territoriales y Escenarios para el Desarrollo en l’Horta Nord”.

⁵⁴ Por ejemplo, guarda una relación directa con la Estrategia territorial para el desarrollo de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres que analizamos en este trabajo las directrices efectuadas explícitamente en “Estrategias territoriales y empleo valenciano” de AVALEM TERRITORI, al recoger: “... s’ha dissenyat, a més, per a combatre la desigualtat de gènere que perjudica les condicions de les dones en el mercat laboral, prioritzant accions dirigides a afavorir els col·lectius més desfavorits i facilitant programes d’orientació específics”.

⁵⁵ Apartado: Estrategias de empleo en la subárea funcional de València-Horta (Ciudad de València y comarcas de l’Horta). “Estrategias territoriales y empleo valenciano” pág. 105.

ESTRATEGIAS TERRITORIALES Y LÍNEAS	
Estrategia territorial	Líneas estratégicas
1- Promoción del tejido industrial	1.1. Promover la innovación en la industria comarcal.
	1.2. Fomentar la cooperación entre empresas tractoras y pymes locales.
	1.3. Impulsar la colaboración intra e intersectorial y de carácter estratégico.
	1.4. Potenciar la presencia del sector industrial en la población joven.
2- Impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales	2.1. Fomentar el asociacionismo comercial.
	2.2. Impulsar la aplicación de las nuevas tecnologías en el sector del comercio de proximidad. Adaptar el comercio local a la economía digital.
	2.3. Revitalizar los mercados municipales.
	2.4. Fomentar el comercio y el consumo responsable. Hacia un comercio de proximidad más sostenible.
3- Desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil	3.1. Desarrollar un sistema de orientación profesional, fomentando la participación de todos/as los agentes estratégicos e incrementando el atractivo de la Formación Profesional dual.
	3.2. Ajustar la formación a las necesidades del entramado empresarial.
	3.3. Impulsar la autonomía personal y la integración social y económica de las personas jóvenes.
	3.4. Formación con perspectiva de género. Incentivar la participación de niñas y mujeres jóvenes en las carreras tecnológicas.
	3.5. Impulsar la digitalización mediante un proceso de integración de las nuevas tecnologías en la formación.
4- Promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres	4.1. Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y de los cuidados entre mujeres y hombres.
	4.2. Mejorar la empleabilidad de las mujeres incidiendo especialmente en aquéllas en situación de mayor vulnerabilidad.
	4.3. Reforzar el papel de las pequeñas y medianas empresas en la consecución de la igualdad real en el mercado laboral.
5- Impulso de la transformación digital local	5.1. Digitalización ciudadana: procesos formativos digitales en expansión.
	5.2. Promover la transformación digital en las empresas.
	5.3. Refuerzo e impulso de la Administración digital: cercanía entre la Administración local y la ciudadanía, y eficiencia en su gestión.

Tabla 65. Estrategias territoriales y líneas estratégicas.
Elaboración propia.

Estrategia Territorial para la promoción del tejido industrial.

El sector industrial es el segundo en importancia en términos de empleo en la comarca de l'Horta Nord y, aunque ha perdido relevancia en los últimos años, su peso sigue siendo considerable en la comarca y es mayor en comparación con el total estatal o autonómico. Este sector dispone de varias ventajas. Una de ellas, la más sobresaliente, es la de ser motor de crecimiento económico, al originar nuevos puestos de trabajo en otros sectores económicos. Por esta razón, es de vital importancia poner el foco en este sector en el marco de un nuevo modelo económico más avanzado, sólido y respetuoso con el medioambiente.

En la comarca de l'Horta Nord, los subsectores más relevantes son el metalmecánico y el alimentario. En general, el sector secundario se caracteriza por un tamaño reducido, una

escasa cooperación en el entramado empresarial, un nivel de innovación con potencial de mejora y una formación profesional que no da respuestas a las necesidades del tejido productivo.

En resumen, las líneas estratégicas que siguen van encaminadas a mejorar la imagen de la industria, con el fin de que ésta resulte atractiva para las y los futuros profesionales, se impulse el crecimiento del tamaño empresarial, se promueva la cooperación del entramado empresarial y se potencie una industria basada en la sostenibilidad y el uso eficiente de los recursos. Se pretende, por tanto, aumentar la competitividad de las corporaciones industriales con presencia en el territorio, lo que exige focalizar nuestra atención en la innovación, pieza clave de la Industria 4.0 (en adelante I4.0).

1- ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA LA PROMOCIÓN DEL TEJIDO INDUSTRIAL	
Líneas estratégicas	Retos
1.1. Promover la innovación en la industria comarcal	1.1.1. Incentivar la inversión destinada a I+D+i motivando la creación de departamentos especializados.
	1.1.2. Difundir las oportunidades que ofrecen las herramientas tecnológicas.
	1.1.3. Fomentar la colaboración con los centros implicados en la innovación (universidades, parques científicos, etc.).
	1.1.4. Potenciar la transformación digital en la industria del sector (inteligencia artificial, ciberseguridad, comunicación segura, infraestructuras de datos, <i>blockchain</i> , etc.).
	1.1.5. Potenciar la industria circular y el aprovechamiento de los recursos desde modelos locales de cooperación estratégica (línea estratégica 3).
	1.1.6. Potenciar el acercamiento al sistema educativo con atención a la formación profesional.
1.2. Fomentar la cooperación entre empresas tractoras y pymes locales	1.2.1. Impulsar una red de relaciones entre empresas del mismo sector.
	1.2.2. Incrementar el acceso de las pequeñas empresas a la innovación y a la cadena de valor.
	1.2.3. Potenciar el tamaño de las empresas de la comarca.
1.3. Impulsar la colaboración intra e intersectorial y de carácter estratégico	1.3.1. Crear herramientas formales e informales de colaboración interempresarial.
	1.3.2. Incrementar las relaciones entre el ecosistema innovador presente en la comarca y la industria.
	1.3.3. Impulsar la participación de las empresas en el Observatorio Diagnóstico Sectores Industriales (MASDE).
1.4. Potenciar la presencia del sector industrial en la población joven	1.4.1. Promover el sector industrial entre la población joven.
	1.4.2. Ajustar la imagen del trabajo industrial a la realidad.
	1.4.3. Promover las relaciones del entramado industrial con los centros de Formación Profesional.

Tabla 66. Estrategia territorial y retos para la promoción del tejido industrial.

Elaboración propia.

Estamos ante un sector clave en el desarrollo de una economía más robusta y sostenible que requiere de la innovación para seguir avanzando en contextos altamente competitivos y globalizados. No hay que pasar por alto el efecto multiplicador de la industrialización en el resto de sectores. Por ello, cada inversión que se destine a este sector será garantía de futuro, teniendo en cuenta, además, que la polarización económica asociada al sector servicios (con el conocido protagonismo del sector servicios) requiere de un cambio de rumbo, como ha puesto de manifiesto la crisis sanitaria, que derive en un mayor protagonismo del sector industrial.

Estrategia Territorial para el impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales.

El comercio de proximidad se desarrolla en nuestro entorno más cercano y nos brinda la posibilidad de satisfacer nuestras necesidades diarias. Su fomento es beneficioso para la economía local, pues supone un impulso para productores y comercios locales que refuerza su posición ante las grandes superficies, empresas comerciales y otros formatos de comercio electrónico. También lo es para el consumidor/a, que obtiene los productos y servicios necesarios en su entorno, ahorrando en costes de desplazamiento, en tiempo, y obteniendo un trato más personalizado. Por último, el comercio de proximidad presenta ventajas por lo que respecta a la sostenibilidad, por la reducción de los desplazamientos del consumidor y la consumidora a la que hemos hecho referencia anteriormente y por la menor distancia entre el lugar de elaboración de los productos y su punto de venta.

Desde la crisis de 2008, el comercio y la hostelería se han mantenido como los subsectores más importantes en la Unión Europea, en España y en la Comunitat Valenciana, pero mientras que en Europa estos subsectores han ido perdiendo peso, en España y en la CV sigue creciendo su importancia en la economía. Los datos ratifican la importancia del comercio en nuestra comarca.

Por su parte, como también hemos apuntado. el sector comercial afronta los retos planteados por la intensificación y la expansión de la economía digital. La adaptación a este entorno trae consigo nuevas amenazas, pero también nuevas oportunidades para los comercios que implementen estrategias de digitalización. Además, el comercio de proximidad tiene algunas potencialidades singulares por lo que respecta a su sostenibilidad medioambiental, sus influjos positivos sobre la economía local y sobre la calidad de vida de la población.

Planteamos las siguientes líneas estratégicas que tienen por objeto desarrollar iniciativas que permitan al comercio de proximidad diferenciar su servicio, abrir nuevos mercados y añadir valor a su actividad. Estas estrategias han sido planteadas en coherencia con los ODS, las *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana* (Generalitat Valenciana, 2019) y el *Document d'Elx*.

2- ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA EL IMPULSO DEL COMERCIO DE PROXIMIDAD Y DE LOS MERCADOS LOCALES	
Líneas estratégicas	Retos
2.1. Fomentar el asociacionismo comercial	2.1.1. Promover el aumento de comercios adheridos a las asociaciones comerciales locales mediante programas estables (acciones de sensibilización y medidas específicas de apoyo).
	2.1.2. Generar una mayor participación interna de los comercios asociados en la actividad de su asociación.
	2.1.3. Mejorar la acción coordinada, la coparticipación entre las asociaciones comerciales y las administraciones públicas y la cooperación sectorial de carácter estratégico.
2.2. Impulsar la aplicación de las nuevas tecnologías en el sector del comercio de proximidad. Adaptar el comercio local a la economía digital	2.2.1. Promover la puesta en marcha de centros comerciales virtuales, plataformas digitales de centralización de compra-venta del comercio local.
	2.2.2. Potenciar la presencia de los comercios de proximidad de l'Horta Nord en los medios de comunicación digitales con estrategias sólidas.
	2.2.3. Incrementar los canales de venta online entre los comercios de proximidad locales.
	2.2.4. Intensificar iniciativas de I+D+i que permitan el desarrollo de acciones público privadas orientadas al comercio electrónico.
	2.2.5. Desarrollar la formación continua.
2.3. Revitalizar los mercados municipales	2.3.1. Modernización de mercados municipales desde la conjugación de aspectos identitarios y de elementos asociados al cambio tecnológico.
	2.3.2. Estimular la reconversión de los mercados municipales en espacios polivalentes que conjuguen la compra, lo lúdico y lo relacional, profundizando la función social de estos espacios.
	2.3.3. Impulsar la imagen de los mercados municipales como lugares en los que obtener alimentos de calidad para alcanzar una alimentación saludable y un consumo responsable y de movilidad sostenible.
	2.3.4. Fomentar la implantación de estrategias conjuntas (de comercio online, de distribución de productos a domicilio, de captación y fidelización de clientes/as, de relevo generacional...) desde la colaboración público privada.
	2.3.5. Promover proyectos de revitalización de los ejes comerciales vinculados al relanzamiento de la actividad de los mercados municipales.
2.4. Fomentar el comercio y el consumo responsable. Hacia un comercio de proximidad más sostenible	2.4.1. Disposición de programas estables que permitan potenciar la economía circular en el comercio de proximidad.
	2.4.2. Disposición de iniciativas que refuercen el consumo responsable incidiendo en el papel del comercio de proximidad como lugar de compra, de venta y de servicios, para un consumo más responsable.
	2.4.3. Promover proyectos de revitalización integral de la actividad comercial de proximidad en nuestras ciudades desde la colaboración estratégica público privada.

Tabla 67. Estrategia territorial y retos para el impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales.
Elaboración propia.

La *Estrategia Territorial para la Promoción del comercio de proximidad y de los Mercados Locales*, a través de sus diferentes líneas estratégicas, persigue mejorar la situación del comercio de proximidad en l'Horta Nord proponiendo un modelo de desarrollo sostenible, responsable y asociativo, orientado al desarrollo digital del sector, pero teniendo presente la existencia de la brecha digital. Así pues, las líneas estratégicas presentadas ponen el foco sobre el fomento del asociacionismo, la adaptación del comercio a la economía digital, la revitalización de los mercados municipales y la construcción de un modelo comercial y de consumo responsable que integre la economía circular.

Estrategia Territorial para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil.

Hasta la llegada de la crisis económica del año 2008 tuvo lugar un incremento considerable del abandono escolar temprano por el aumento de las ofertas de trabajo que no requerían titulación, en especial en el sector de la construcción y servicios. En la actualidad, con la implantación de las nuevas tecnologías y con la mirada puesta en un nuevo modelo económico, es indispensable incrementar el nivel de formación del conjunto de la población en aras de dar respuesta a las ocupaciones que se generan en este *modelo sostenible, inteligente, integrador y digital*. Esta necesidad se ha hecho evidente tras la crisis del virus SARS-CoV-2, sobre todo en lo que respecta al nivel de digitalización de la sociedad.

Como bien recoge el documento *Reconstruir lo común: la implementación de la Agenda 2030* en España del Gobierno de España (2020a), **la Formación Profesional es un elemento indispensable para la reconstrucción económica**. Esto se debe a que el grado de formación del capital humano es clave para el crecimiento de la economía y el aumento de la productividad.

Sin embargo, son múltiples los retos a los que debemos enfrentarnos, entre ellos, el desajuste existente entre las titulaciones que el sistema educativo oferta y las necesidades del mercado de trabajo. Por ello, es necesario revisar y actualizar el tipo de formación que se imparte en esta modalidad formativa, conjugando las necesidades formativas demandadas por el tejido empresarial, con las expectativas y trayectorias académicas personales.

Una de las líneas que se desea trabajar, merced a su repercusión en la sociedad –y que debiera enfocarse desde etapas educativas tempranas– es aquella que aborde la segmentación existente en las titulaciones según el sexo, una carencia que ya fue detectada en 2010 (Pactem Nord, 2010b).

3- ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO. PERSPECTIVA JUVENIL	
Líneas estratégicas	Retos
3.1. Desarrollar un sistema de orientación profesional, fomentando la participación de todos/as los agentes estratégicos e incrementando el atractivo de la Formación Profesional	3.1.1. Desarrollar sistemas integrales de orientación que permitan el acompañamiento de las personas al tiempo de proporcionar información y un mayor conocimiento del sector industrial, de las nuevas tecnologías y de las nuevas vocaciones y tendencias profesionales.
	3.1.2. Reforzar la imagen e impulsar el atractivo de la FP.
	3.1.3. Potenciar y promover la Formación Profesional Dual.
	3.1.4. Revisar, actualizar y territorializar la oferta formativa asociada a las familias profesionales de la Formación Profesional.
	3.1.5. Promover las relaciones entre el entramado empresarial local y los centros de FP.
	3.1.6. Incrementar la coordinación estratégica de base territorial.
3.2. Ajustar la formación a las necesidades del entramado empresarial	3.2.1. Ampliar la oferta de formación que se demanda desde el tejido empresarial, con especial atención al sector de la industria.
	3.2.2. Crear mecanismos e instrumentos que permitan abordar de manera rápida y eficiente las necesidades del mercado laboral, desde modelos de cooperación.
	3.2.3. Crear un observatorio de formación en colaboración con otros agentes.
	3.2.4. Establecer espacios permanentes de colaboración entre las diferentes consellerías con competencias asociadas al mercado de trabajo, a la educación y la formación, y el tejido empresarial del territorio desde los Consejos Territoriales de la Formación Profesional.
3.3. Impulsar la autonomía personal y la integración social y económica de las personas jóvenes	3.3.1. Desarrollar y estabilizar programas de empleo e inserción laboral contra el desempleo juvenil. Impulso de cláusulas sociales dirigidas a la inserción laboral de personas jóvenes en el marco de la contratación pública.
	3.3.2. Modernizar los servicios de asesoramiento laboral y orientación profesional para proporcionar trayectorias profesionales en las industrias y sectores con capacidad de absorber trabajadores/as jóvenes.
	3.3.3. Generar una mayor concienciación social respecto de la situación de las personas jóvenes en el mercado de trabajo.
	Reto 3.3.4 Desarrollar mejoras en la legislación relacionadas con el acceso al empleo público por parte de las personas jóvenes, (fijación de cuotas de reserva de puestos de trabajo dirigidas a personas jóvenes).
3.4. Formación con perspectiva de género. Incentivar la participación de niñas y mujeres jóvenes en las carreras tecnológicas	3.4.1. Establecimiento de programas específicos que permitan el acercamiento de las mujeres a sectores tradicionalmente masculinizados.
	3.4.2. Fomentar la participación de las mujeres en aquellas titulaciones en las que su presencia es menor.
	3.4.3. Fomentar entre la sociedad competencias transversales que rompan con los estereotipos de género.
3.5. Impulsar la digitalización mediante un proceso de integración de las nuevas tecnologías en la formación	3.5.1. Concienciar a la ciudadanía de las ventajas de la digitalización en la sociedad.
	3.5.2. Incorporar la digitalización de manera transversal en el sistema formativo.
	3.5.3. Promocionar la formación continua digital a lo largo de la vida laboral.
	3.5.4. Impulsar la formación en temáticas relacionadas con los retos tecnológicos del futuro y las necesidades empresariales.

Tabla 68. Estrategia territorial y retos para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil.
Elaboración propia.

La formación requiere de medidas de base territorial que permitan conciliar los intereses personales y trayectorias académicas, desde sistemas integrados de orientación, al tiempo de ofrecer respuestas a las necesidades de la sociedad y del tejido empresarial. Ello, sin duda, demanda una mayor involucración en el sistema de los/as agentes implicados/as en el marco de una sociedad digital. Además, la educación es el fundamento de la sociedad, y por este hecho hay que luchar tenazmente para eliminar las disparidades de género en la educación.

Por su parte, la atención a la **formación e inserción laboral de las personas jóvenes**, desde la consideración de las dificultades en el desarrollo de sus proyectos vitales ante la grave situación de desempleo y de precariedad laboral (incrementada por la pandemia

sanitaria) es hoy, más si cabe, una prioridad absoluta en la determinación de políticas activas de empleo.

Estrategia Territorial para la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.

Desde las consideraciones realizadas en este documento, además de los diferentes informes y estudios realizados en el territorio por el Consorcio Pactem Nord en los que se ponen de manifiesto las **diferencias discriminatorias**, con atención al ámbito laboral, entre las mujeres y los hombres, es necesaria la definición de una estrategia específica que venga a proponer acciones para promocionar la igualdad efectiva. Así, entendemos “...la constante necesidad de políticas feministas: Instalan a la humanidad frente a su propio objetivo humano. La obligan a trascenderse e inventarse como tal. La mantienen en pie. Nunca por lo tanto dejarán de ser necesarias, porque la libertad y la igualdad no pertenecen al orden espontáneo de las cosas” (Valcárcel, 2019).

Por tanto, teniendo en consideración aspectos tales como unas condiciones de empleo de mayor precariedad en comparación con la población masculina, con altas tasas de temporalidad, pero especialmente de parcialidad; con su posición de desventaja en un mundo patriarcal que las aboca a situaciones de desventaja más allá del mundo laboral, tal es el caso de la violencia de género; o con otra serie de elementos estructurales que las precipitan a situaciones desfavorables respecto de los hombres, presentamos a continuación una serie de líneas estratégicas que quieren ser la senda por la que encaminar nuestras actuaciones.

4-ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA EL PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL EMPLEO ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Líneas estratégicas	Reto
4.1. Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y de los cuidados en mujeres y hombres	4.1.1. Facilitar la visibilización del trabajo de cuidados, otorgándole el valor social y económico que supone.
	4.1.2. Ofrecer un servicio de orientación a las personas cuidadoras sobre sus derechos laborales, guías prácticas sobre cómo cuidar, aspectos a mejorar, etc. Realización de campañas de sensibilización.
	4.1.3. Ofertar un servicio de orientación a familias sobre las diferentes posibilidades de prestación o provisión de cuidados, así como de diferentes servicios existentes, tales como el servicio de ayuda a domicilio, el “menjar a casa”, el “major a casa”, teleasistencia, redes de apoyo vecinales, servicios “radares” (los comercios de proximidad actuarían de eslabón entre servicios sociales y personas mayores y/o en situación de dependencia).
	4.1.4. Contribuir a mejorar la salud física y mental de los y las cuidadoras familiares, generando condiciones para un mayor empoderamiento. Respiro familiar, atención psicológica, recursos formativos y de apoyo mutuo...
	4.1.5. Desarrollar programas de formación en materia de cuidados para la población en general, pero especialmente dirigido a hombres, con el fin de tratar de incorporar a los mismos en el trabajo doméstico y de cuidados.
	4.1.6. Generar instrumentos para la superación de los roles tradicionales de género respecto del cuidado, ayudando a romper estereotipos, en todas las franjas de edad.
	4.1.7. Plantear iniciativas que activen la implicación de las empresas en el fomento de la corresponsabilidad, partiendo de la premisa de que las tareas de cuidado son responsabilidad de todo el tejido social. Habilitación de incentivos económicos y formación en recursos legales para promover la corresponsabilidad.
4.2. Mejorar la empleabilidad de las mujeres incidiendo especialmente aquellas en situación de mayor vulnerabilidad	4.2.1. Impulsar programas específicos estables en el tiempo que permitan trabajar intensivamente en la mejora de la empleabilidad de las mujeres, con especial atención y concentración de recursos en las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
	4.2.2. Desarrollar modelos estables de orientación y asesoramiento profesional que tengan en consideración las especificidades de integración laboral de la mujer, situándola en el eje de la intervención, desde la consideración de sus necesidades personales.
	4.2.3. Promover las oportunidades de empleo de la mujer a través de la inclusión de cláusulas sociales específicas en la contratación pública local, especialmente entre las corporaciones locales y en el marco de programas de acompañamiento más amplios.
	4.2.4. Mejora de la calidad de vida de las mujeres con mayores dificultades de integración impulsando programas específicos.
	4.2.5. Reforzar y estabilizar la cooperación institucional entre los servicios especializados de empleo y los servicios sociales municipales.
	4.2.6. Potenciar el papel relevante y el acceso de la mujer todos los ámbitos de la sociedad, avanzando en la eliminación de la segregación horizontal, con especial atención al ámbito educativo y la elección de trayectorias académicas y profesionales.
	4.2.7. Trabajar por la promoción de las mujeres a puestos directivos y de liderazgo.
4.3. Reforzar el papel de las pequeñas y medianas empresas en la consecución de la igualdad real en el mercado laboral	4.3.1. Desarrollar la implantación de Planes de Igualdad en el seno de las empresas, apoyando en la elaboración, gestión y evaluación de los mismos.
	4.3.2. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de intermediación laboral, generando nuevos instrumentos de trabajo y mecanismos de sensibilización.
	4.3.3. Generar mecanismos de apoyo para las mujeres autónomas, atendiendo a sus necesidades específicas y especial vulnerabilidad en situaciones de crisis.
	4.3.4. Plantear acciones de sensibilización en las empresas de sectores en las que las mujeres están subrepresentadas de modo que se promueva su incorporación en estas profesiones y puestos de trabajo.
	4.3.5. Desarrollo de acciones de asesoramiento y formación dirigidas al empresariado de modo que se favorezca el impulso de medidas de acción positiva y la prevención de todas las formas de acoso y discriminación en el mercado laboral.

Tabla 69. Estrategia territorial y retos para la promoción de la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres.
Elaboración propia.

En conclusión, la pretensión de estas líneas estratégicas pretende apuntar elementos tendentes a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres a través del **reconocimiento y valoración de** un trabajo que ha venido siendo desempeñado tradicionalmente por el sexo femenino: **el trabajo doméstico y de cuidados** y del **impulso de la corresponsabilización de los hombres en este trabajo**, lo cual redundará en el bienestar de toda la población, a la par que logre el reparto igualitario de tareas, productivas y reproductivas.

Por otra parte, alineado con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se exige las mismas oportunidades de empleo, para lo cual es necesario disponer de unos servicios de orientación integrales con perspectiva de género. Al unísono, se debe prestar la atención debida a los grupos de mujeres más vulnerables, cuyo fin sigue siendo su inserción sociolaboral, que permitiría romper con las desigualdades de género existentes. Para finalizar, y como medida de fomento del empleo femenino, traemos a colación, nuevamente⁵⁶, la contratación pública y que en ésta se tengan en cuenta criterios sociales que contemplen la contratación femenina.

⁵⁶ Ya con la Ley de Contratos del Sector Público del año 2007 desde Pactem Nord se realizó una propuesta de trabajo para fomentar la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública, en aquel momento todavía no obligatorias, con algunas de incidencia directa en la contratación laboral de mujeres desempleadas.

Estrategia Territorial para impulsar la transformación digital

Especialmente con la crisis del SARS-CoV-2, se ha visualizado con mayor claridad unas fisuras arrastradas desde tiempo atrás vinculadas a la brecha digital que afectan a determinados grupos poblacionales. El informe La brecha digital en España. Estudio sobre la igualdad postergada (UGT, 2015: 107) ya avanzaba que:

“la brecha digital es al presente lo que fue el analfabetismo en el pasado, con un añadido crucial: no le hemos dado la importancia que deberíamos (...). La brecha digital hace referencia a la desigualdad entre las personas que pueden tener acceso o conocimiento en relación con las nuevas tecnologías y las que no”.

Los factores que originan la brecha digital son variados, pero donde se manifiesta de forma más fehaciente es a partir de los factores socioeconómicos y generacionales. En cuanto a los primeros, las grandes diferencias se dan cuando comparamos los niveles de ingresos mensuales de las familias. En cuanto a los segundos, refiriéndonos al factor generacional, también existe una correlación, en este caso negativa, entre edad y conocimientos y competencias digitales.

La brecha también se manifiesta en función de la formación, conclusión que extraemos de la base de datos de la Agencia Pública de Empleo de Pactem Nord (Agencia de Colocación de L'Horta Nord). Según las estadísticas disponibles de las personas en situación de desempleo que están buscando ocupación, las que hacen menor uso del correo electrónico para su búsqueda son las que disponen de estudios de FPI (19,16 %), las que cuentan con un graduado escolar (27,82 %) y especialmente las que no disponen de estudios (40,12 %).

Junto a la brecha digital, y en conjunción con ésta, debemos traer a colación el teletrabajo, una modalidad organizativa que ha sido empleada de manera significativa durante la pandemia. Y es que el trabajo en remoto ha sido la opción escogida para la protección del personal trabajador frente a las consecuencias sanitarias del virus SARS-CoV-2. No obstante, esta modalidad no puede ser empleada en cualquier tipo de ocupación, y hay una serie de factores o variables que pueden dificultar el uso o no del teletrabajo. Así, una de ellas es que el personal trabajador cuente con tecnologías digitales para trabajar desde un lugar que no sea su centro de trabajo habitual. Otra, que este personal debe adaptarse a los cambios organizativos, a los nuevos hábitos, o incluso, adecuar su propio hogar para la realización de su actividad laboral.

Por último, nos adentramos en la relación entre Administración y ciudadanía, una relación que se ha visto afectada durante la crisis sanitaria reciente. Además, gran parte de los requerimientos de la ciudadanía han ido a recaer en el nivel local, por tanto, han sido las Administraciones locales las que han tenido mayor carga de trabajo.

5- ESTRATEGIA TERRITORIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL LOCAL	
Líneas estratégicas	Retos
5.1. Digitalización ciudadana: procesos formativos digitales en expansión	5.1.1. Fomentar acciones digitales destinadas a lograr la capacitación digital en el ámbito local.
	5.1.2. Aumentar el uso y el aprovechamiento de las tecnologías.
	5.1.3. Mejorar la empleabilidad de la ciudadanía.
	5.1.4. Mayor concienciación sobre los usos de la Administración electrónica.
	5.1.5. Cubrir las necesidades de la ciudadanía en materia digital, con especial atención a las personas mayores y a las personas sin recursos económicos.
	5.1.6. Impulsar espacios permanentes dirigidos a la ciudadanía para la formación en competencias digitales, prestando servicios de acompañamiento digital.
5.2. Promover la transformación digital en las empresas	5.2.1. Impulso de la digitalización para mejorar la productividad y competitividad en el mercado.
	5.2.2. Impulsar la colaboración con empresas de base tecnológica a modo de empresas tractoras.
	5.2.3. Acompañamiento en el proceso de transformación digital de las empresas, con especial atención al empresariado local de reducidas dimensiones.
	5.2.4. Impulsar mecanismos de transferencia tecnológica entre las grandes empresas y las pymes.
5.3. Refuerzo e impulso de la Administración digital: cercanía entre la Administración local y la ciudadanía, y eficiencia en su gestión	5.3.1. Fomentar la innovación y la transformación digital de los servicios públicos.
	5.3.2. Potenciar la incorporación de técnicas e instrumentos innovadores y digitales que faciliten el encuentro entre la administración y la ciudadanía, incorporando ésta a los procesos de diseño y uso de los aplicativos de las administraciones para dotarlos de elementos de sencillez y proximidad a sus propias problemáticas.
	5.3.3. Mejorar la operativa interna.
	5.3.4. Difusión de la Administración electrónica: usos y ventajas.
	5.3.5. Reforzar significativamente el papel de la Administración Local en este proceso de transformación digital, dotándola de recursos económicos.

Tabla 70. Estrategia territorial y retos para impulsar la transformación digital.

Elaboración propia.

La transformación digital es un desafío actual por su capacidad para producir cambios profundos en la sociedad. La necesidad de conocer las diferentes herramientas de las que disponemos se considera prácticamente obligatoria si queremos seguir siendo competitivos/as en el mercado laboral y poder gestionar ciertos trámites del día a día. Actualmente se puede decir que la digitalización es el camino, sin posibilidad de elección, por ello, creemos que es incuestionable la necesidad de lanzar esta estrategia con la finalidad de luchar contra todas las formas de manifestación de la brecha digital, prestando especial atención, desde el ámbito local, a las personas y el tejido empresarial con mayores dificultades.

RELACIONES SINÉRGICAS ENTRE LÍNEAS ESTRATÉGICAS																				
Estrategia Territorial promoción del tejido industrial				Estrategia Territorial impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales				Estrategia Territorial para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil				Estrategia Territorial para la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres				Estrategia Territorial para la transformación digital local				
Estrategias Territoriales y Líneas		1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	2.1.	2.2.	2.3.	2.4.	3.1.	3.2.	3.3.	3.4.	3.5.	4.1.	4.2.	4.3.	5.1.	5.2.	5.3.
ET promoción del tejido industrial	1.1. Promover la innovación en la industria comarcal																			
	1.2. Fomentar la cooperación entre empresas tractoras y pymes locales																			
	1.3. Impulsar la colaboración intra e intersectorial y de carácter estratégico																			
	1.4. Potenciar la presencia del sector industrial en la población joven																			
	2.1. Fomentar el asociacionismo comercial																			
	2.2. Impulsar la aplicación de las nuevas tecnologías en el sector de comercio de proximidad. Adaptar el comercio local a la economía digital																			
	2.3. Revitalizar los mercados municipales																			
	2.4. Fomentar el comercio y el consumo responsable																			
	3.1. Desarrollar un sistema de orientación profesional, fomentando la participación de todos/as los agentes estratégicos e incrementando el atractivo de la formación profesional dual																			
	3.2. Ajustar la formación a las necesidades del entramado empresarial																			
	3.3. Impulsar la autonomía personal y la integración social y económica de las personas jóvenes																			
	3.4. Formación con perspectiva de género. Incentivar la participación de niñas y mujeres en carreras tecnológicas																			
	3.5. Impulsar la digitalización mediante un proceso de integración de las nuevas tecnologías en la formación																			
	ET igualdad en el empleo entre mujeres y hombres																			
	4.1. Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo y de los cuidados entre mujeres y hombres																			
	4.2. Mejorar la empleabilidad de las mujeres incidiendo especialmente en aquellas en situación de mayor vulnerabilidad																			
	4.3. Reforzar el papel de las pequeñas y medianas empresas en la consecución de la igualdad real en el mercado laboral																			
	ET para la transformación digital local																			
	5.1. Digitalización ciudadana: procesos formativos digitales en expansión																			
	5.2. Promover la transformación digital en las empresas																			
	5.3. Refuerzo e impulso de la Administración digital: cercanía entre la Administración local y la ciudadanía, y eficiencia en su gestión																			

Tabla 71. Sinergias entre líneas estratégicas⁵⁷.Elaboración propia.

⁵⁷ El código de color responde a la intensidad de las relaciones, de manera que a mayor intensidad de color, mayor relación.

En el cuadro de sinergias – tabla 71 – podemos observar la intensidad de las relaciones que existen entre las líneas estratégicas. De este modo se visualiza la gran repercusión que tiene la digitalización en el resto de ámbitos, así como las líneas estratégicas para el desarrollo de la formación profesional y el empleo con la promoción de la igualdad en el empleo entre mujeres y hombres.

Este documento contempla 5 estrategias territoriales integradas por un total de 19 líneas estratégicas y 82 retos que persiguen, en última instancia, el abordaje de la problemática del desempleo desde diferentes perspectivas. Estas estrategias se han diseñado gracias a la colaboración de instituciones públicas, las asociaciones empresariales y comerciales, las propias empresas, los/as agentes sociales organizados/as y la ciudadanía. La contribución de todos los agentes ha sido de gran importancia, por ello, es necesario agradecerles su desinteresada colaboración.

5. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE CONSULTA

Acuerdo Común Europeo (2002): “Teletrabajo”. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=ES> (última visita, 01/09/2020).

Aguado, Empar (2017): *De patitas en la calle. Mujeres y hombres en desempleo: El caso español en la última crisis*. Tesis doctoral dirigida por Rosa María Poveda y Josep V. Pitxer. UV.

Agudo, María José (2014): “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas”, *Cuadernos de Gestión de Información*, vol. 4, págs. 172-186.

Anghel, Brindusa; Lacuesta, Aitor y Regil, Ana. (2020): “Transferibilidad de habilidades de los trabajadores en los sectores potencialmente afectados tras el Covid-19”. Artículos Analíticos. Banco de España, 2/2020. Disponible en <https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/boletines/articulos-analit/> (última visita, 28/08/2020).

Aragón, Fernando (2017): “La economía española en el contexto internacional. Riesgos coyunturales, debilidades estructurales”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº 28, págs. 83-112.

Arriazu, R. (2015): “La incidencia de la brecha digital y la exclusión social tecnológica. El impacto de las competencias digitales en los colectivos vulnerables”, *Praxis Sociológica*, nº 19, págs. 225-240.

- Badgett, M.V. Lee y Folbre, Nancy (1999): “¿Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 118 (3), págs. 347-365.
- Banyuls, Josep; Cano, Ernest; Pitxer, Josep V. y Sánchez, Amat (2004): *Mercado de trabajo de la comarca de l'Horta Nord*. Burjassot: Consorcio del Pacto Territorial para la Creación del Empleo Pactem Nord.
- Barberá, Teresa; Dema, Carlos, M.; Estellés, Sofía y Devece, Carlos (2011): “La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal”, *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, Cartagena, 7 a 9 de septiembre de 2011.
- Barrenetxea, Miren y Cardona, Antonio (2003): “La brecha digital como fuente de nuevas desigualdades en el mercado de trabajo”, *Economistas*, nº 95, págs. 119-128.
- Beltrán, Ignasi (2020): “COVID-19 y medidas sociolaborales de emergencia (RD Ley 6/20, 7/20, 8/20, 9/20, 10/20, 11/20, 12/20 y 13/20)”, *IusLabor*, págs 45-110. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2020.i01.03> (última visita, 20/08/2020).
- Berrio, Cristian; Marín, Paloma; Ferrerira, Esther y Das Chagas, Elieth (2017): “Desafíos de la Inclusión Digital: antecedentes, problemáticas y medición de la Brecha Digital de Género”, *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, nº 7(2), págs. 162-198.
- Bueno, Victoria (2020): “Educación envía 10.000 tabletas con Internet integrada a las casas de alumnos sin recursos”. Disponible en <https://www.diarioinformacion.com/alicante/2020/04/01/educacion-envia-10000-tabletas-internet/2251585.html> (última visita, 02/09/2020).
- CEDEFOP (2010): “Modernización de la Formación Profesional. Cuarto Informe de Investigación sobre Formación Profesional en Europa”. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en https://www.cedefop.europa.eu/files/4068_es.pdf (última visita, 28/08/2020)
- CCOO (2019): “Propuestas sobre Formación Profesional Dual”.
- Collins, Randall (1978): *The Credential Society*. Chicago: Chicago University Press.
- Comisión Europea (2020): Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) 2020. España.

- Comité Económico y Social de la Comunitat Valenciana (2020): Memoria socioeconómica, año 2019. Disponible en <http://www.ces.gva.es/es/contenido/documentos/memorias-socioeconomicas/memoria-del-ano-2019> (última visita, 01/09/2020).
- Comunitat Valenciana (2011): Ley 2/2011, del 23 de marzo, de comercio de la Comunitat Valenciana. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-6875-consolidado.pdf> (última visita, 02/09/2020).
- Consell Valencià de la Joventut y el Institut Valencià de la Joventut (2020): “L’impacte de la COVID-19 i la -nova normalitat- en la Joventut Valenciana. Part 1: Anàlisi quantitativa informe de l’enquesta”.
- COTEC (2019): “La economía intangible en España”, Fundación COTEC e IVIE, Madrid.
- Díez-Gutiérrez, Enrique y Gajardo-Espinosa, Katherine (2020): “Educar y Evaluar en Tiempos de Coronavirus: la Situación en España, *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, n.º 10, vol. 2, págs 102-134. Disponible en <https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/remie/article/view/5604/pdf> (última visita, 02/09/2020).
- España (1985): Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392> (última visita, 21/09/2020).
- España (2015): Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/01/39/con> (última visita, 01/09/2020)
- España (2020): RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824> (última visita, 28/08/2020).
- España (2020): Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692> (última visita, 01/09/2020).
- España (2020): Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el

COVID-19. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692> (última visita, 28/08/2020).

España (2020): Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4959> (última visita, 28/08/2020).

España (2020): Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. Disponible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6838 (última visita, 28/08/2020).

España (2020): Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152> (última visita, 28/08/2020).

España (2020): Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf> (última visita 14/10/2020).

European Commission, (2016). Smart Guide to Cluster Policy. How to support SME Policy from Structural Funds.

Falguera, Miquel Àngel (2020). *Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma*. Ed. Bomarzo.

Federación de Enseñanza USO-CV: Encuesta de FEUSO sobre la incidencia del teletrabajo en los docentes. Disponible en <https://www.uso.es/resultados-encuesta-feuso-de-efectos-teletrabajo-en-docentes/> (última visita, 01/09/2020).

FEMEVAL (2019). *FEMEVAL crea el primer gameplay de Minecraft para impulsar la FP de metal*. Publicado 25 de septiembre 2019 FEMEVAL. Disponible en https://www.femeval.es/detalle_noticia/dynacontent/viaje-a-metal-land.html?cid=95489bed-2c0e-484e-a0ee-5a335d849edb (última visita, 02/09/2020).

- Gallego, Juan Ramón (2016): “Fragmentación de las redes de innovación y dinámica de los sistemas territoriales de producción y de innovación en sectores tradicionales”, *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, vol. 26, nº 62, págs. 23-40.
- Gallego, Juan Ramón y Pitxer, Josep V. (2019): “La base territorial del desarrollo económico en la Comunitat Valenciana: cultura, endogeneidad y regiones urbanas y metropolitanas”, en Farinós, Joaquín (coord.): *Informe sobre la evolución y la situación territorial de la Comunitat Valenciana*. València: Editorial PUV. Págs. 425-459.
- Gálvez, Raquel (2019): “¿Qué “moverá” a la generación Z a querer estudiar y trabajar en puestos técnicos de la industria?”
- Garrigues, Carlos y Puig, Francisco (2019): “La innovación en la industria textil valenciana: un baile descoordinado entre sus empresas y el territorio” en Ginés-Vilar, Miguel y Seguí-Mas, Elies (eds.): *Reflexions sobre l'economia valenciana. II Workshop d'Economia Valenciana*.
- Generalitat Valenciana (2011): Decreto 1/2011, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba la Estrategia Territorial de la Comunitat Valenciana. Recoge un conjunto de directrices que abordan el gobierno del territorio, el desarrollo económico y territorio, la infraestructura verde del territorio, la ocupación racional y sostenible del suelo, las infraestructuras y territorio y el litoral.
- Generalitat Valenciana (2016): “Documento de bases y elementos orientadores para la transformación del Modelo Económico de la Comunitat Valenciana”. Document d'Elx.
- Generalitat Valenciana (2017): *Repensem FP*. Dualiza Bankia. Disponible en <https://www.dualizabankia.com/es/centro-de-conocimiento/publicaciones/> (última visita, 28/08/2020).
- Generalitat Valenciana (2019): *Estrategias Territoriales y de Ocupación Valenciana*. Avalem Territori.
- Generalitat Valenciana (2020): “Encuesta impacto del COVID-19 en la Comunitat Valenciana”. Disponible en <http://w3.argos.gva.es/documents/165533218/169762404/7%C2%AA%20Oleada.+Encuesta+impacto+Covid-19.+CV/0f184ffe-6f3a-4a4b-9728-2c03dd414cb2> (última visita, 01/09/2020).

- Generalitat Valenciana (2020): “Encuesta impacto del COVID-19 en la Comunitat Valenciana”. Disponible en <http://w3.argos.gva.es/documents/165533218/169762404/7%C2%AA%20Oleada.+Encuesta+impacto+Covid-19.+CV/0f184ffe-6f3a-4a4b-9728-2c03dd414cb2> (última visita, 13/07/2020).
- Generalitat Valenciana. Iniciativa de datos abiertos del Gobierno de España: <https://datos.gob.es/es/catalogo/a10002983-alumnado-matriculado-en-centros-de-formacion-profesional-2019> (última visita, 04/08/2020).
- Gobierno de España (2020a): *Reconstruir lo común. La implementación de la Agenda 2030 en España*. Informe de Progreso 2020, Gobierno de España.
- Gobierno de España (2020b): *España Circular 2030. Estrategia Española de Economía Circular*” Gobierno de España.
- Gobierno de España (2020c): *Plan de Modernización de la Formación Profesional. Formando profesionales para el futuro*.
- Hermosilla, Jorge (coord.) (2019): *La industria valenciana. Una visión territorial del mercado laboral*. Avalem territori.
- Hermosilla, Jorge y Senent, José María (2019): “La Formación Profesional en la Comunitat Valenciana, situación y directrices: visión territorial”. Fundación Bankia por la Formación Dual.
- Hervas-Oliver, José Luis (dir); Boronat-Moll, Carles.; Sempere-Ripoll, Francisca; y Estelles-Miguel, Sofía (2018): Plan Sectorial del Metal, *Plan Estratégico de la Industria Valenciana*, Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Dirección General de Industria y Energía, Generalitat Valenciana. Valencia.
- INE (2020): “Efectos de la COVID-19 en la EPA del segundo trimestre de 2020”. Nota de prensa. Disponible en <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf> (última visita, 01/09/2020).
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020a): “Nuestras Vidas Digitales. Barómetro de la e-igualdad de género en España”. Mujeres, Tecnología y Sociedad Digital. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Igualdad.

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020b): "Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos". Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Igualdad.
- IVIE (2018): *Plan de acción para la transformación del modelo económico valenciano 2027*. Conselleria de Hacienda y Modelo Económico de la Generalitat Valenciana.
- Jiménez, Ismael y Moya, María (2018): "La cuidadora familiar: sentimiento de obligación naturalizado de la mujer a la hora de cuidar", *Enfermería Global*, nº 49, págs. 420-433.
- Kerras, Hayet (2017): "La brecha digital de género: estudio comparativo entre España y Argelia". Trabajo Fin de Máster. Universidad Politécnica de Cartagena.
- Levante-Emv (2020): "El Consell instalará 700 routers en viviendas públicas para paliar la brecha digital". Disponible en <https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2020/04/06/generalitat-instalara-700-routers-viviendas/1998694.html> (última visita, 01/09/2020).
- Linares, Julio (2016): "Digitalización de la sociedad española", *Gaceta Sindical*, nº 27, págs. 241-255.
- López Oller, Joffre (2020): "Juventud en riesgo: análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España". Informe de urgencia/ 1. Injuve; Consejo de la Juventud de España.
- López, Ana M. (2020): "La economía digital en España. Balance y perspectivas". *Economistas*, nº 167-168, págs 222-234.
- Marhuenda-Fluixá, Fernando; Chisvert-Tarazona, María José; Palomares-Montero, Davinia y Vila, Javier (2017): "Con d de dual: investigación sobre la implantación del sistema dual en la formación profesional en España", *Educar*, vol. 53, nº 2, págs. 285-307.
- Martín Palomo, María Teresa (2016): *Cuidado, vulnerabilidad e interdependencias. Nuevos retos políticos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Martín, J.L y Rogero, J. (2020): "El coronavirus y la asfixia educativa: el confinamiento deja sin protección a la infancia más vulnerable". 17 abril 2020. Disponible en <https://www.agenciasinc.es/Opinion/El-coronavirus-y-la-asfixia-educativa-el->

[confinamiento-deja-sin-proteccion-a-la-infancia-mas-vulnerable](#) (última visita, 01/09/2020).

Martínez-Cantos, José Luis y Cecilia Castaño (2017): “La brecha digital de género y la escasez de mujeres en las profesiones TIC”, *Panorama Social*, nº 25, págs. 49-65.

Membrado, Juan Carlos (2018): “Sector secundario”, en Hermosilla, Jorge y Membrado, Juan Carlos (dirs): *Estudios comarcales de la provincia de Valencia. L'Horta de València*. Universitat de València -Diputació de València: València. Págs 122-145.

Membrado, Juan Carlos, Hermosilla-Pla, Jorge y Fansa, Ghaleb (2019): “Declive y resiliencia industrial en la periferia mediterránea. Análisis territorial y sectorial en la Comunitat Valenciana durante la década de 2010”, *Investigaciones Geográficas*, nº 72, págs. 209-233. Disponible en <https://doi.org/10.14198/INGEO2019.72.10> (última visita, 20/08/2020).

Mesenbourg, Thomas. L. (2001): “Measuring the Digital Economy”, U.S. Bureau of the Census.

Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (2020): Plan España Digital 2025. Disponible en https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/230720-Espa%C3%B1aDigital_2025.pdf (última visita, 01/09/2020).

Ministerio de Ciencia e Innovación (2020): *Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027*.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2019): “I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022”.

Ministerio de Energía, Industria y Turismo (2013): “Agenda Digital para España”.

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2015): Plan de Transformación digital de la Administración General del Estado y Organismos Públicos. Disponible en https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_Estrategias/Estrategia-TIC-AGE.html (última visita, 01/09/2020).

Ministerio de Política Territorial y Función Pública (2018): Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Administración Local. Informe IRIA

2018. Disponible en https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae/Biblioteca/pae/PublicacionesPropias/Monografias-administracion-electronica/Informe_IRIA.html (última visita, 01/09/2020).

Morrison, Ann; White Randall, P. y Van Velsor, Ellen (1987): *Breaking the Glass Ceiling: can women reach the top of American's corporations?*, Basic Books: New York.

Muñoz, Óscar y Pitxer, Josep V. (2016): "Los cuidados en un contexto de crisis económica. El caso del Àrea Metropolitana de València", *Inguruak*, nº 60, págs. 102-121.

OECD y Eurostat (2005): *Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación*. Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. Oficina de Estadísticas de las Comunidades Europeas.

OEI (2020): Efectos de la crisis del coronavirus en la educación. Disponible en <https://www.oei.es/Educacion/Noticia/oei-analiza-como-afectara-el-cierre-colegios-coronavirus> (última visita, 01/09/2020).

OIT (2020): "Los jóvenes y la COVID-19: efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental". Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf (última visita, 28/08/2020).

ONTSI (2019): La sociedad en Red. Transformación digital en España. Informe Anual 2018. Madrid. ONTSI: <http://doi.org/10.30923/1989-7424-2019> (última visita, 01/09/2020).

Orden 5/2015, de 5 de octubre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a financiar el mantenimiento de los agentes de Empleo y Desarrollo Local en la Comunitat Valenciana.

OTD (2020): "Broche de oro en la clausura de la OTD de la mano de Witrac", *Infoindustria*, nº 129, págs. 15-16.

Pactem Nord (2010a): *Plan director Comercial de l'Horta Nord: Tendencias sobre el sector comercial*, nº 20.

Pactem Nord (2010b): "Formación profesional y mercado de trabajo en la comarca de

l'Horta Nord", nº: 21. Colección "Territorio y políticas sociales", Estudios e investigaciones.

Pactem Nord (2017): "Análisis territorial de l'Horta Nord". Colección "Territorio y políticas sociales", Estudios e investigaciones.

Palop, Vicente (2015): *La Formación Profesional y su incidencia en el desarrollo local*. Universitat de València: València. Tesis doctoral dirigida por Fernando Marhuenda Fluixá, Roser Manzanera y Aliena Miralles.

Peiró, José María y Soler, Ángel (2020): "El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea". COVID 19: *IvieExpress*. IvieLAB.

Peña, Marco (2010): "Prólogo" de "Participación Educativa", *Revista cuatrimestral del Consejo Escolar del Estado*, nº 15.

Pinto, Fernando y Muñoz del Bustillo, Rafael (2017): "Sobre la precariedad laboral en España. Una panorámica general", *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº 29, págs. 99-122.

Randstad (2020): "Profesionales en España que teletrabajan". [Nota de prensa] Disponible en https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/03/NdP_Randstad_Teletrabajo-en-España.pdf (última visita, 13/07/2020).

Robles, José Manuel (2017): "¿Por qué la brecha digital es un problema social?", *Panorama Social*, nº 25, págs. 9-16.

Romero, Joan y Francés, Miquel (2012): *La Huerta de Valencia. Un paisaje cultural con futuro incierto*. PUV.

Santamaría, Elsa (2009): "Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas", *Papeles del CEIC*, vol.1, págs. 34-41.

SEPE (2020): "Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes". Catálogo general de publicaciones oficiales. Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal. Condesa de Venadito, 9. 28027 – Madrid.

Solanas, María: "La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género". Real Instituto El Cano. 1 abril 2020. Disponible en http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari33-2020-solanas-tesis-del-covid-19-y-sus-impactos-en-igualdad-de-genero (última visita,

14/07/2020).

Subirats, Joan (2002): *Redes, territorios y gobierno*. Diputación de Barcelona.

Tapia, Verónica (2017): "Industria 4.0- Internet de las Cosas" *UTCiencia Ciencia y Tecnología al servicio del pueblo*, vol 1, nº 1, págs. 51-60.

Torns, Teresa y Recio, Carolina (2012): "Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación", *Revista de Economía Crítica*, nº 14, págs. 178-202.

Torres, C. (2017): "Sociedad de la información y brecha digital en España", *Panorama Social*, nº 25, págs. 17-33.

UGT (2015): *La brecha digital en España. Estudio sobre la desigualdad postergada*. Disponible en https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tfiy5j-VLI0J:portal.ugt.org/Brecha_Digital/BRECHADIGITAL_WEB.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es&client=avast (última visita, 01/09/2020).

Universidad Politécnica de Valencia (2017): *Plan Estratégico de la Industria Valenciana 2018-2023*, Generalitat Valenciana.

Usieto, A. (2020): "¿Quieres ayudar sin salir de casa? Dona Wi-Fi. 26 marzo 2020. Disponible en <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2020/03/26/ayudar-dona-wi-fi-coronavirus-confinamiento-1366188.html> (última visita, 01/09/2020).

Valcárcel, A (2019): *Ahora, feminismo. Cuestiones candentes y frentes abiertos*. Madrid: Ed.Cátedra.

Vallés, M.S. (1999): *Técnicas Cualitativas de Investigación social*. Madrid. Síntesis.

Valencia Plaza. (2020): "Educación propone cambios en la FP Dual con dos modelos, un contrato con salario y la figura de los prospectores." *Valencia Plaza*. Valencia. (09/07/2020).

Van Dijk, J.A.G.M. (2006): "Digital divide research, achievements and shortcomings", *Poetics*, nº 34, págs. 221-235.

Wenham, Clare; Smith, Julia y Morgan, Rosemary (2020): "COVID-19: the gendered impacts of the outbreak". *The Lancet*. 395.

6. ANEXO

6.1. Metodología de trabajo

La metodología empleada para la elaboración del diagnóstico territorial ha sido *multietápica* o con varias fases diferenciadas. Para ello se han empleado diferentes técnicas de investigación, tanto cuantitativas como cualitativas. Mostramos en orden secuencial el proceso metodológico seguido en este trabajo.

- A) **Análisis documental**, recurriendo a informes especializados, literatura científica y a la revisión documental y de textos jurídicos.
- B) **Documentación e información de corte cuantitativo**, especialmente de la Encuesta de Población Activa, del Censo de Población y Vivienda 2011, de estadísticas provenientes de la Tesorería General de la Seguridad Social o del Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana y del propio observatorio socioeconómico de Pactem Nord. A partir de toda esta información, se descendió al nivel municipal, y realizar clústeres para la comarca de l'Horta Nord.
- C) **Encuestas**, existiendo cinco grupos de cuestionarios, dirigidas a expertos/as y responsables públicos, a empresas, a personas emprendedoras, a responsables de centros de formación profesional y a la ciudadanía en general. Así, se procedió a su difusión focalizándose en algunos grupos diana que eran de interés para nuestro estudio. Se pretendía recabar información sobre aspectos tales como la visión territorial, la visión empresarial, la de las personas emprendedoras, la de los centros de formación y la de la ciudadanía. Para ello se contó con la colaboración de los Ayuntamientos de los municipios de la comarca de l'Horta Nord, en especial, de sus técnicos/as o agentes de empleo y desarrollo local. A partir de su colaboración pudieron difundirse a un mayor número de población de la comarca. Se realizaron tres oleadas de difusión y el periodo durante el cual se difundieron fue desde el 26 de mayo hasta el 29 de

junio del 2020:

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE CUESTIONARIOS						
Destinatario/a	Centro Formación profesional	Empresas	Personal experto	Ciudadanía	Emprendedores/as	Total
Número de cuestionarios	7	30	16	67	9	129

Tabla 72. Distribución del número de cuestionarios

Fuente: Elaboración propia.

Para la extracción de resultados se ha realizado un análisis descriptivo de los mismos.

ALGUNOS/AS PARTICIPANTES DE LOS CUESTIONARIOS ⁵⁸	
Institutos de Formación Profesional	Colegio Juan XXIII
	Centro Parroquial Sant Jaume Apóstol
	IES Virgen al Pie de la Cruz
	IES de MASSAMAGRELL
	IES Garrigosa
Personal Experto	Joan-Carles Jover Carbonell, Ajuntament de Almàssera
	Estefanía Roig, Ayuntamiento de Alboraya
	Esther Serrano Aucejo, AEDL Alfara del Patriarca
	Joaquín Ballester, ASIVALCO
	Yolanda Calzado Sevilla, Ayuntamiento de Museros
	Tania Fons Poquet, Ayuntamiento de Godella
	Marga Bonafont, Ayuntamiento del Puig de Santa Maria
Personas Emprendedoras	Bartolomé Vila, El Puig de Santa María.
	C'ALMA Psicología y Salud - Lara Tomás Molina
	Miss Blade
Empresarios/as	Esperanza Soriano Garcia
	Alba Latorre, Apanyat costura
	Alberto Morcillo, Tomás Morcillo SL
	TEAM VALENCIA ARQUITECTURA SL
	Jose Vila, Mahervi 2006 SL
	Peluquería Eva Castañer
	València Parc Tecnològic EGM
	Laboratorios López Valero SL
	Xavi Galvis, SUDECO PROMOGIFTS SL
	Reinaldo Romero Alba

Tabla 73. Participantes de los cuestionarios

Fuente: elaboración propia.

D) Entrevistas en profundidad de tipo semiestructurado. En este sentido, se partía de un guion previo cuyo fin era canalizar las respuestas de las personas entrevistadas, aunque sin la pretensión de que fuesen directivas, habida cuenta que uno de los intereses era “recabar la información particular de cada

⁵⁸ Se recoge en esta tabla los nombres de las personas que han decidido incorporarlo, por lo que es necesario tener en cuenta que el número total de personas que han realizado los cuestionarios asciende a 129 (tabla 72).

entrevistado, además de captar aspectos no previstos en el guion” (Vallés, 1999: 204), y conseguir de este modo una “dinámica fluida en la relación comunicativa” (Muñoz y Pitxer, 2016: 68). Su selección no fue casual y se agruparon las personas entrevistadas en función de la información relevante que podían aportar: una visión empresarial, una relativa al sector del comercio, otra relacionada con el sector industrial, así como una visión sobre la formación profesional y, por último, una visión transversal en materia de igualdad. En la tabla siguiente podemos observar el perfil de las personas entrevistadas.

PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS	
1	Un/a representante de la Asociación de Usuarios del Polígono Industrial Mediterráneo (AUPIM)
2	Un/a representante de la Asociación de Usuarios del Polígono Industrial Mediterráneo (AUPIM)
3	Un/a representante de la Asociación de empresas del Polígono Industrial Fuente del Jarro (ASIVALCO)
4	Un/a representante de la Asociación de empresas del Polígono Industrial Fuente del Jarro (ASIVALCO)
5	Un/a responsable del Instituto de Formación Profesional de Massamagrell
6	Un/a responsable del Instituto de Formación Profesional de Moncada
7	Representante de la Cámara de Comercio de València
8	Secretaria de la Dona de CC.OO P.V.
9	Secretaria de Política Industrial CC.OO P. V.
10	Economista del Gabinete de CC.OO P. V.
11	Representante de la Secretaría General de la Comarca de l'Horta Nord de UGT- P.V.
12	Secretaría General de la Federación de Industria de UGT-P.V.
13	Responsable sector de la Industria USO-CV
14	Responsable de acción sindical USO-CV
15	Representante FACENORD y comerciante de Puçol
16	Comerciante Massamagrell
17	Comerciante Pobla de Farnals
18	Comerciante Museros
19	Consultor/a en el ámbito del comercio
20	Empresa del sector agroalimentario
21	Empresa del sector del metal
22	Empresa del sector de la industria (E1)
23	Agente de igualdad de un municipio de la comarca de l'Horta Nord (AI1)
24	Representante de la Federació de Dones i Col·lectius per la igualtat de l'Horta Nord
25	Asociación feminista mixta de Alboraia
26	Regidor/a de Igualtat de un municipio de la comarca de l'Horta Nord (RI1)
27	Agente de Empleo y Desarrollo Local de un municipio de la comarca de l'Horta Nord
28	Representante de Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana
29	Representante de CEMEF
30	Representante de la Red de Institutos Tecnológicos de la Comunitat Valenciana (REDIT)
31	Representante de PATECO, Oficina de Comercio y Territorio
32	Empresa del sector de la industria (E2)
33	Empresa del sector de la industria (E3)
34	Profesor/a del departamento de economía aplicada de la Universitat de València
35	Profesor/a del departamento de economía aplicada de la Universitat de València
36	Personal de la administración de Vinalesa
37	Personal de la administración de El Puig
38	Personal de la administración de Museros
39	Representante de CEMEF

Tabla 74. Perfil de las personas entrevistadas
Fuente: elaboración propia.

Como consecuencia de las restricciones de movilidad y de medidas de prevención y de distanciamiento, las entrevistas fueron realizadas telefónicamente, y en alguna ocasión se empleó la vídeo llamada. Inicialmente, se contactó con ellos a través de correo electrónico, exponiendo el motivo del mensaje y la importancia que tendría contar con su colaboración en el estudio. Tras esto, se consiguió un total de 39 entrevistas a informantes clave. Las entrevistas fueron grabadas, previa comunicación y autorización por las personas entrevistadas, garantizando el anonimato y la confidencialidad. La finalidad de la grabación no era otra que poder realizar la transcripción de las mismas y proceder a un análisis detallado de los discursos. Se realizaron a lo largo del mes de junio.

Ya se ha hecho mención en el apartado correspondiente a las [consideraciones metodológicas](#), a otras cuestiones que han afectado a la metodología empleada en este documento.

6.2. Fichas municipales

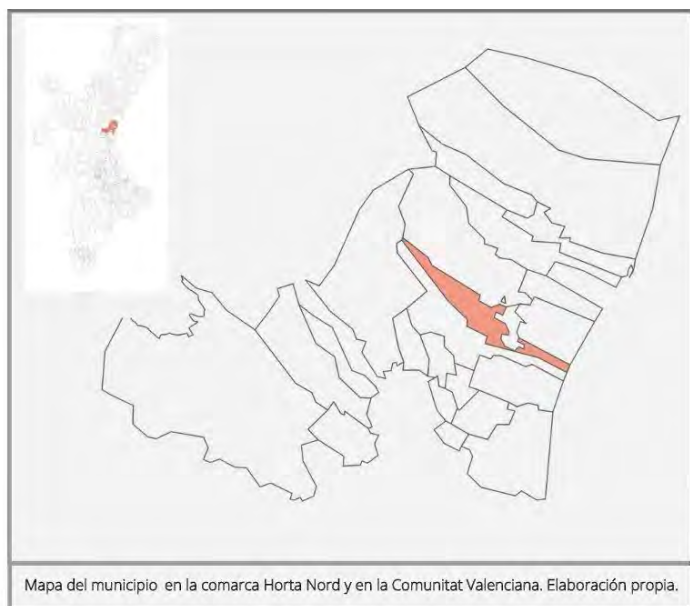
En las siguientes páginas presentamos una serie de fichas municipales, una por cada municipio que integra la comarca de l'Horta Nord. En ellas se recogen datos demográficos y algunas variables socioeconómicas más relevantes.

Datos demográficos:

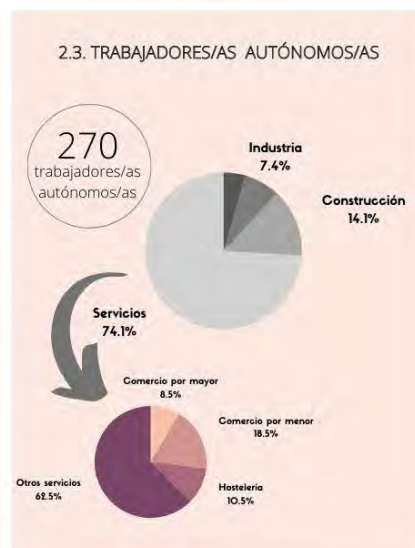
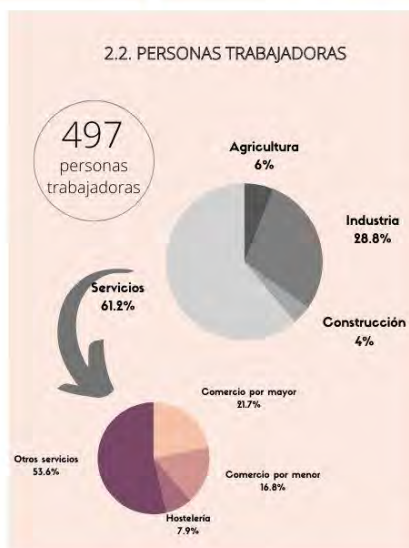
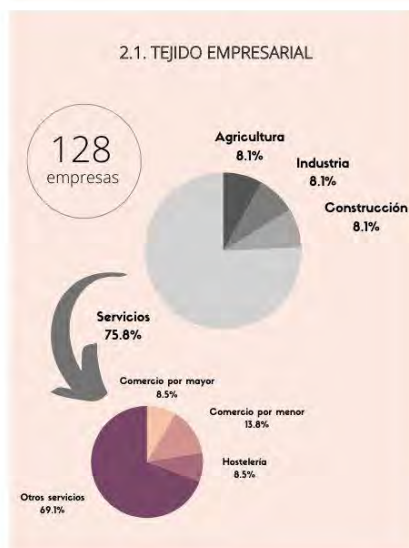
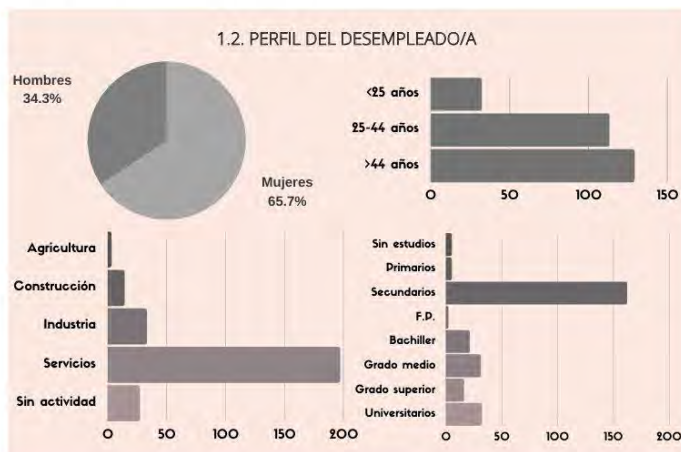
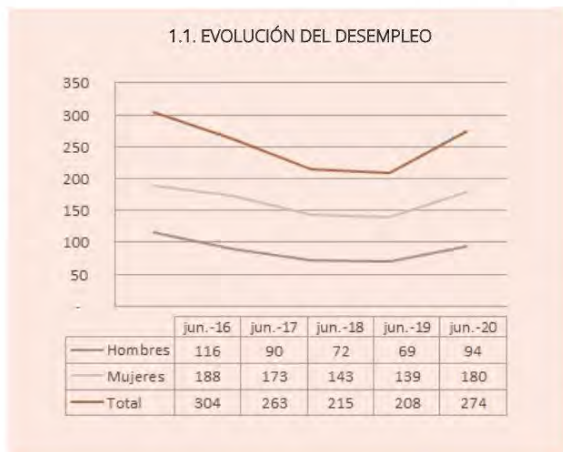
- Superficie.
- Población total.
- Número de mujeres.
- Número de hombres.
- Densidad poblacional.

Variables socioeconómicas:

- Evolución del desempleo.
- Perfil de las personas desempleadas: grupo de edad, sexo, sector de actividad y nivel de estudios.
- Número de empresas y sector de actividad.
- Número de personas trabajadoras y sector de actividad.
- Número de trabajadores/as autónomos/as y sector de actividad.



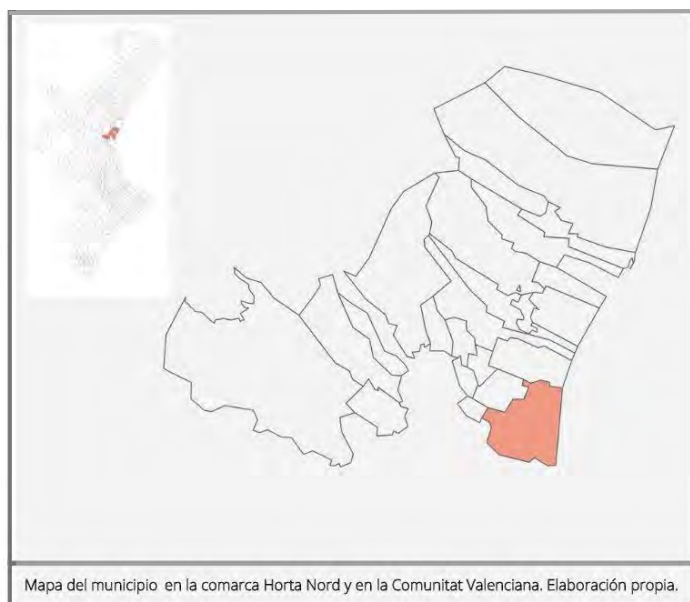
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



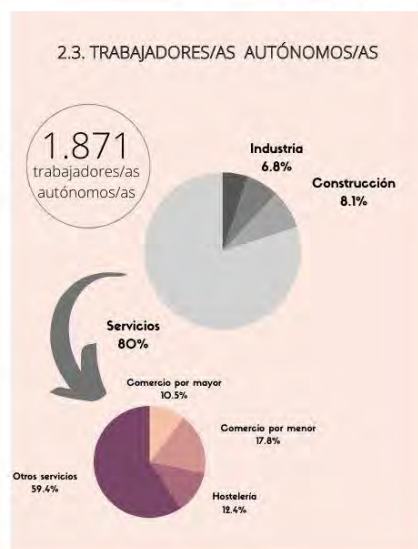
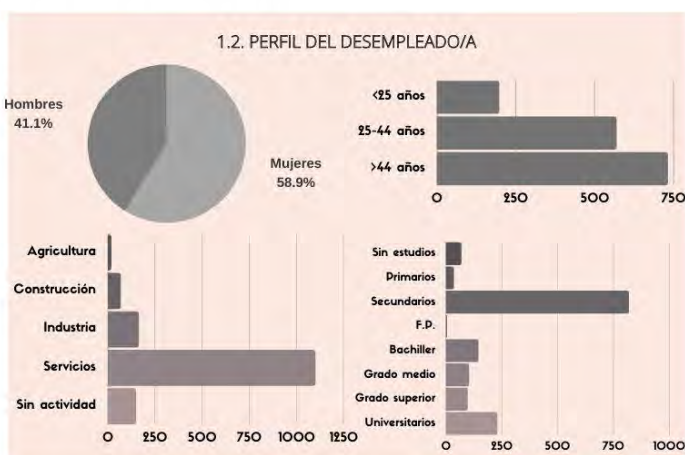
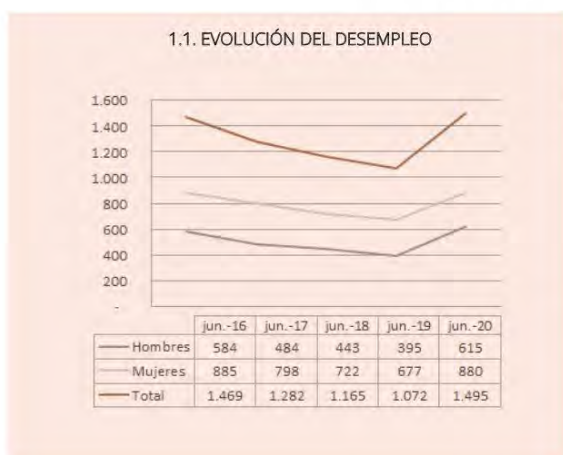
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



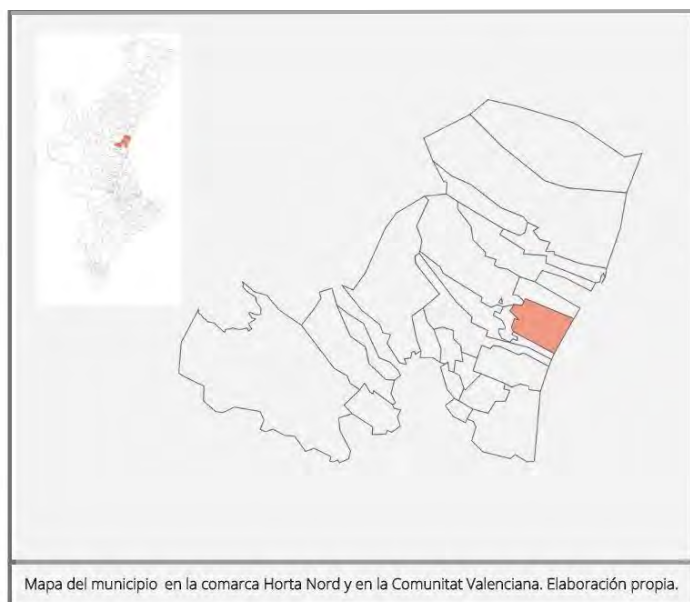
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



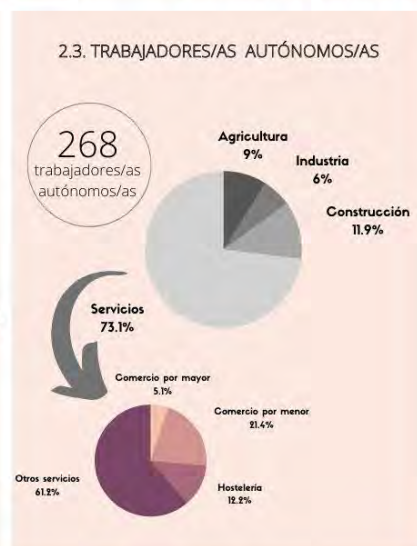
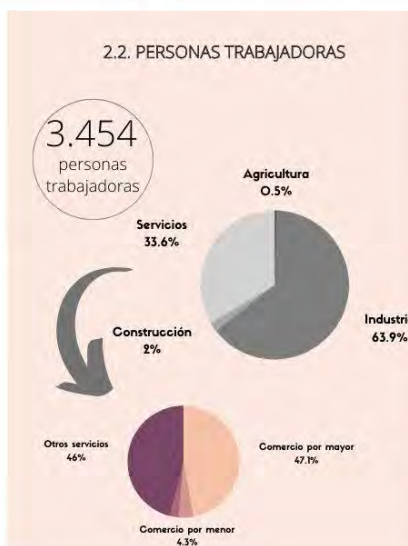
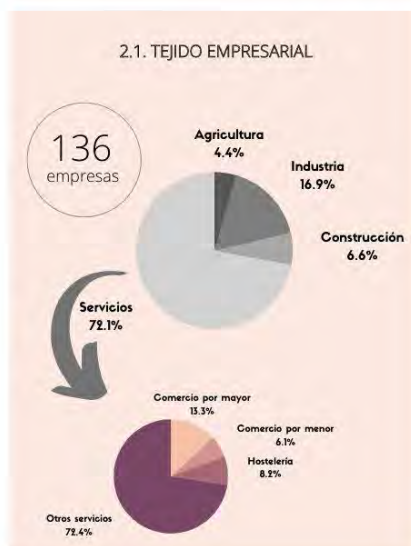
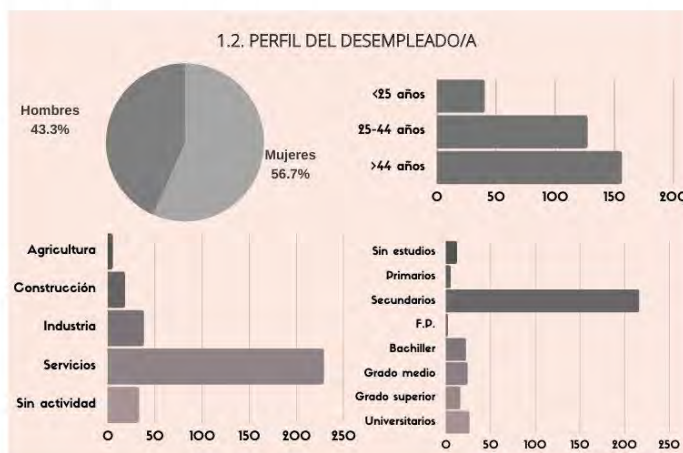
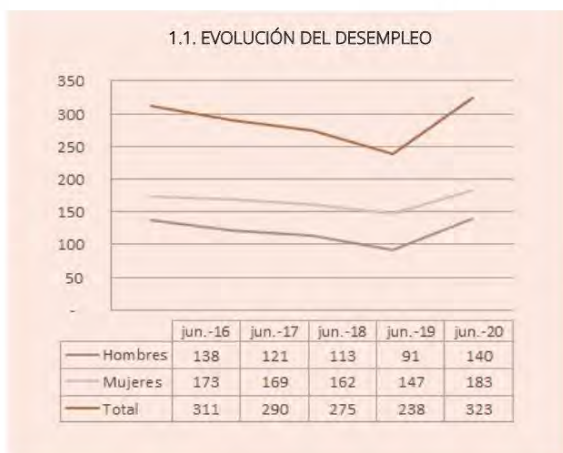
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



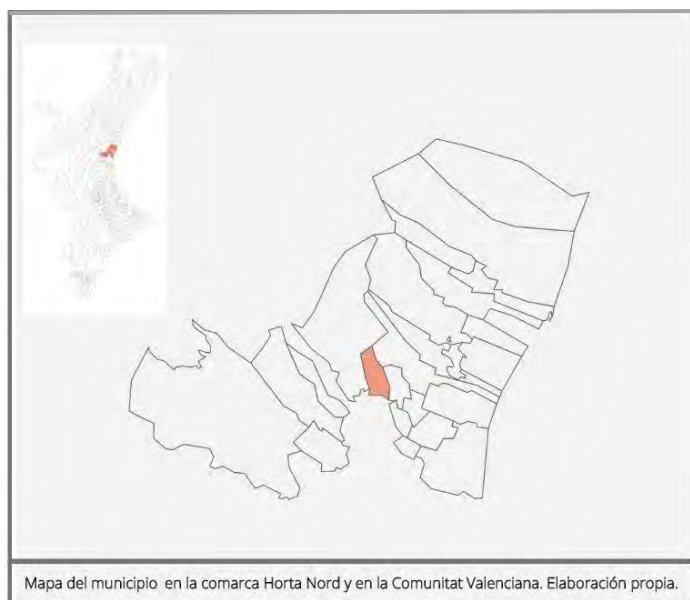
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



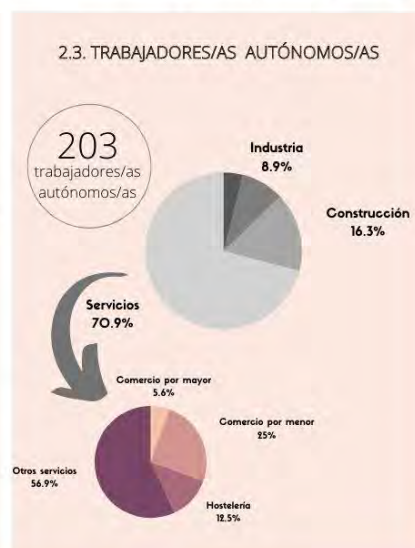
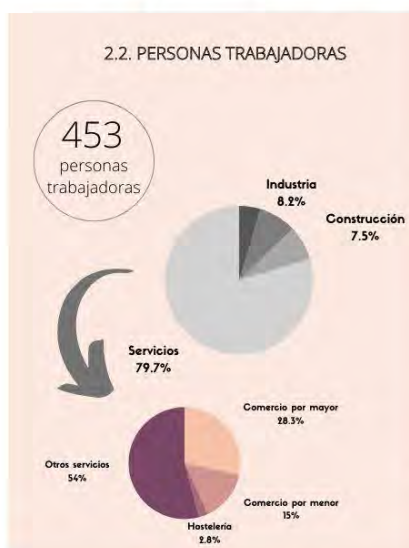
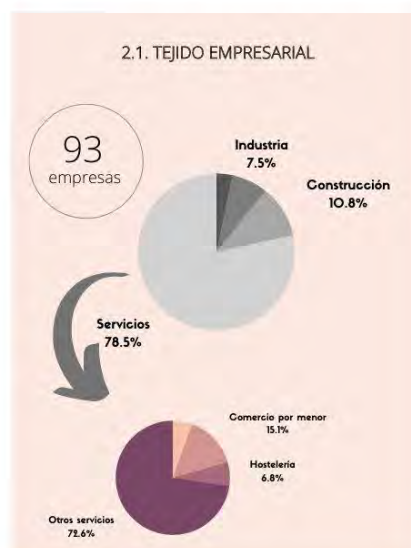
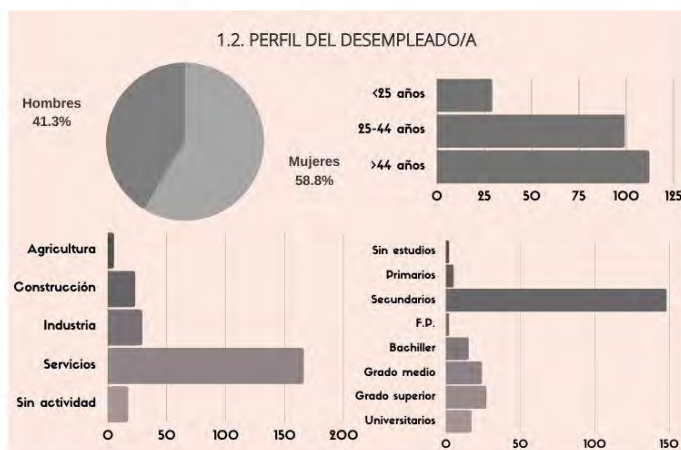
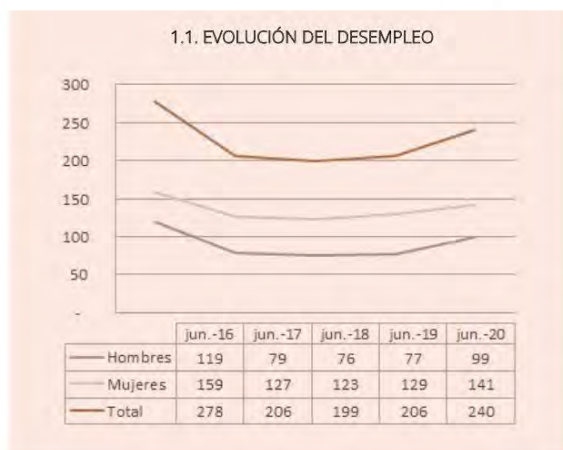
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



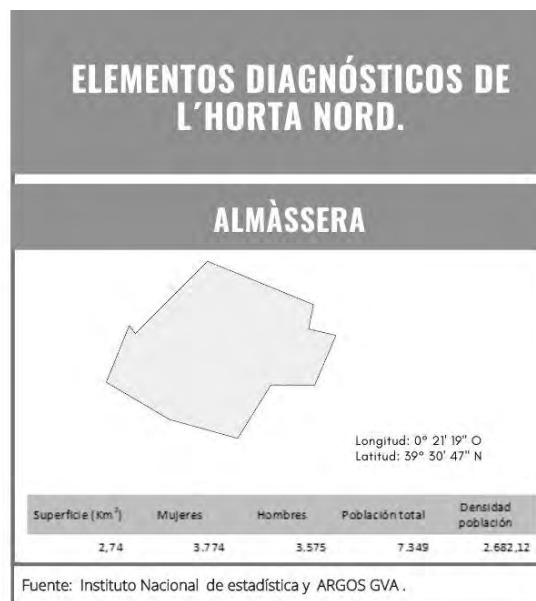
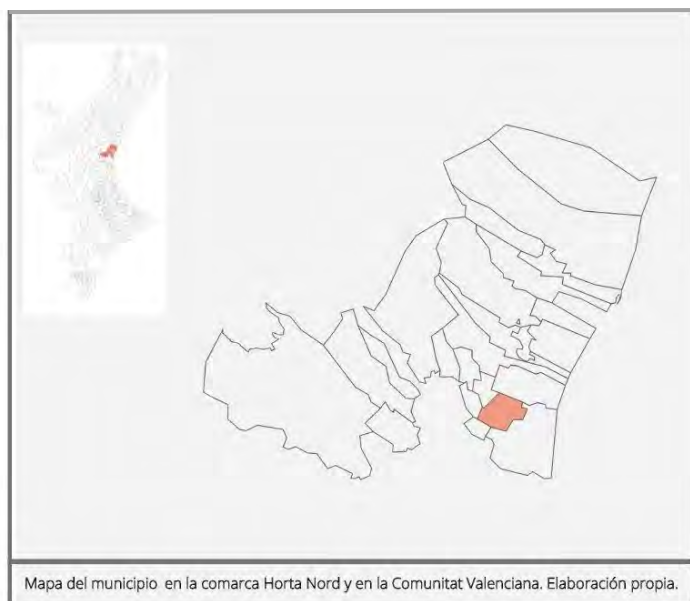
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



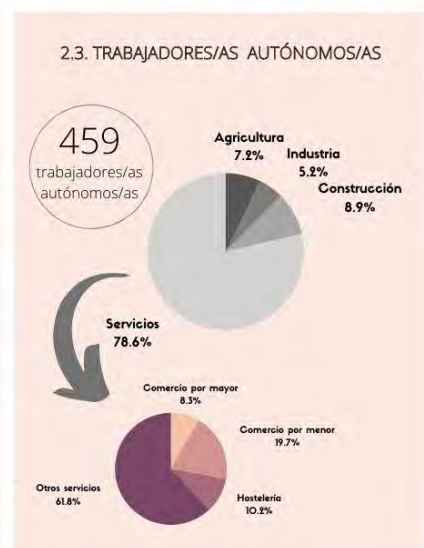
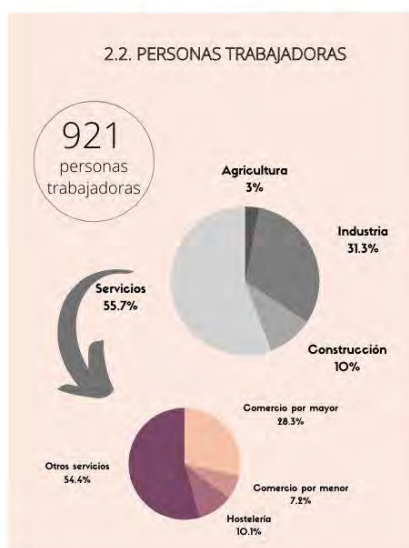
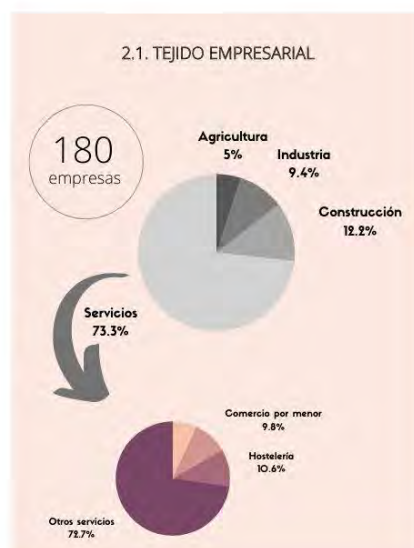
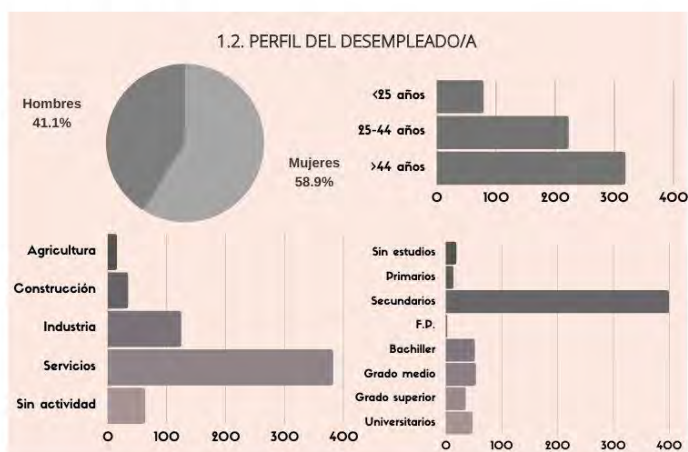
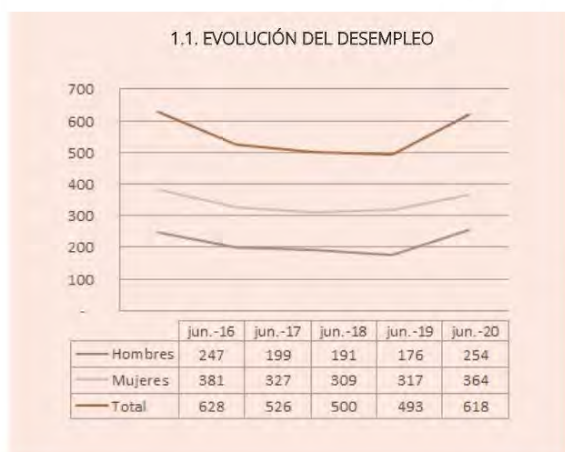
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: INSS Instituto Nacional de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



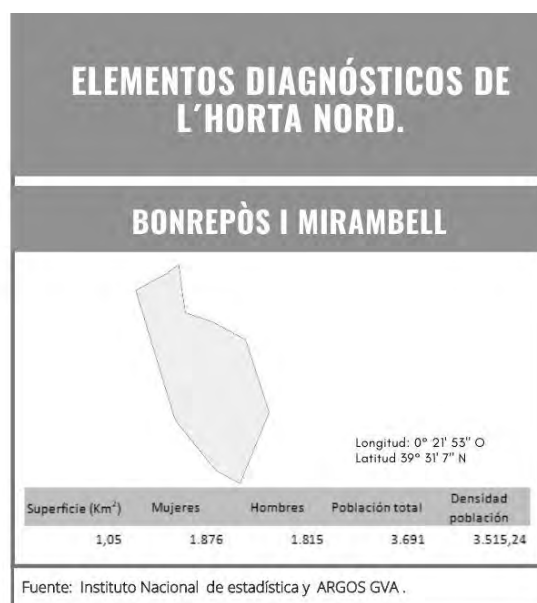
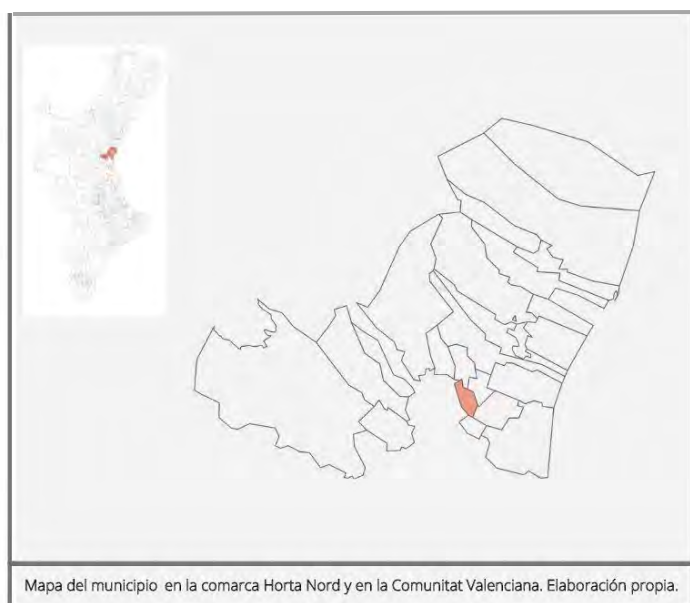
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



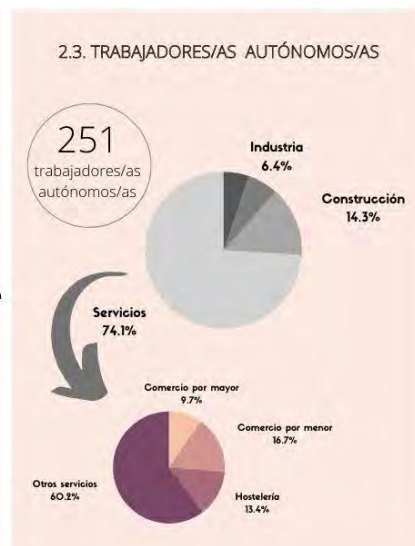
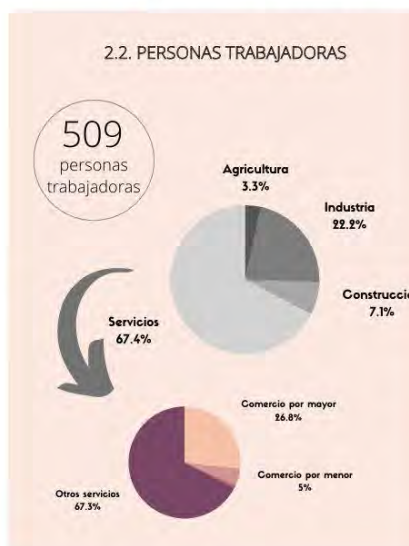
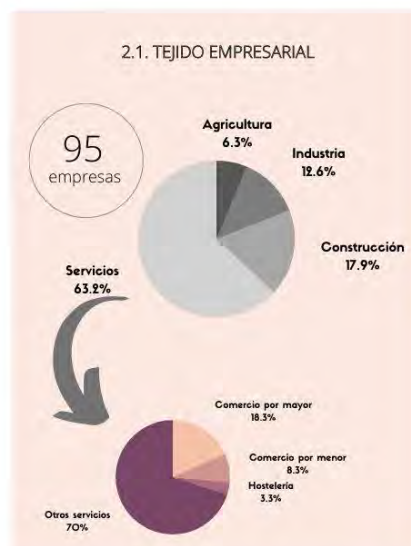
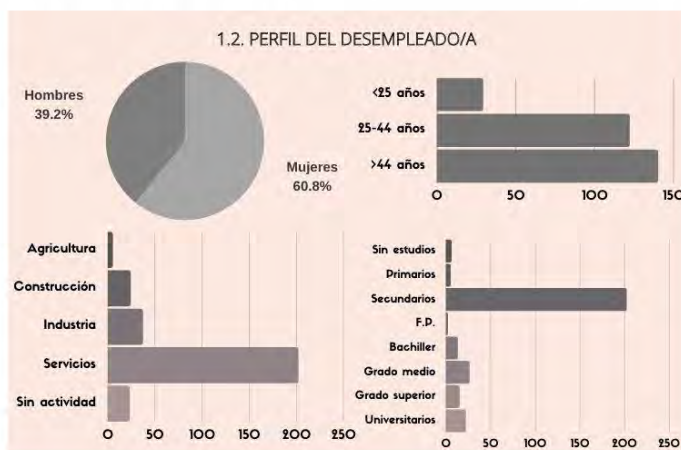
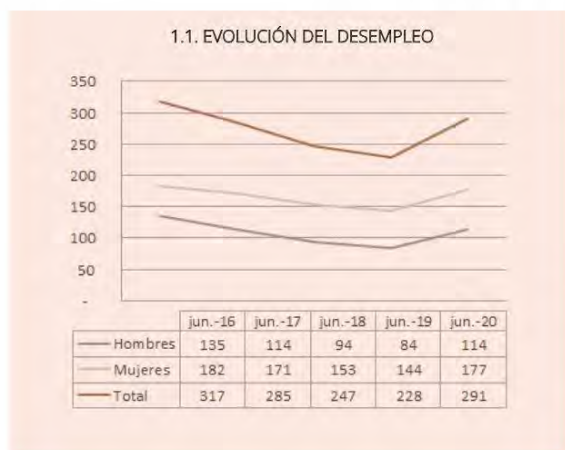
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Período análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Período de análisis: mayo 2020



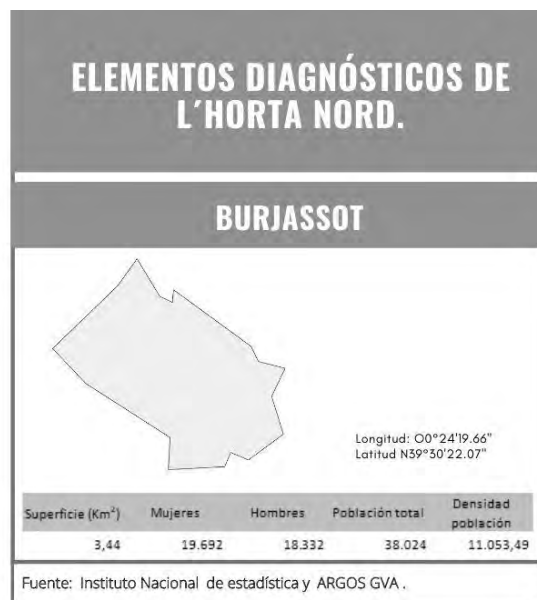
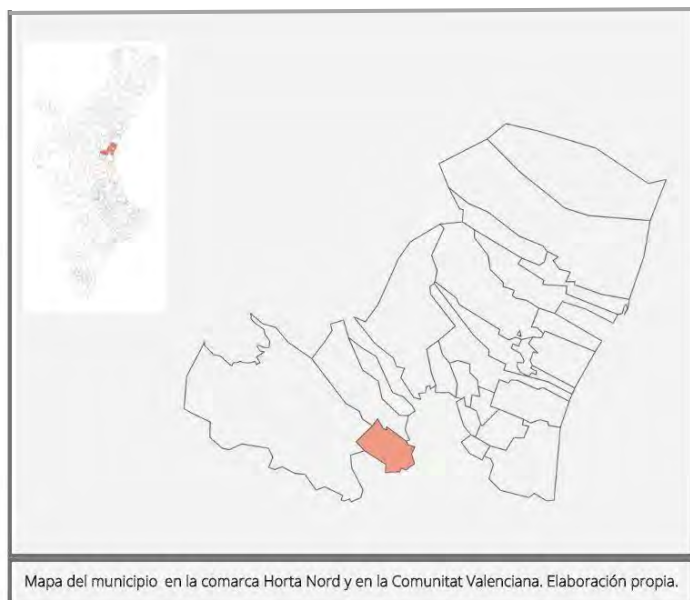
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



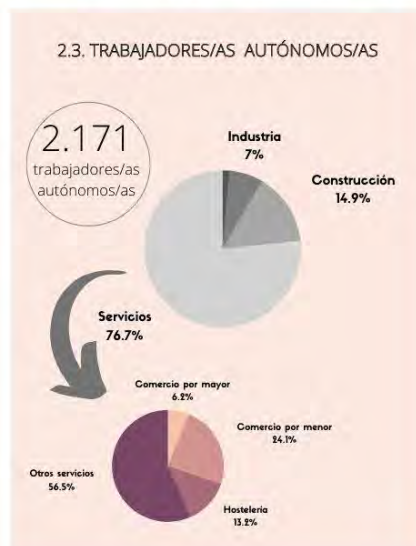
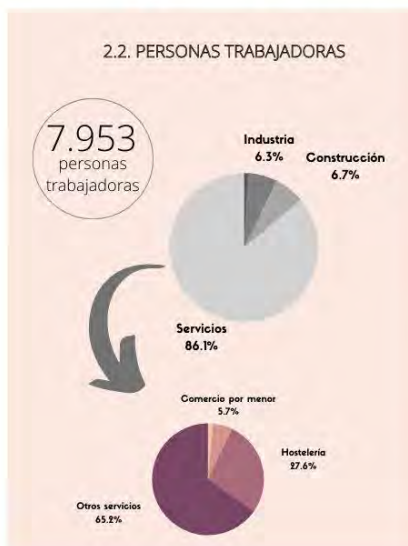
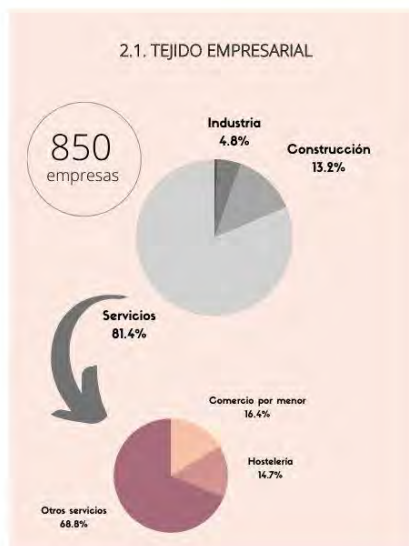
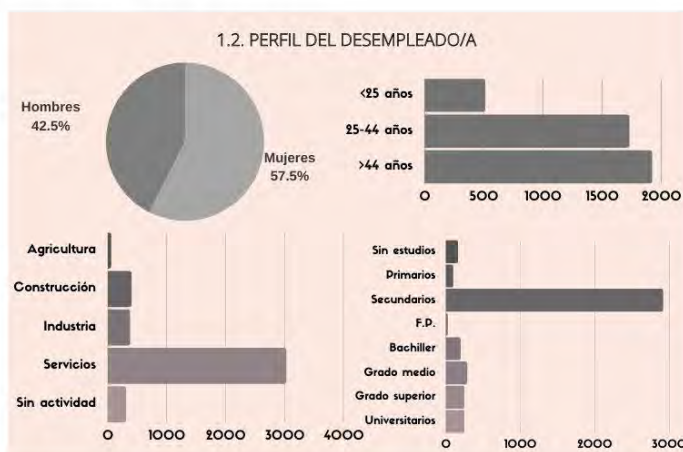
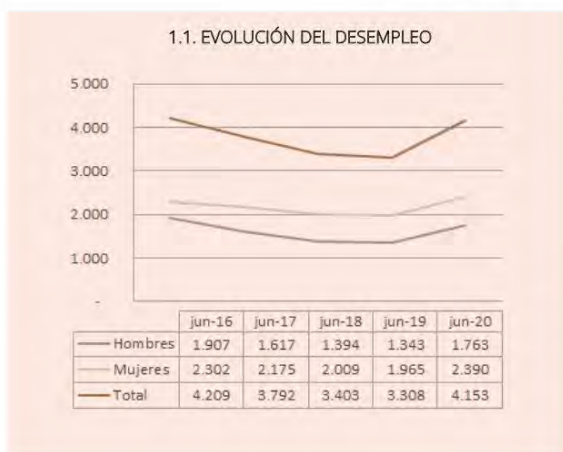
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



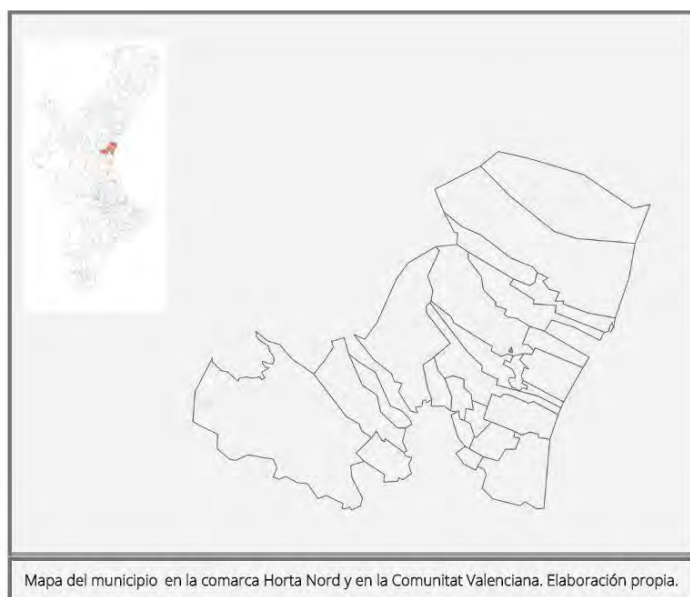
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



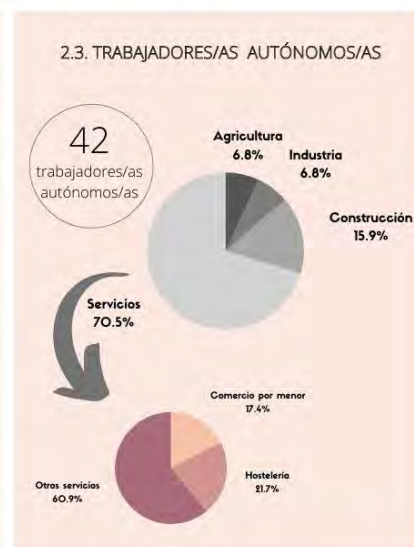
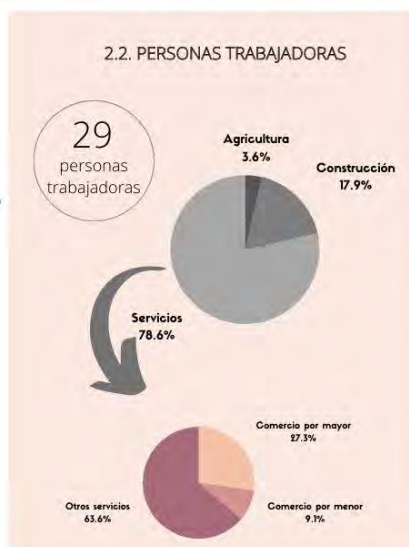
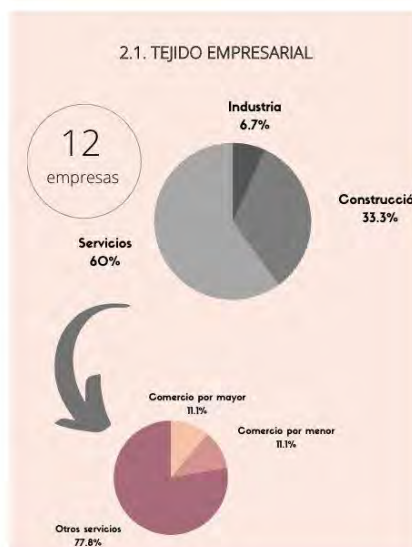
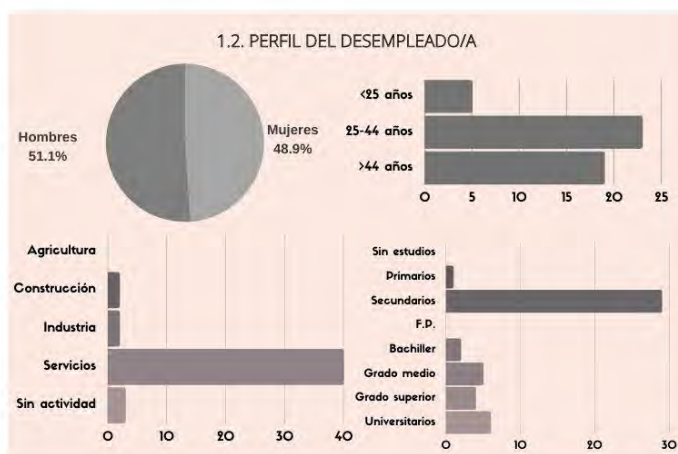
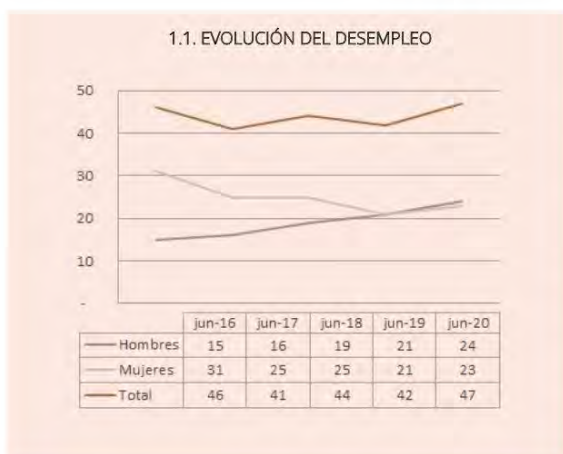
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



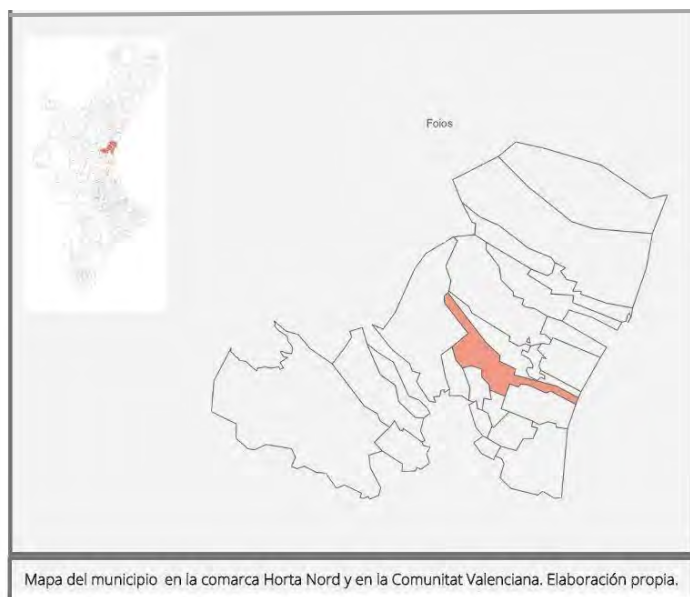
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



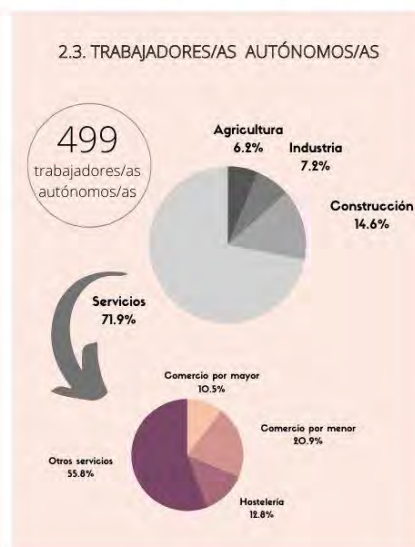
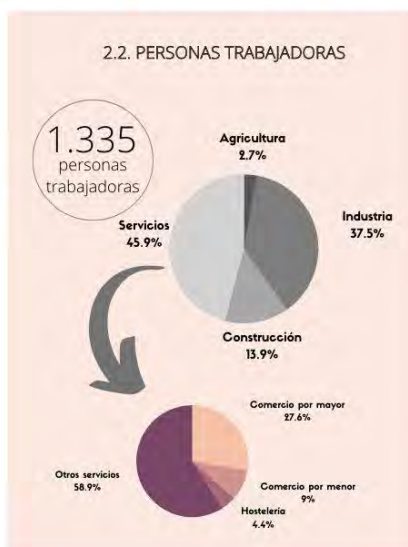
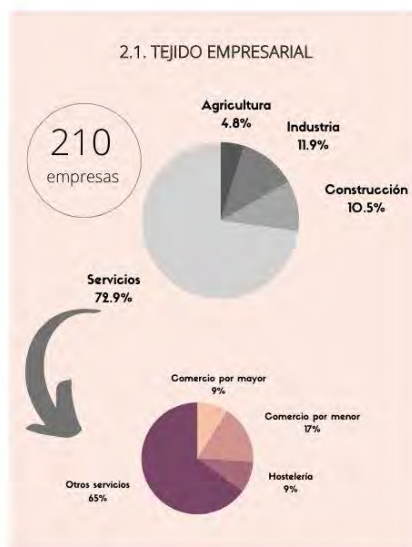
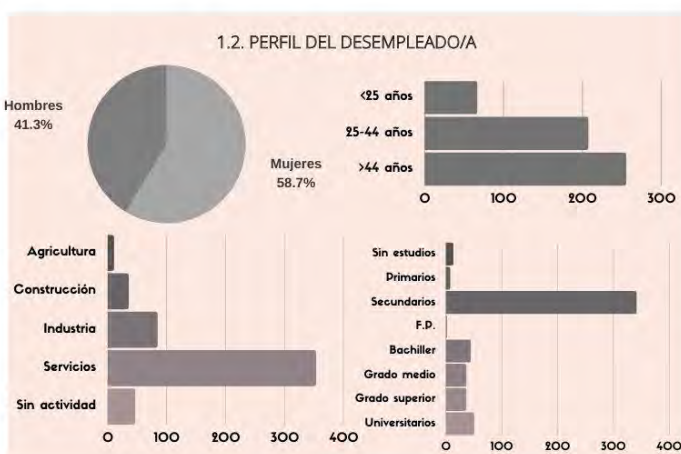
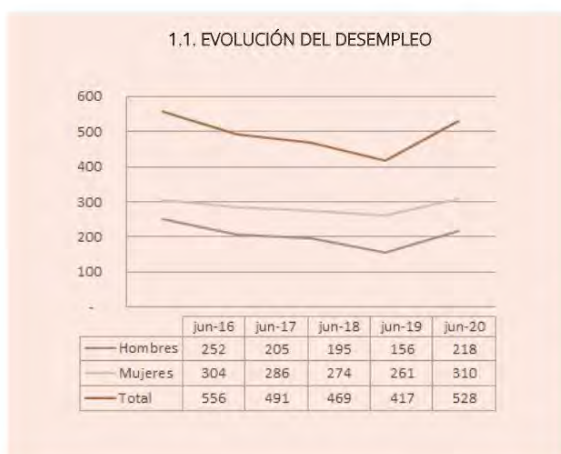
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



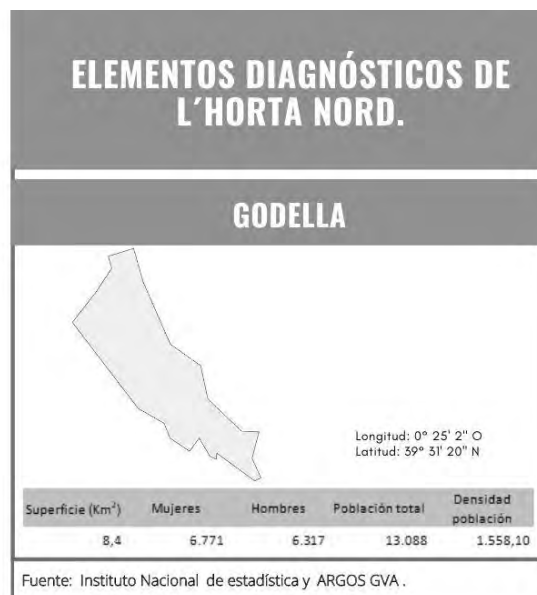
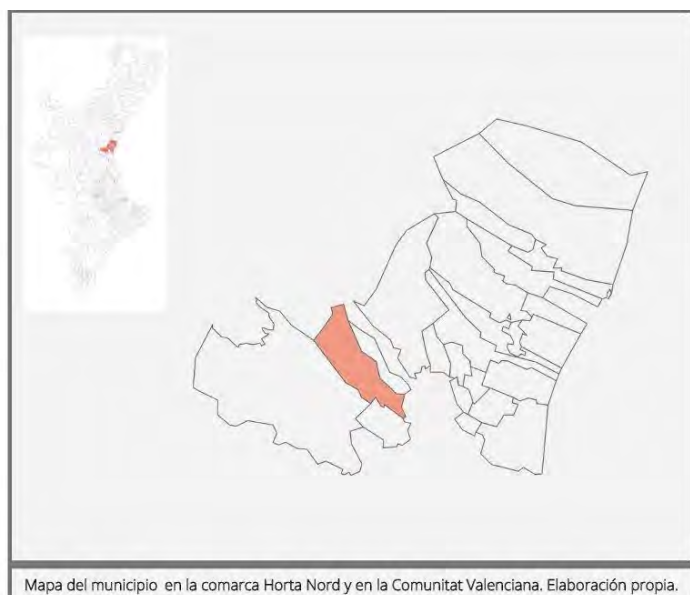
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



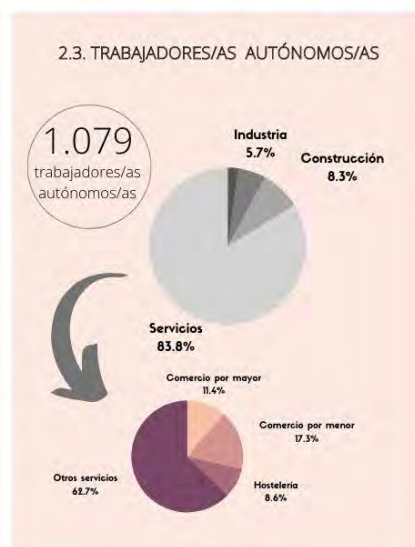
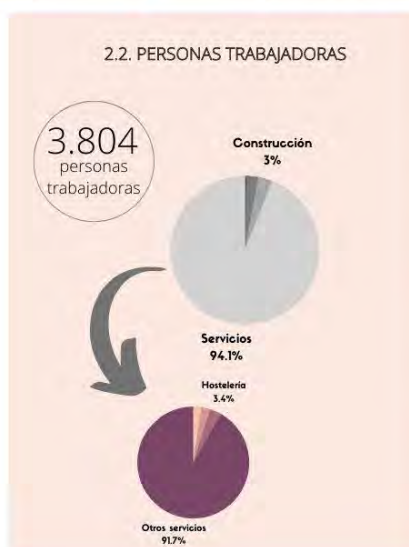
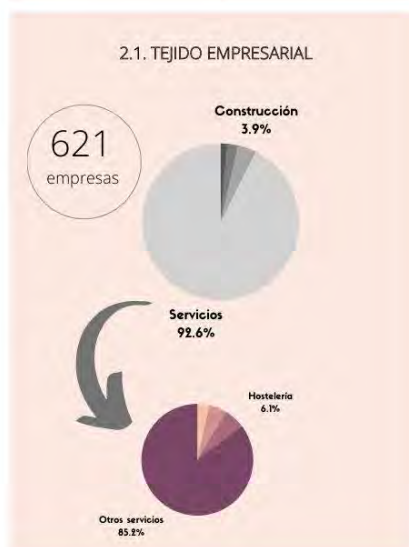
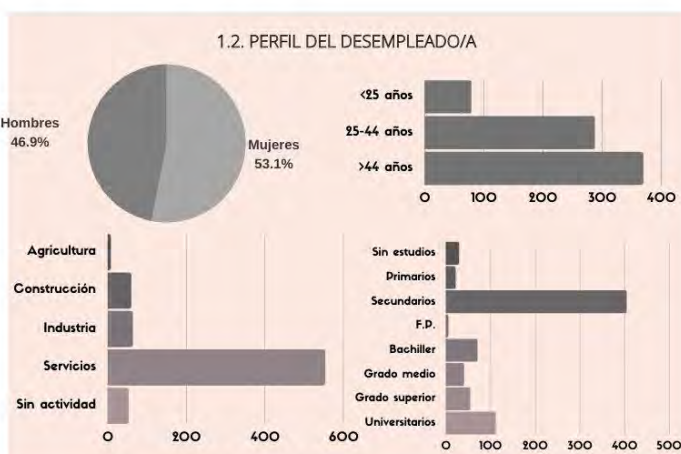
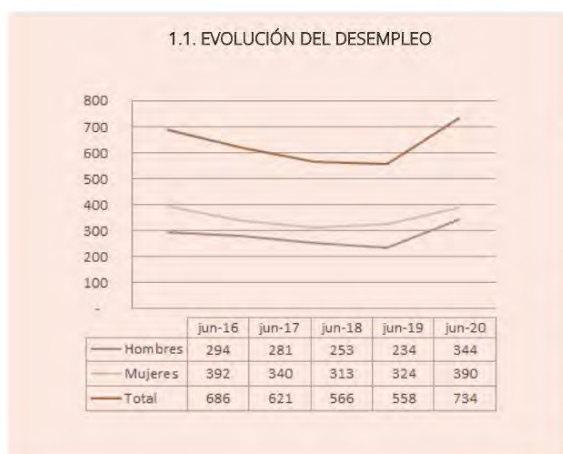
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



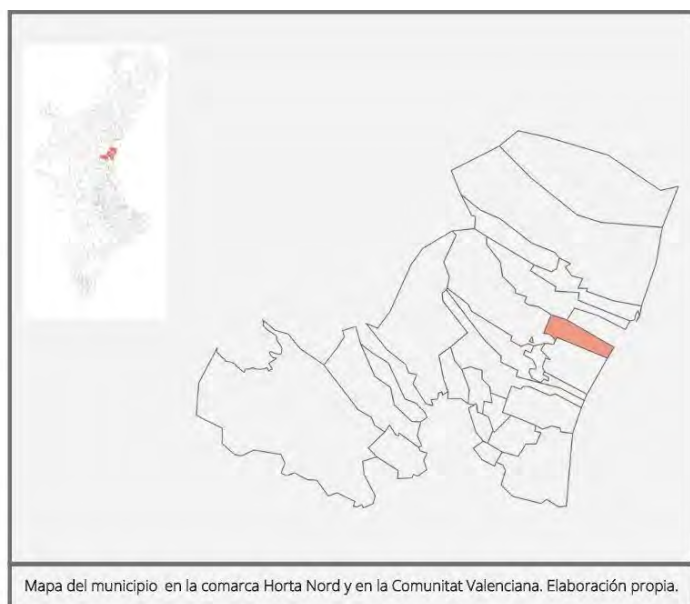
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



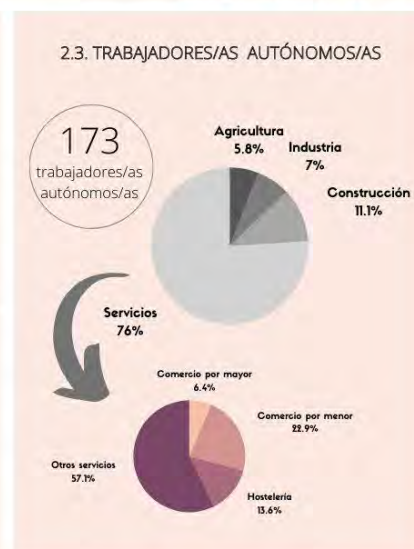
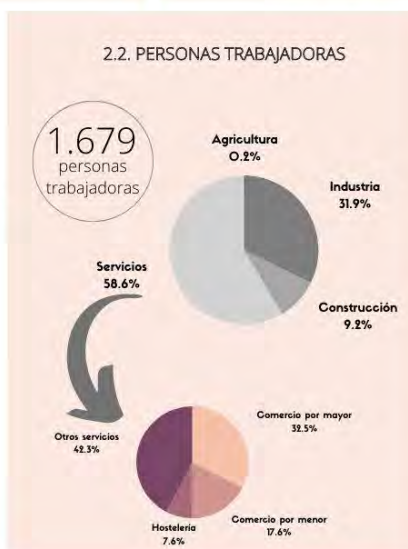
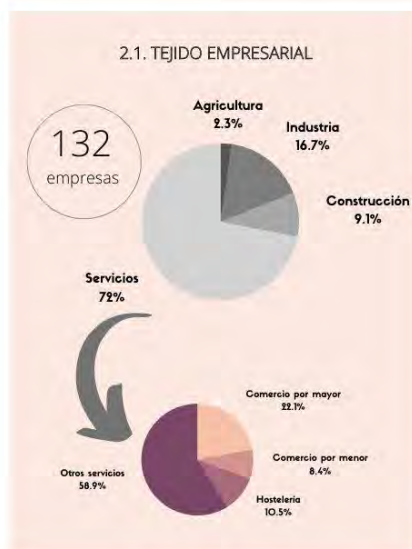
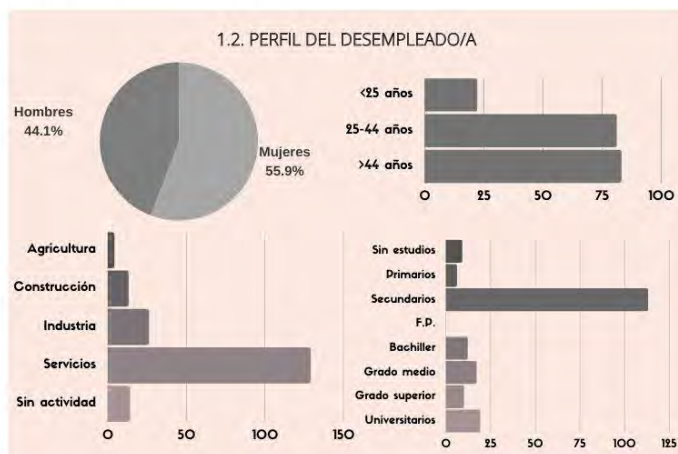
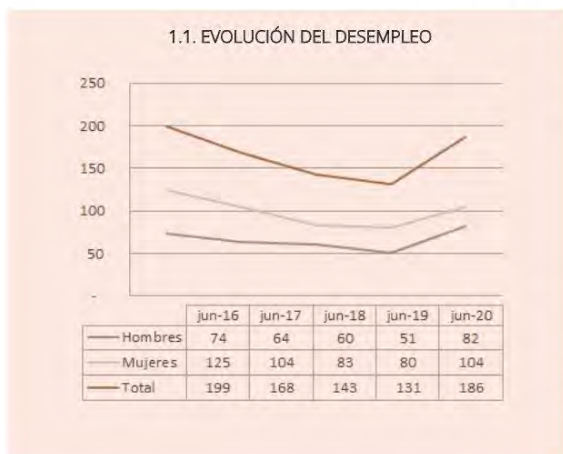
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



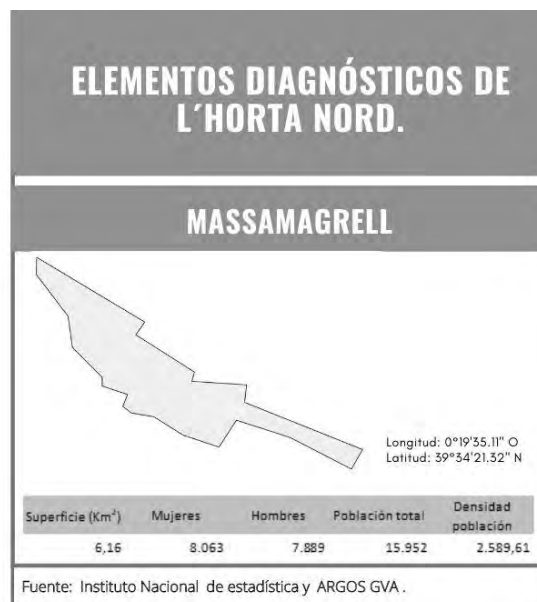
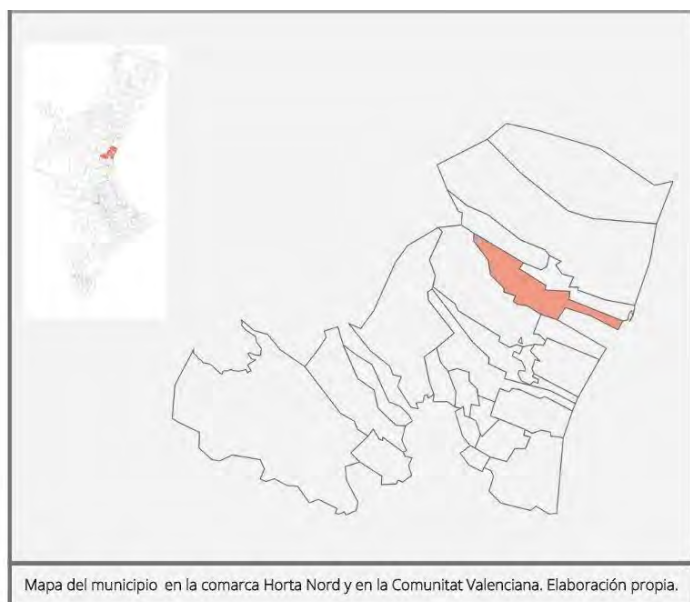
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



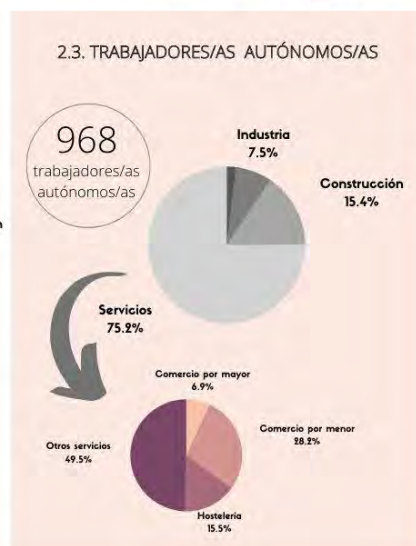
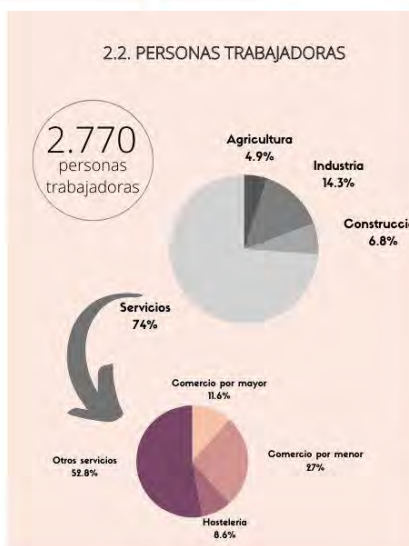
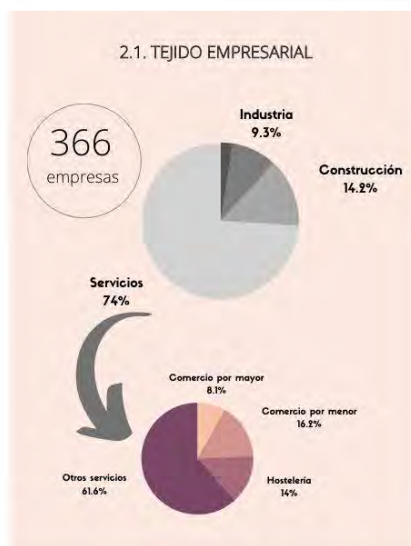
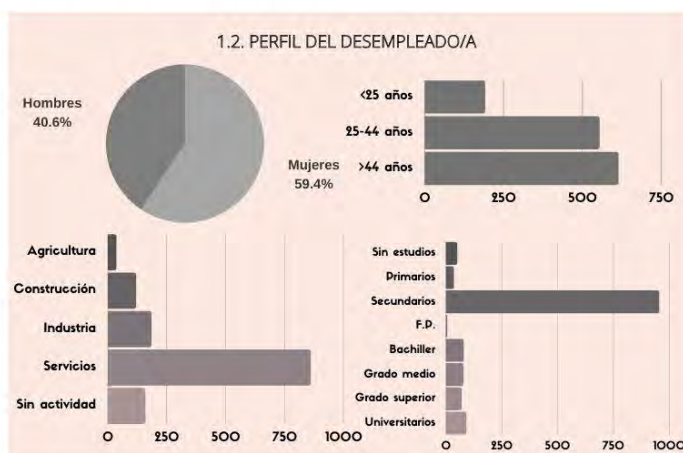
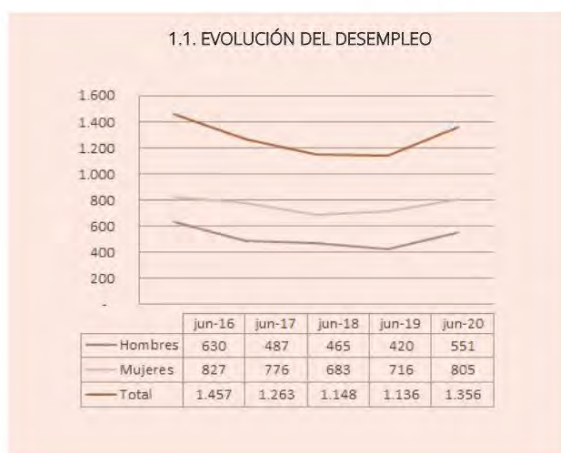
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



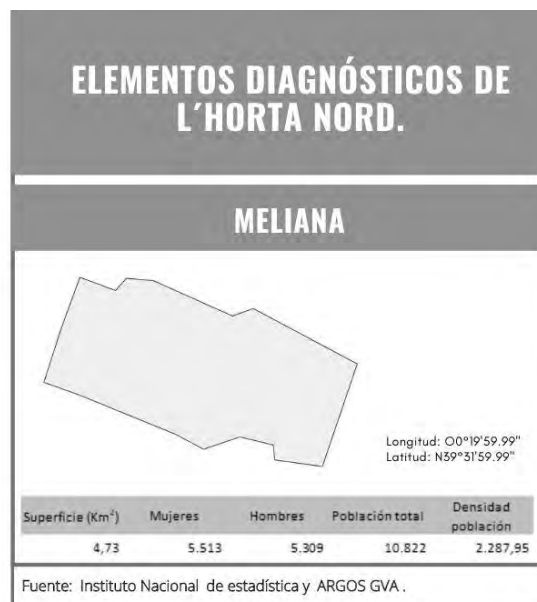
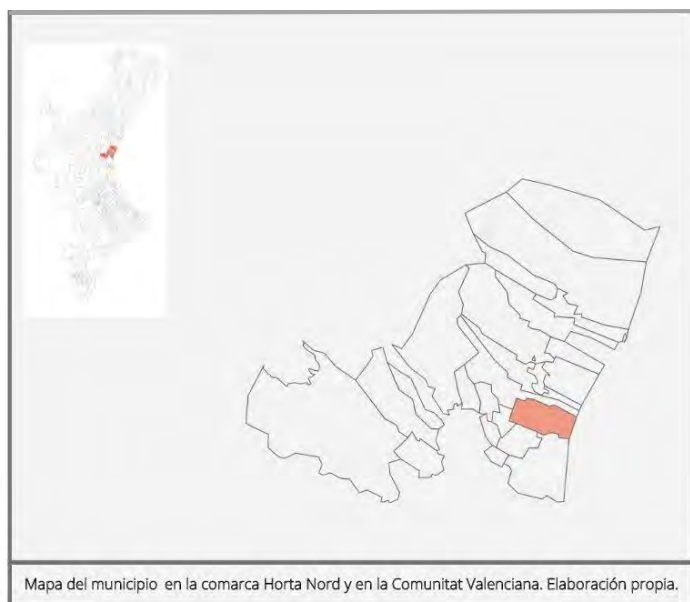
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



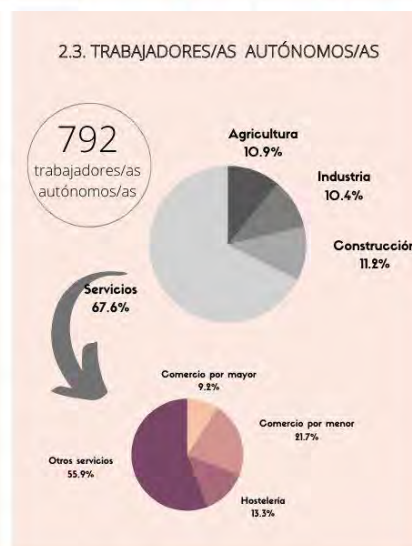
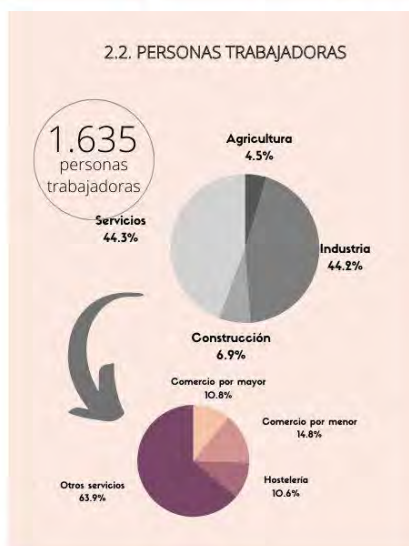
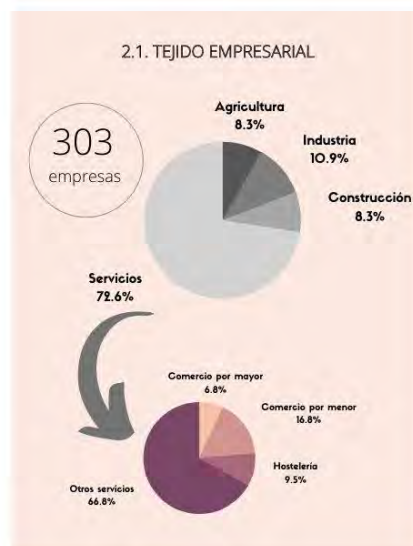
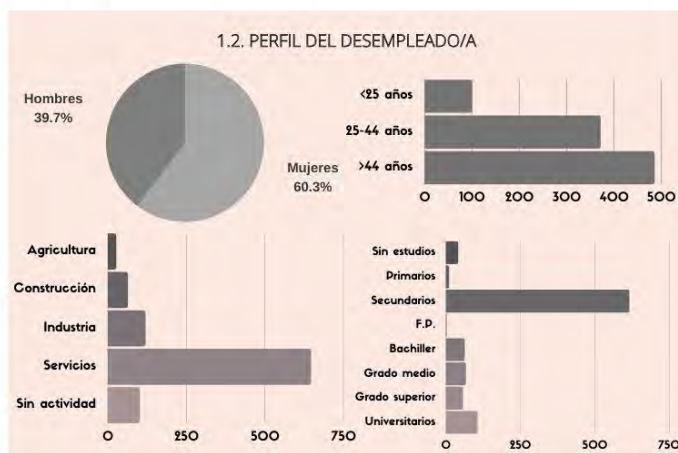
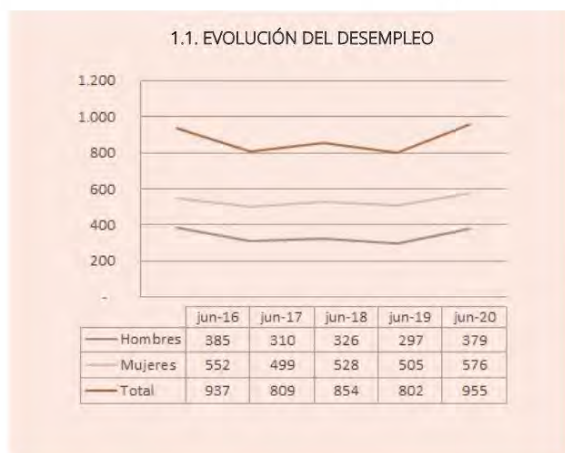
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Período análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Período de análisis: mayo 2020



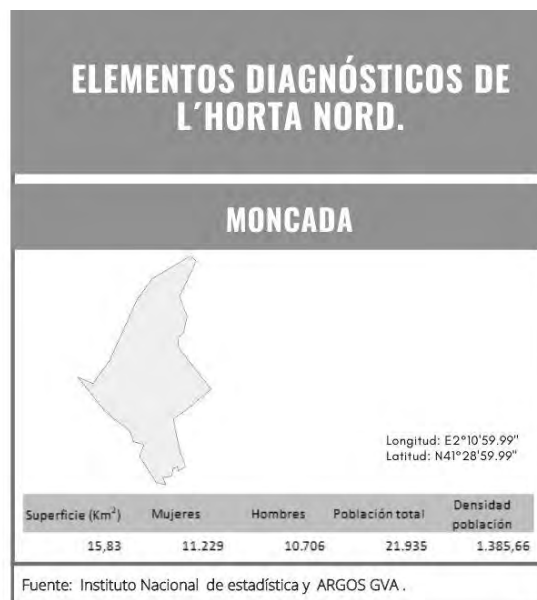
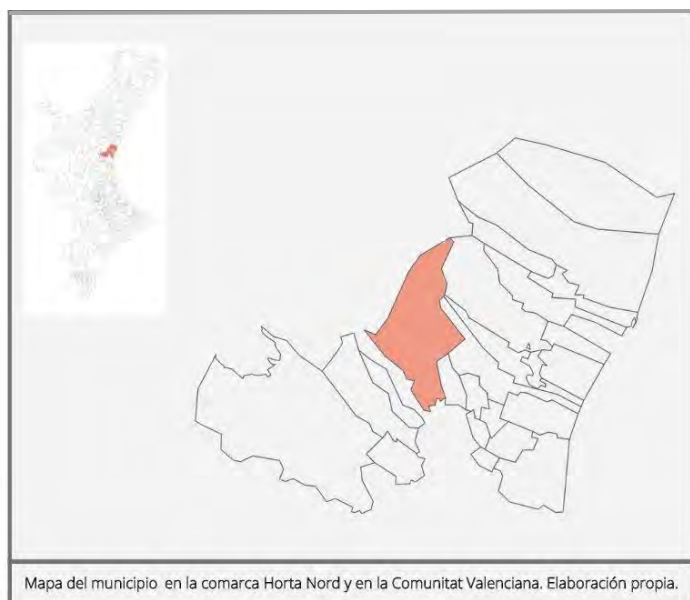
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



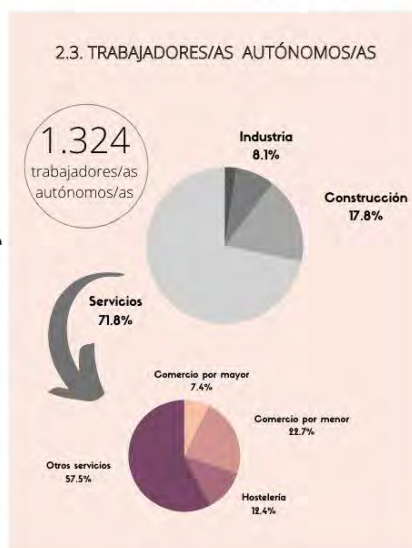
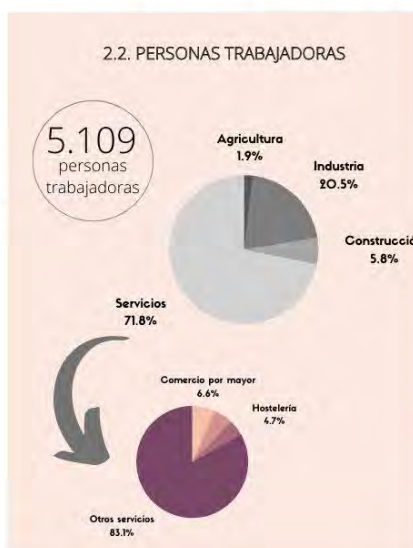
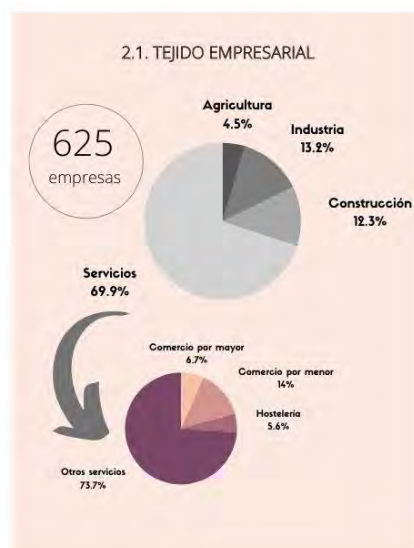
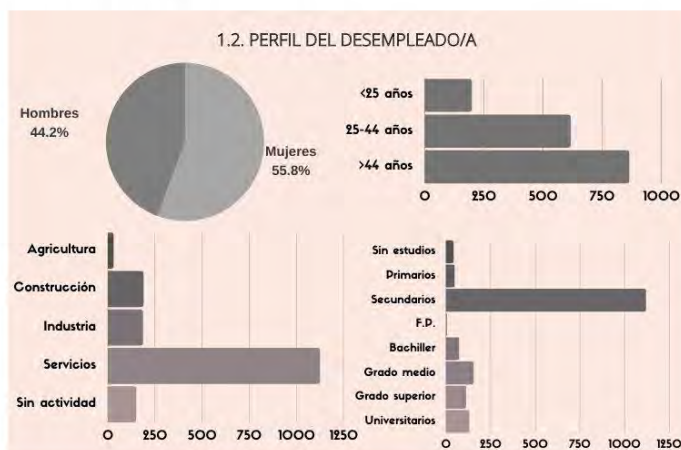
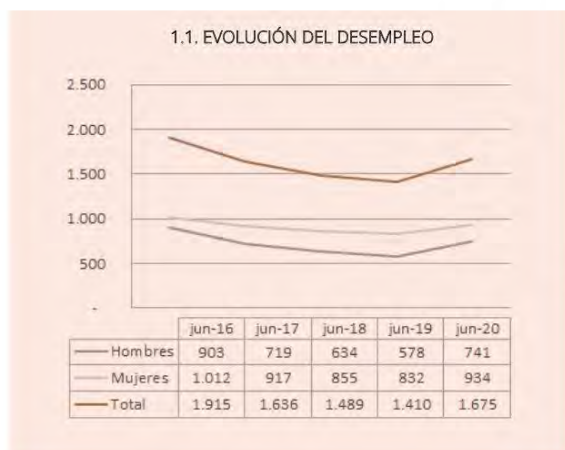
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



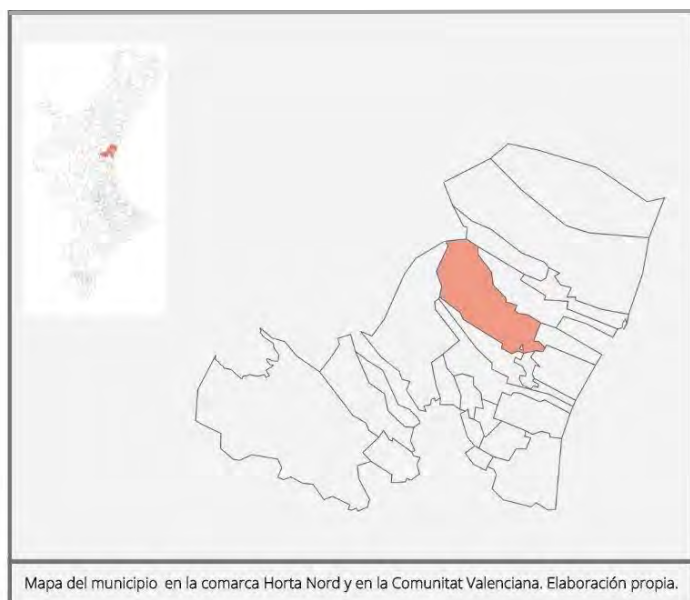
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



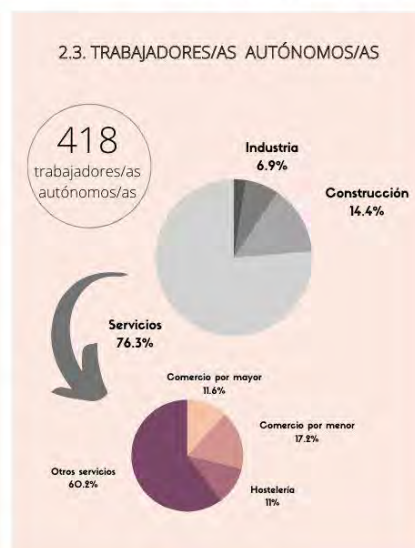
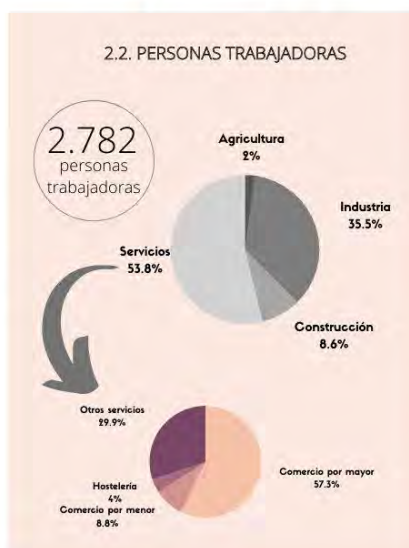
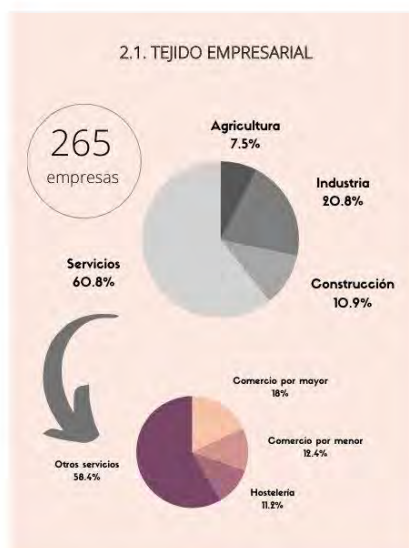
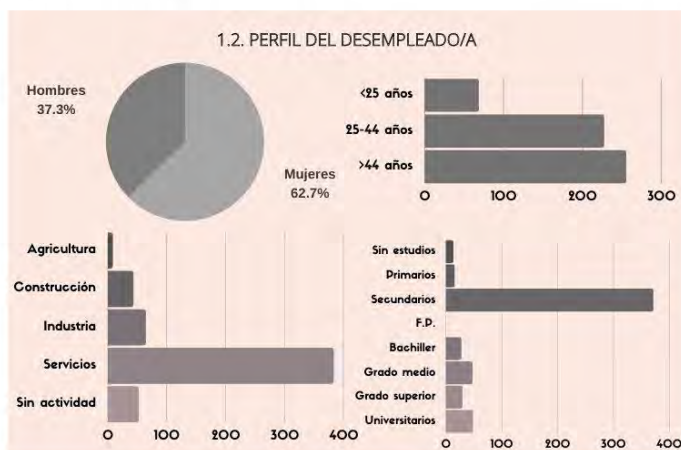
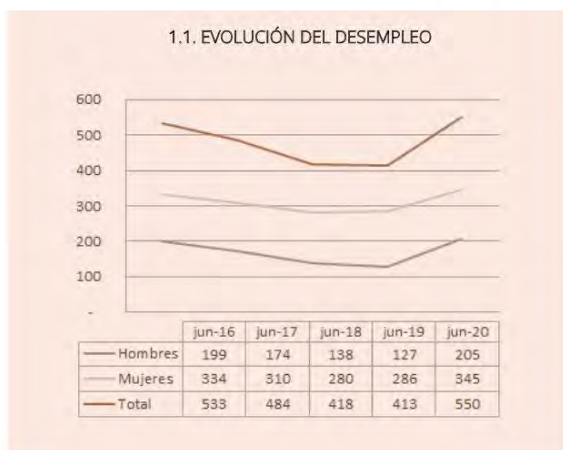
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



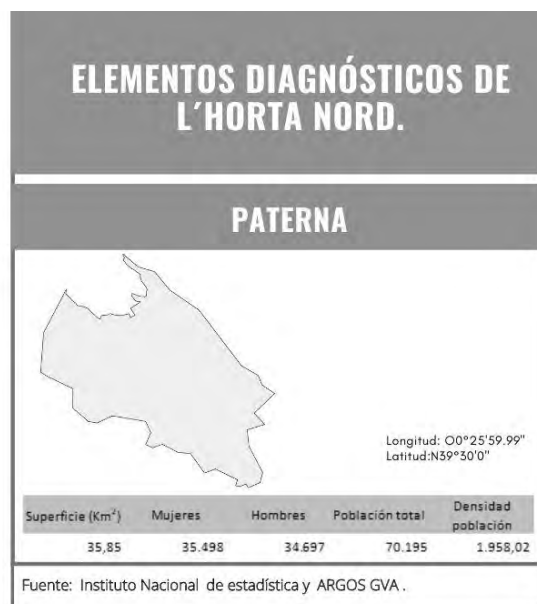
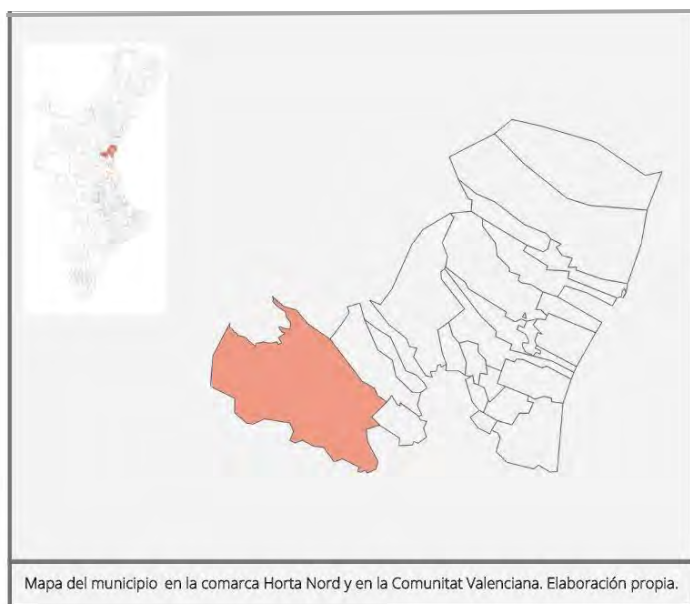
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



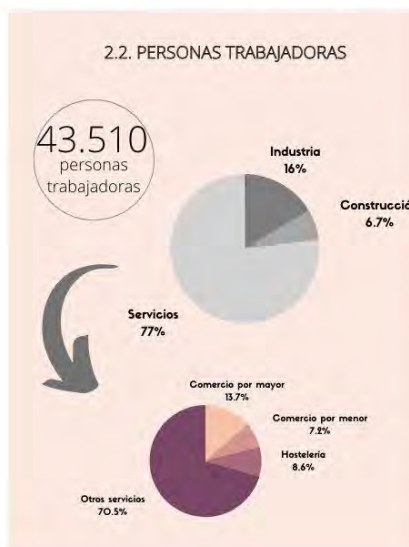
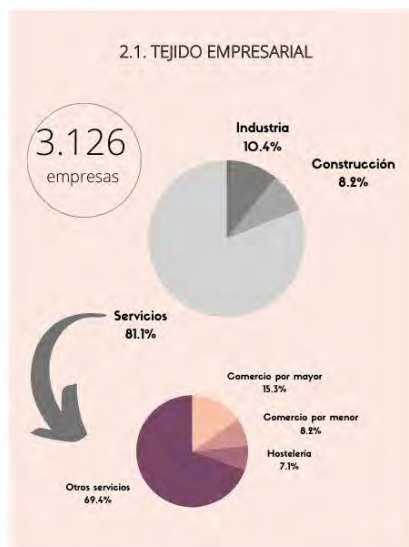
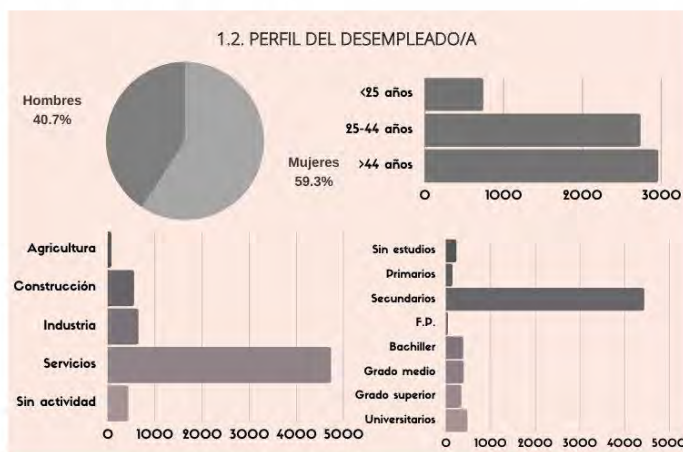
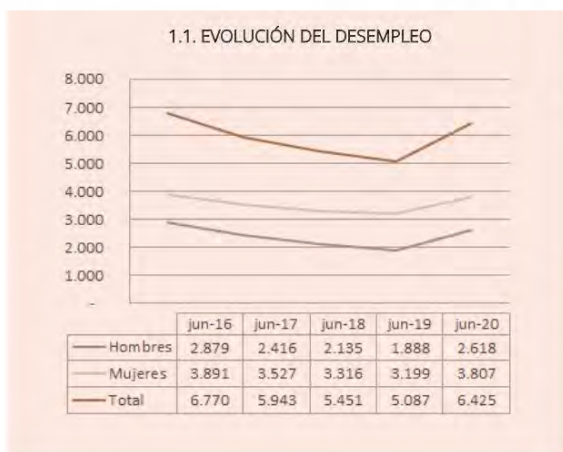
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



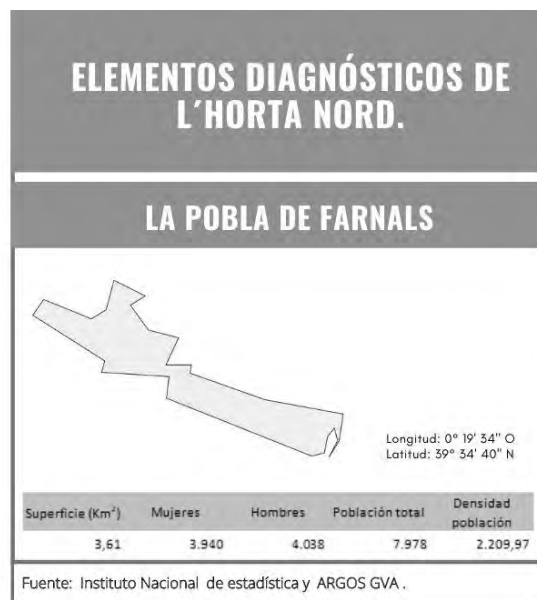
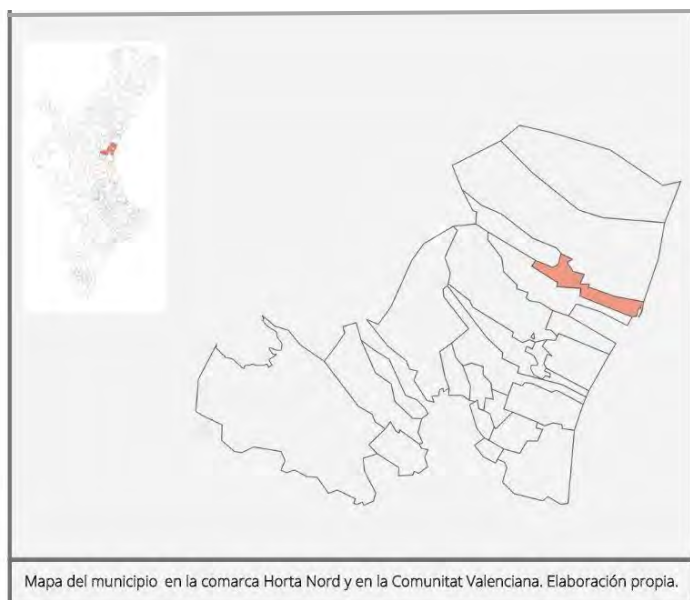
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



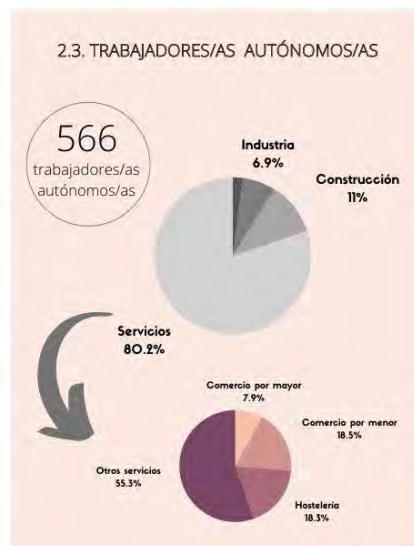
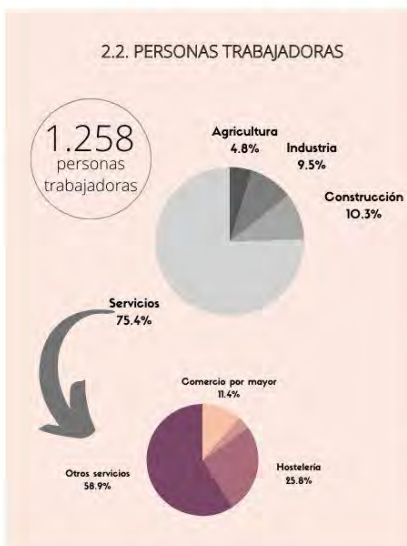
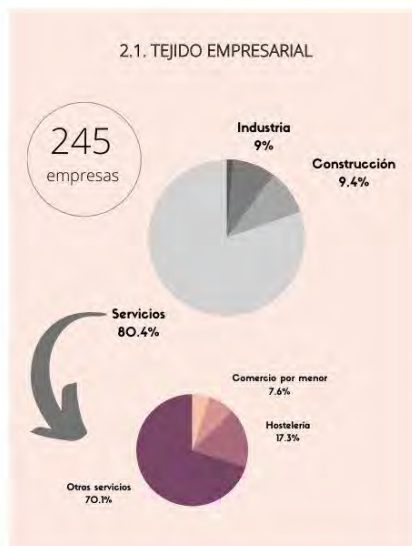
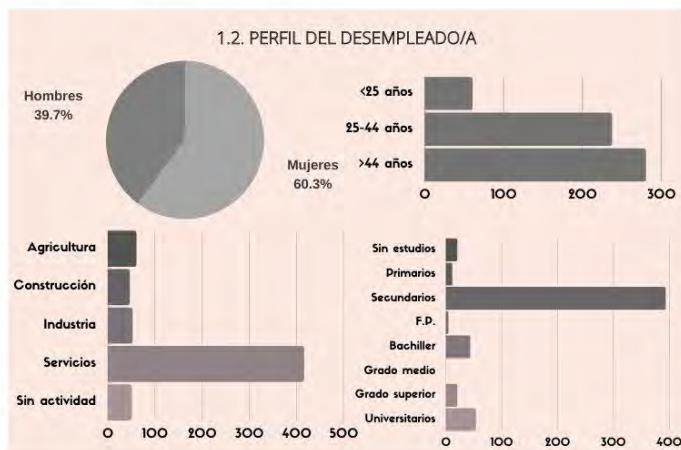
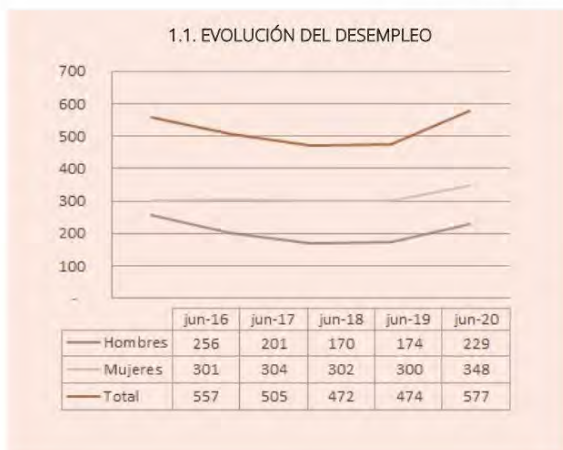
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



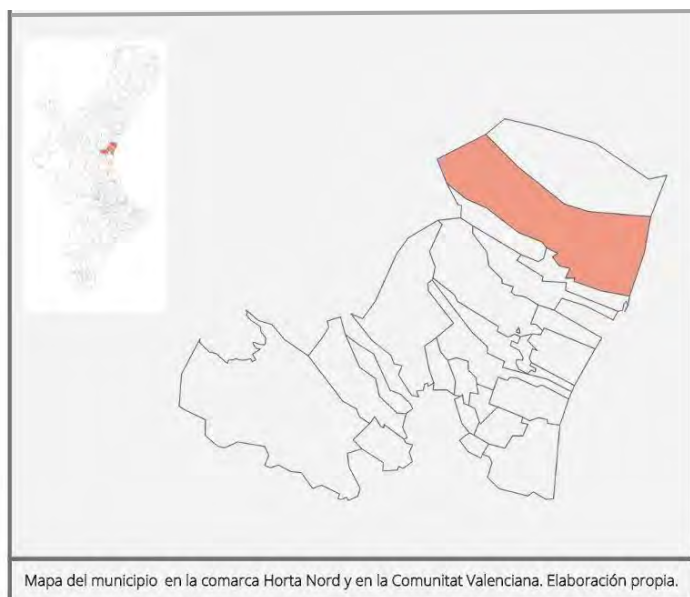
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



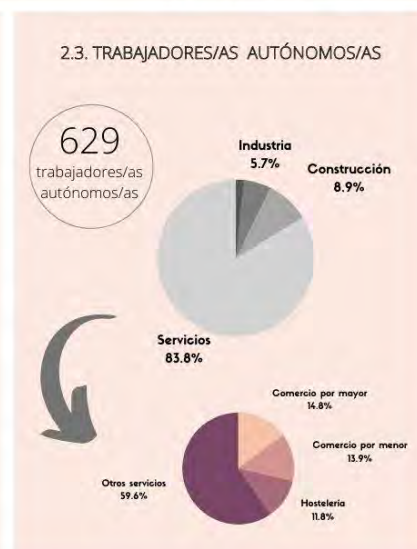
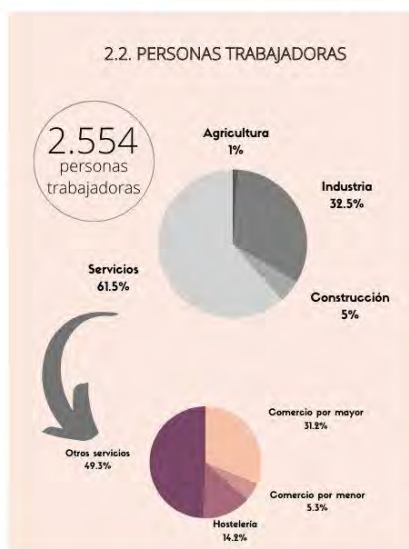
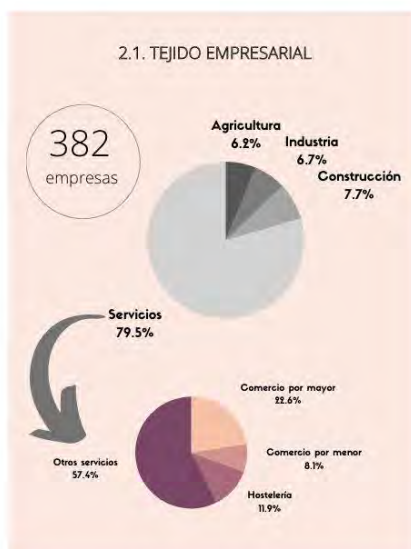
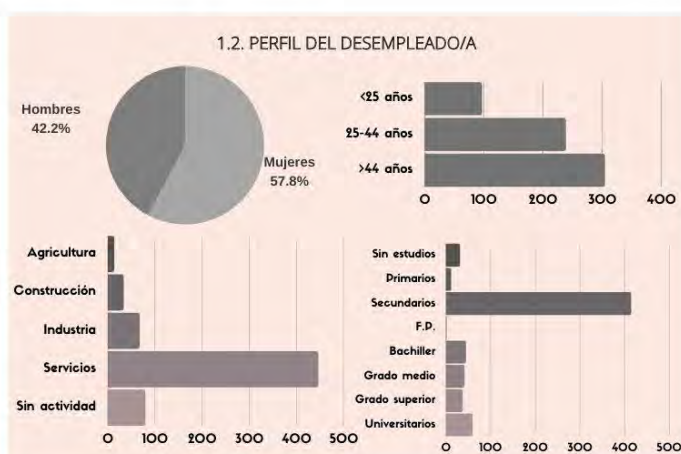
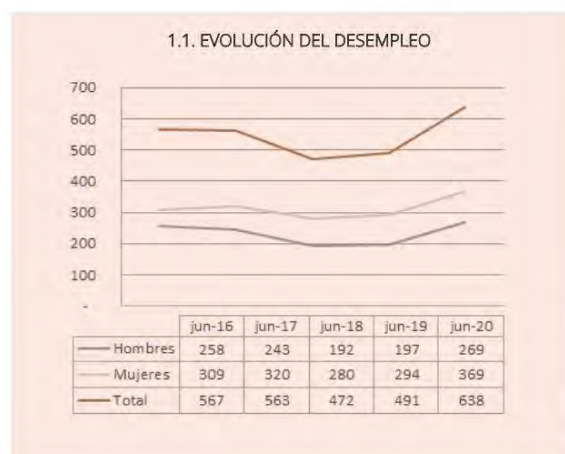
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



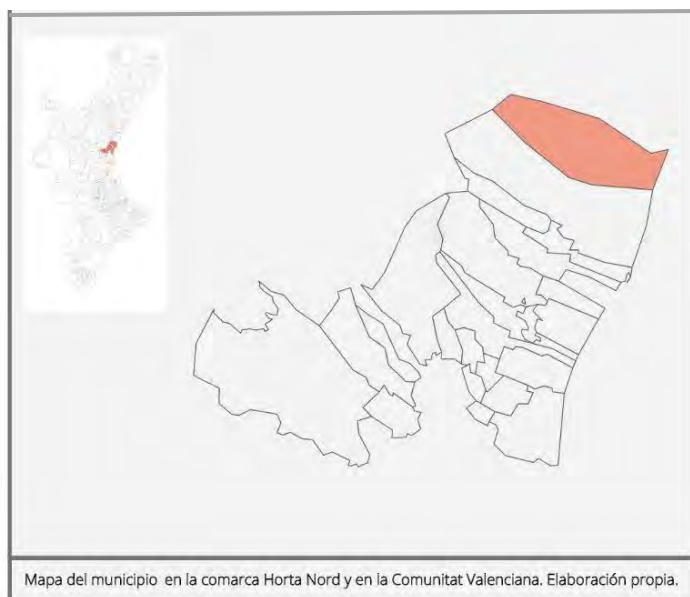
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



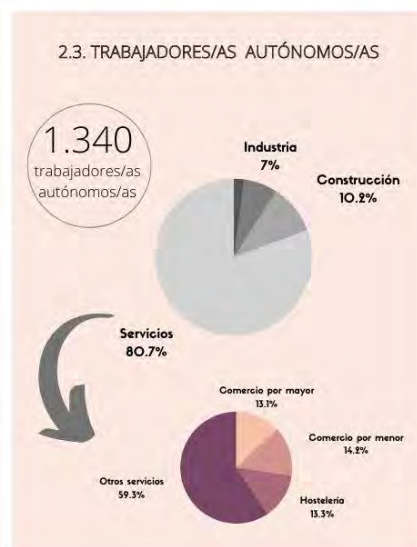
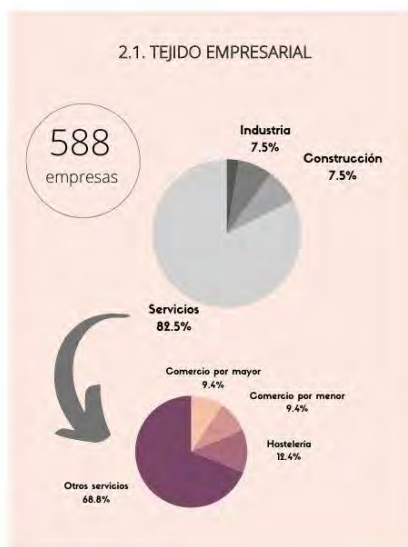
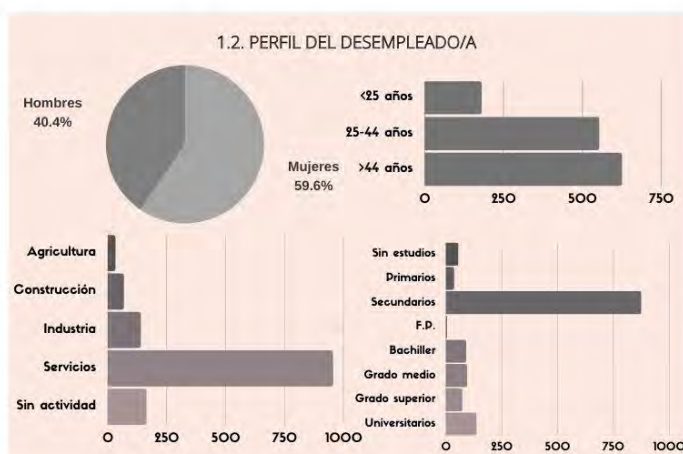
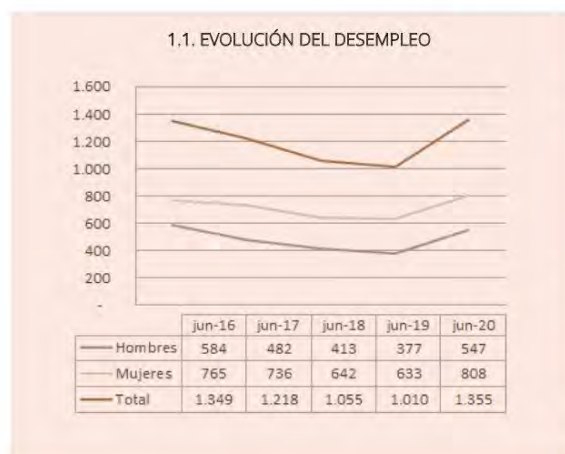
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



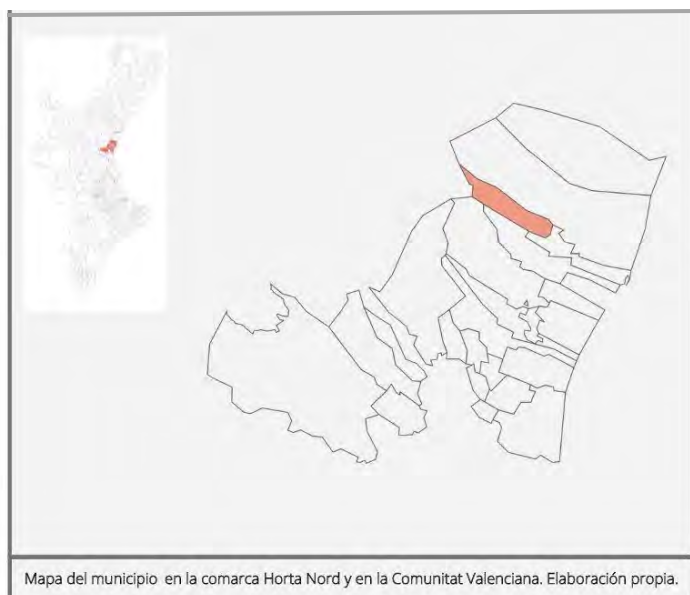
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



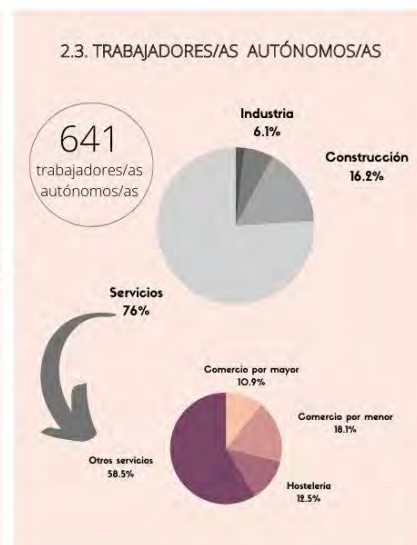
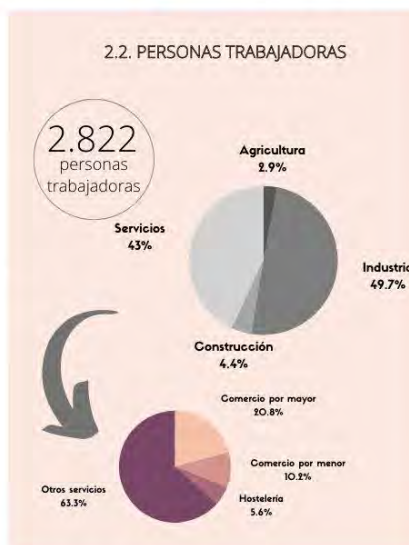
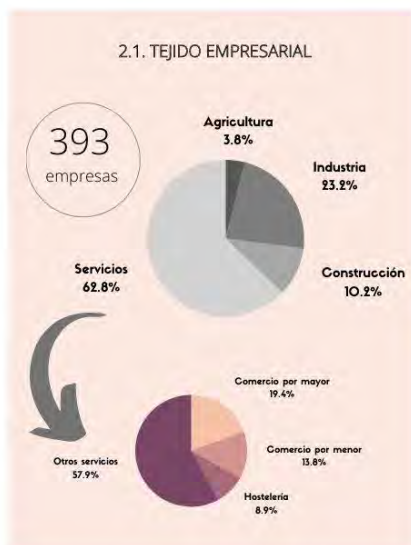
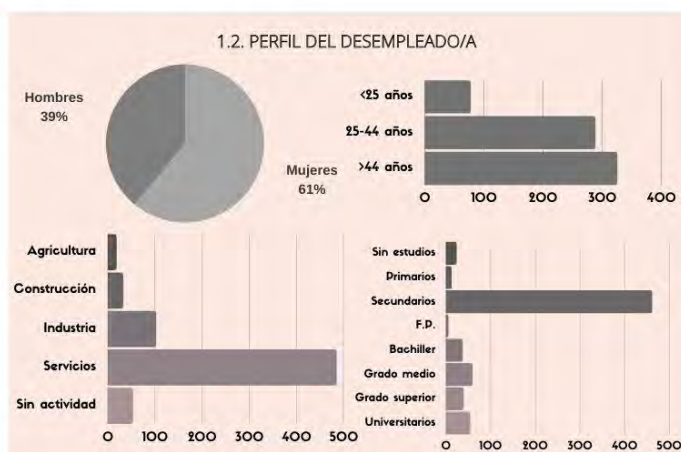
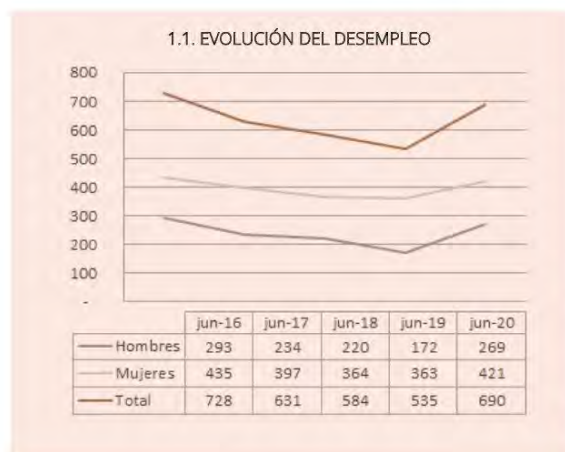
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



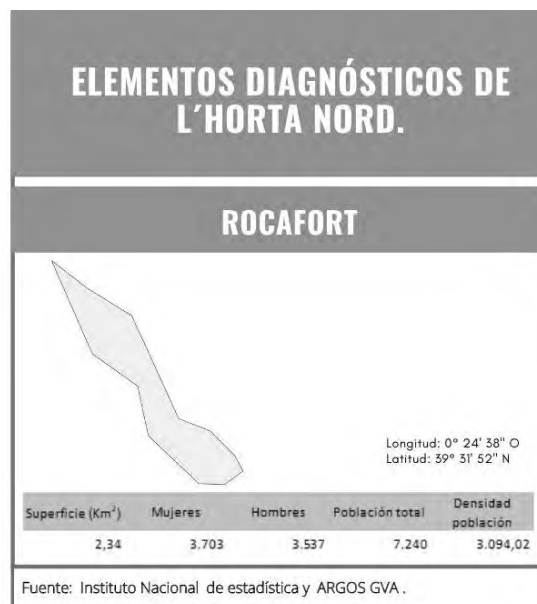
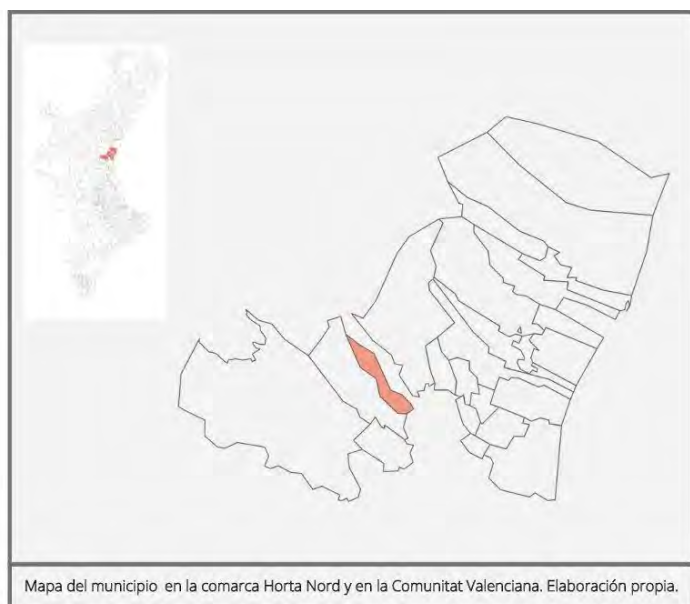
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



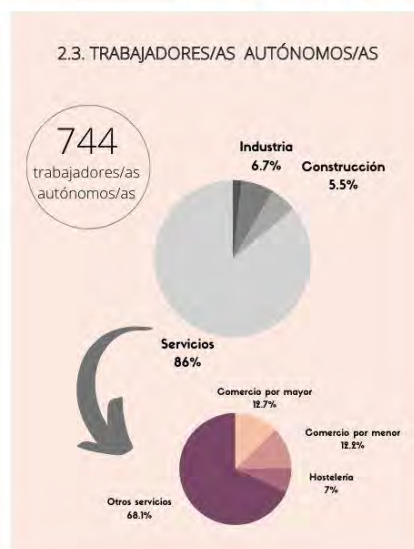
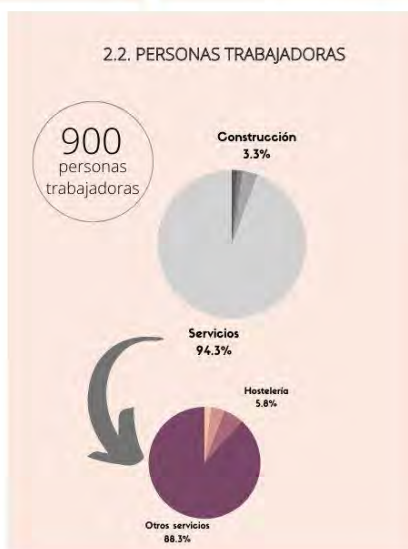
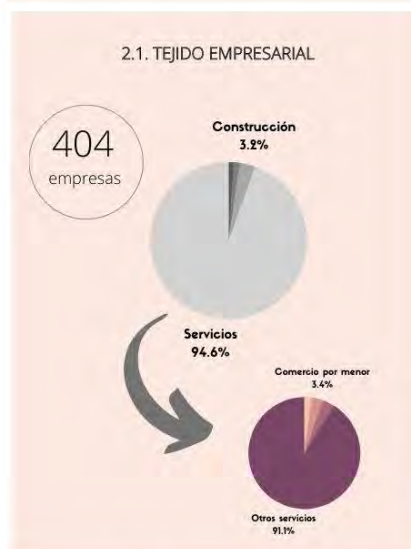
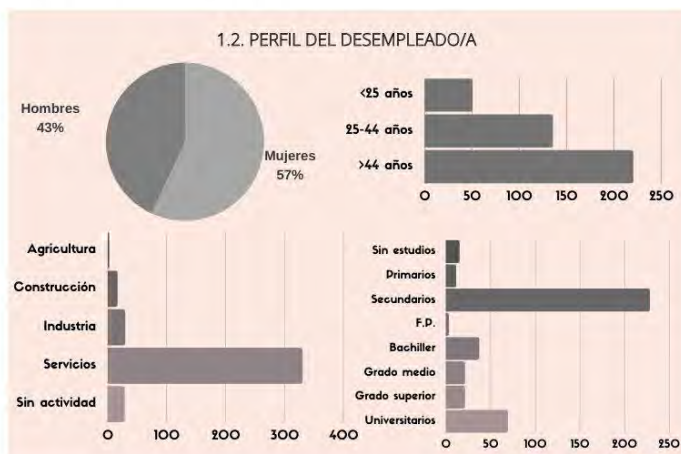
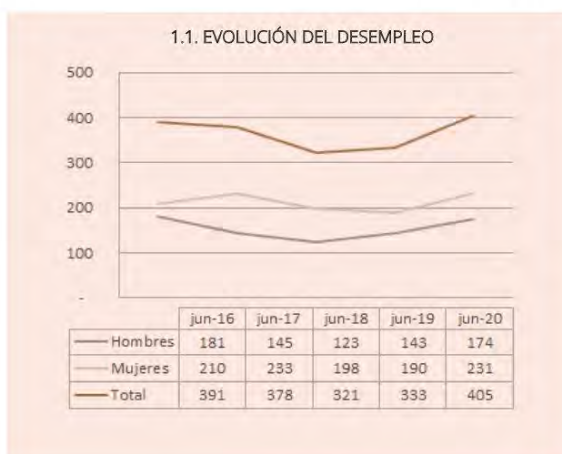
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



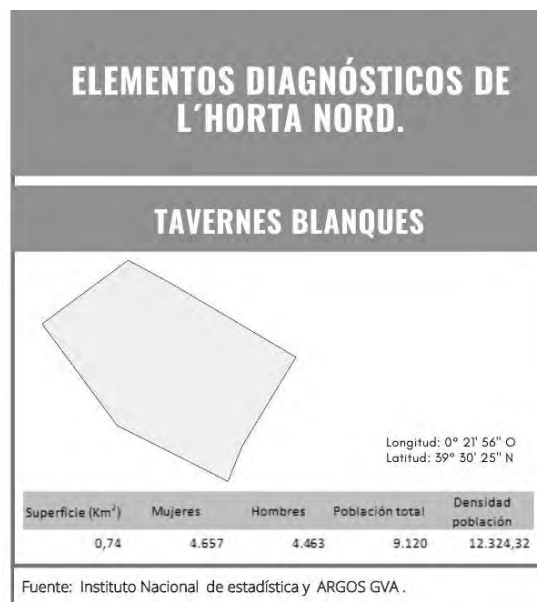
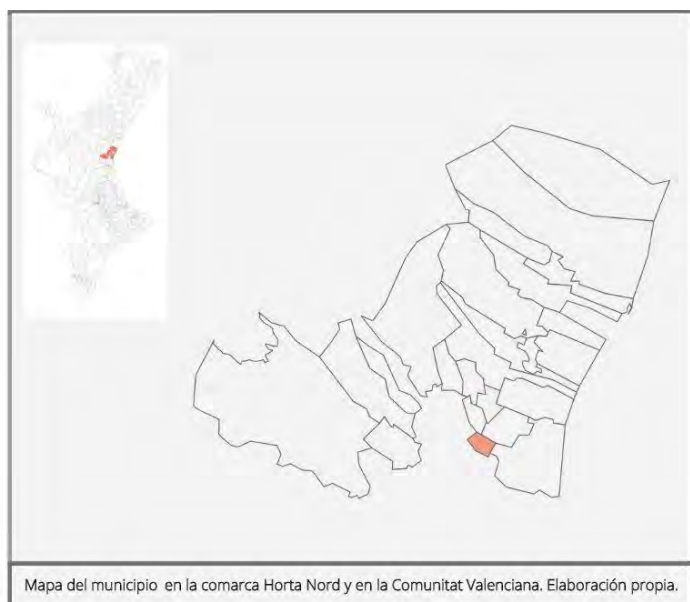
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



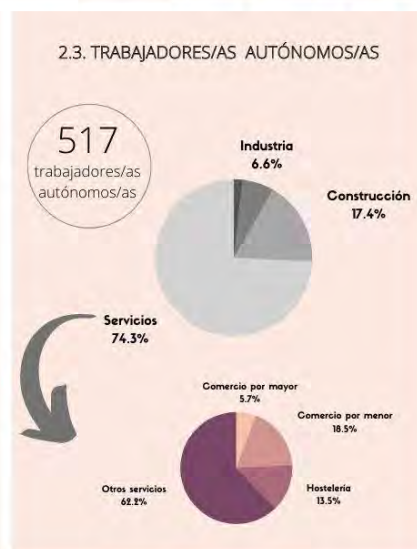
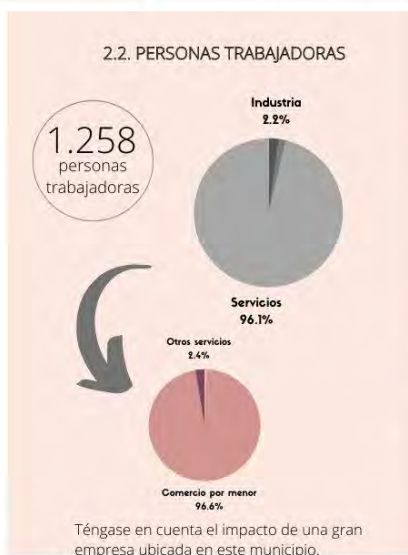
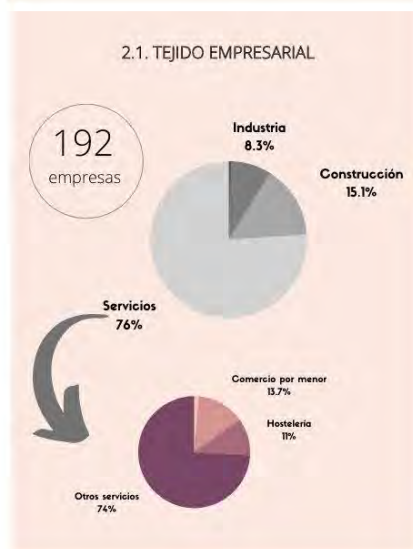
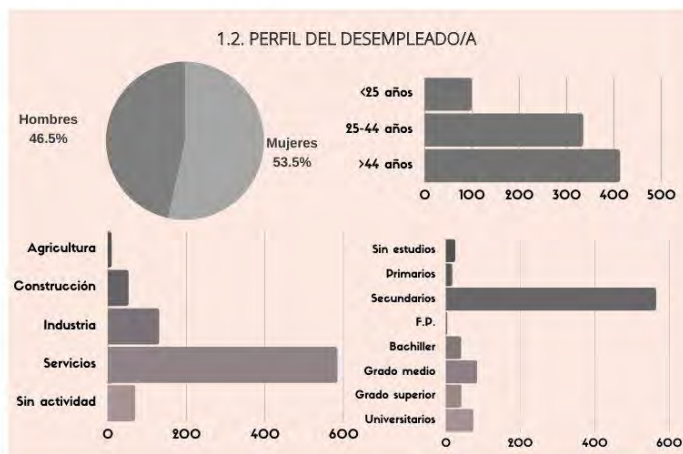
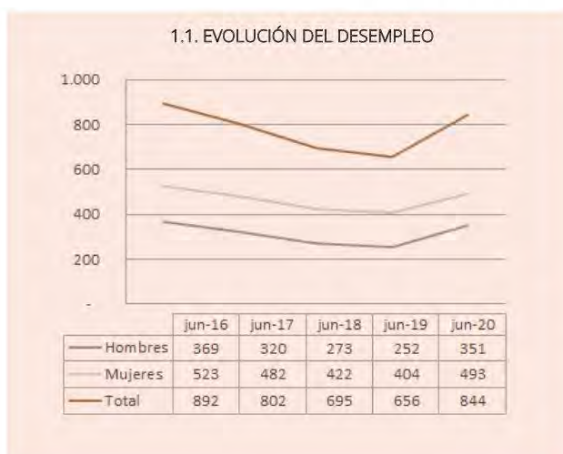
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuentes: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



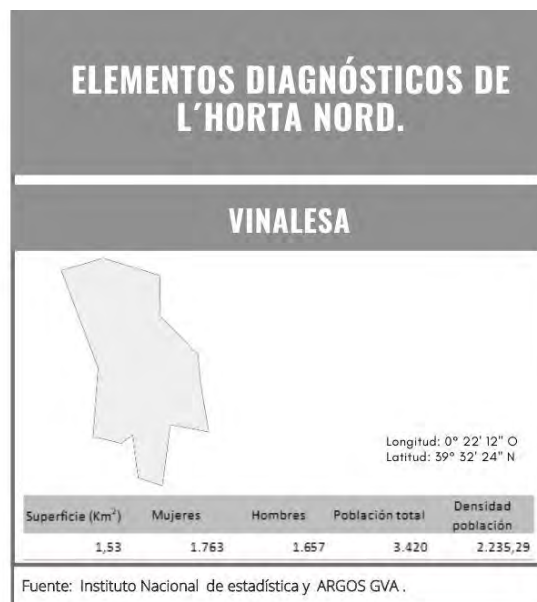
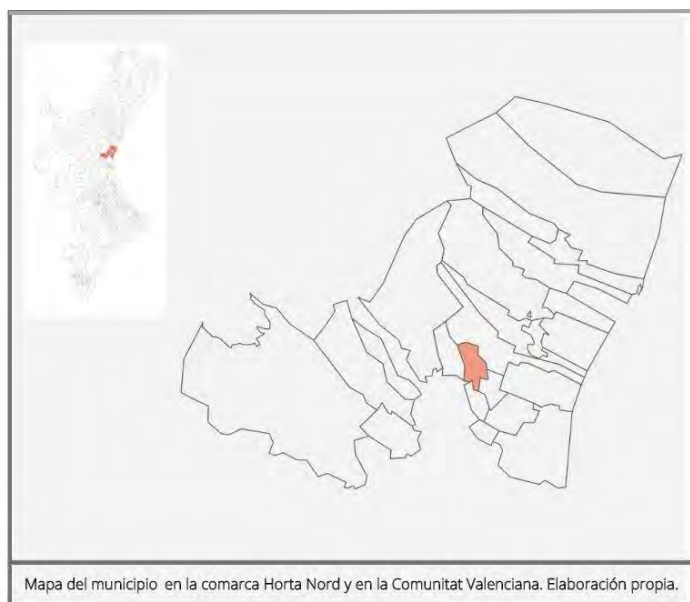
ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



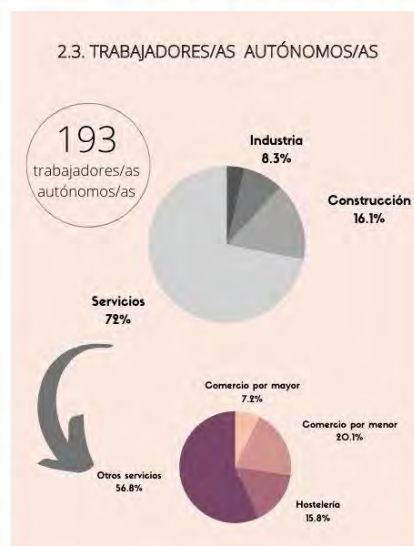
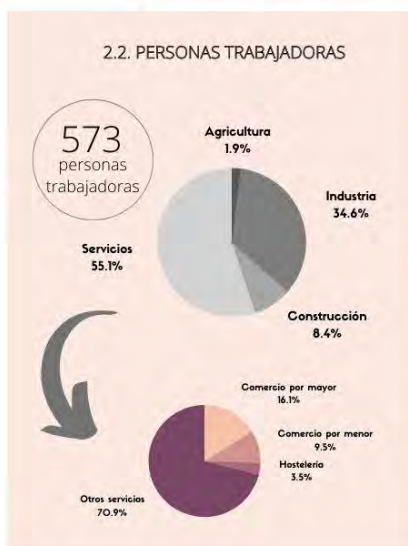
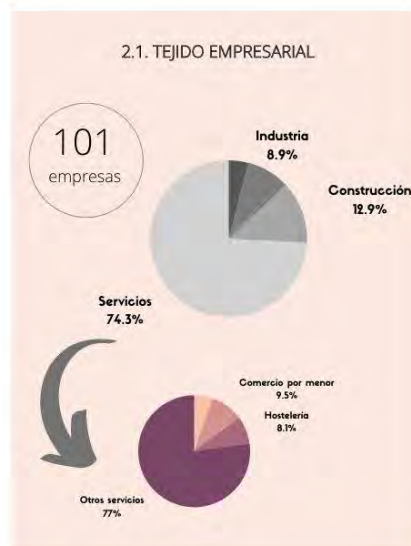
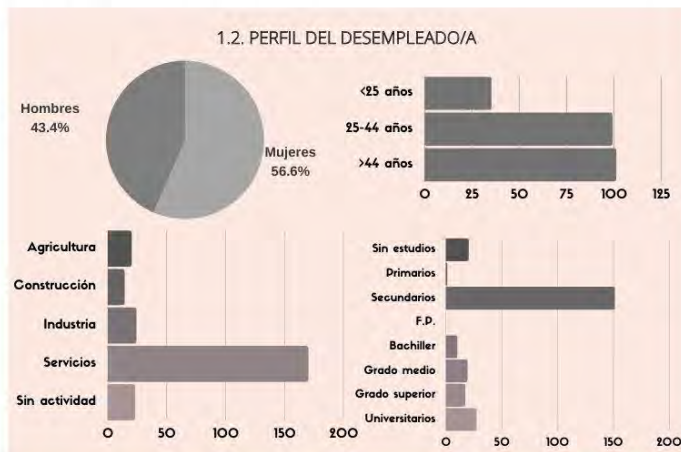
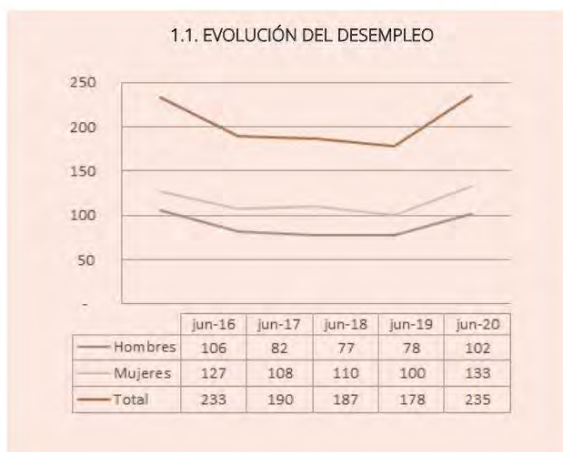
1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020



ALGUNOS INDICADORES MUNICIPALES



1.1. Fuente: Labora.

1.2. Fuente: Labora. Periodo análisis: junio 2020

2. Fuente: TGSS Tesorería General de la Seguridad Social. Periodo de análisis: mayo 2020

6.3. Índice de tablas

Tabla 1. Playas en l’Horta Nord.....	12
Tabla 2. Superficie en l’Horta Nord según grupos de cultivo.....	15
Tabla 3. Principales activos turísticos de l’Horta Nord.	24
Tabla 4. Inventario del patrimonio cultural de l’Horta Nord.....	25
Tabla 5. Población por municipio en l’Horta Nord en 2019.....	27
Tabla 6. Indicadores demográficos. Comparativa territorial 2019.....	29
Tabla 7. Densidad de población de l’Horta Nord.	30
Tabla 8. Oficinas LABORA de l’Horta Nord.	36
Tabla 9. Tasa de actividad en España por comunidad autónoma.....	44
Tabla 10. Tasa de ocupación en España por comunidad autónoma.	45
Tabla 11. Población ocupada en España por sector de actividad y comunidad autónoma.....	46
Tabla 12. Tasa de desempleo en España por comunidad autónoma.....	47
Tabla 13. Tasa de actividad en Europa.	49
Tabla 14. Tasa de ocupación en Europa.	50
Tabla 15. Tasa de desempleo en Europa.	51
Tabla 16. Tasa de desempleo en Europa por sexo.....	52
Tabla 17. Tasa de desempleo de las personas menores de 25 años en Europa.....	53
Tabla 18. Población ocupada residente según situación profesional y sexo. Horta Nord y Comunitat Valenciana.....	54
Tabla 19. Tasa de temporalidad en la comarca de l’Horta Nord.....	56
Tabla 20. Personas trabajadoras afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social según tipo de contrato, periodo y género.	57
Tabla 21. Personas trabajadoras afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social con contrato indefinido.....	58
Tabla 22. Evolución de las personas afiliadas a la Seguridad Social según tipo de jornada y sexo en l’Horta Nord.....	59
Tabla 23. Personas afiliadas a la Seguridad Social según tipo de jornada y sexo.....	61
Tabla 24. Distribución de las personas afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social según sección de actividad.	62
Tabla 25. Evolución de la distribución de las personas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social según sección de actividad.	64
Tabla 26. Distribución de las personas trabajadoras en l’Horta Nord según sector de actividad.....	65
Tabla 27. Personas desempleadas inscritas en LABORA según edad.....	70
Tabla 28. Personas desempleadas inscritas en LABORA según edad y sexo.	70
Tabla 29. Personas desempleadas inscritas en LABORA por sector de actividad.....	71

Tabla 30. Personas desempleadas inscritas en LABORA según nivel de estudios.	72
Tabla 31. Evolución de las afiliaciones al Régimen General de la Seguridad Social según sexo.....	73
Tabla 32. Distribución de hombres y mujeres en el régimen especial de personas trabajadoras autónomas. Variación 2012/2020.....	78
Tabla 33. Nivel de estudios de la población residente en l'Horta Nord por sexo.....	80
Tabla 34. Población ocupada según actividad y nivel de estudios en l'Horta Nord. ..	81
Tabla 35. Población ocupada según tipo de ocupación y nivel de estudios en l'Horta Nord.....	82
Tabla 36. Población de l'Horta Nord según su relación con la actividad económica y estudios.....	83
Tabla 37. Familias profesionales en l'Horta Nord. Curso 2019-2020.	87
Tabla 38. Alumnado en enseñanzas de Formación Profesional. Curso 2016-2017/2018-2019.	90
Tabla 39. Empresas y personas trabajadoras afectadas por ERTE's.	100
Tabla 40. Causas que han promovido los ERTes.....	101
Tabla 41. Empresas afectadas por ERTE's según CNAE 2009 en l'Horta Nord.....	102
Tabla 42. Personas afectadas por ERTE's según CNAE09 en l'Horta Nord.	103
Tabla 43. Evolución del número de empresas en l'Horta Nord en relación a la CV. .	104
Tabla 44. Evolución del número de empresas en l'Horta Nord.	105
Tabla 45. Número de empresas por sectores en l'Horta Nord. 2020.	107
Tabla 46. Evolución del número de empresas del sector industrial.....	108
Tabla 47. Polígonos industriales en l'Horta Nord.	111
Tabla 48. Innovaciones aplicadas por las empresas.	116
Tabla 49. Factores favorecedores de la innovación.....	116
Tabla 50. Número de empresas por subsectores del sector servicios y municipio en l'Horta Nord.	122
Tabla 51. Número de personas trabajadoras por Régimen General o Especial Autónomo, subsectores del sector servicios y por municipio en l'Horta Nord.....	123
Tabla 52: Centros comerciales de l'Horta Nord.....	124
Tabla 53. Elementos diferenciadores de la brecha digital.	139
Tabla 54. Personas por sexo, características demográficas y tipo de uso de TIC.	139
Tabla 55. Habilidades digitales en el uso de Internet o software.	140
Tabla 56. Viviendas por ingresos mensuales netos del hogar y tipo de equipamiento.	141
Tabla 57. Habilidades digitales en el uso de Internet o software por edad.	143
Tabla 58. Estudiantado matriculado en la universidad por sexo y rama de enseñanza. 2018-2019.....	144
Tabla 59. Porcentaje de mujeres afiliadas a la Seguridad Social respecto del total de afiliaciones.	145
Tabla 60. Ocupados/as por sexo y rama de actividad. Valores absolutos respecto del total de cada sexo. IV trimestre de 2019.	146

Tabla 61. Porcentaje de personas que han utilizado el ordenador en los últimos tres meses según su situación laboral.	147
Tabla 62. Porcentaje de personas que han utilizado Internet en los últimos tres meses según su situación laboral.	148
Tabla 63. Disposición de correo electrónico por los/as usuarios/as de la Agencia Pública Pactem Nord de l’Horta Nord según nivel de estudios.	148
Tabla 64. Escenarios para el desarrollo: las oportunidades territoriales.	174
Tabla 65. Estrategias territoriales y líneas estratégicas.	184
Tabla 66. Estrategia territorial y retos para la promoción del tejido industrial.	185
Tabla 67. Estrategia territorial y retos para el impulso del comercio de proximidad y de los mercados locales.	187
Tabla 68. Estrategia territorial y retos para el desarrollo de la formación profesional y el empleo. Perspectiva juvenil.	189
Tabla 69. Estrategia territorial y retos para la promoción de la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres.	191
Tabla 70. Estrategia territorial y retos para impulsar la transformación digital.	194
Tabla 71. Sinergias entre líneas estratégicas.Elaboración propia.	195
Tabla 72. Distribución del número de cuestionarios.	209
Tabla 73. Participantes de los cuestionarios.	209
Tabla 74. Perfil de las personas entrevistadas.	210

6.4. Índice de figuras

Figura 1. Mapa de peligrosidad por inundación. Plan de acción territorial sobre prevención del riesgo de inundación en la Comunitat Valenciana.	10
Figura 2. Usos del suelo.	11
Figura 3. Zonas protegidas.	13
Figura 4. Redes de transporte principales de l’Horta Nord.	21
Figura 5. Evolución de la población en l’Horta Nord. 2001-2019.	28
Figura 6. Pirámide de población de l’Horta Nord. 2019.	28
Figura 7. Variación porcentual de las cifras de empleo en la UE27 y España.	48
Figura 8. Distribución de las personas trabajadoras según régimen de cotización a la Tesorería General de la Seguridad Social.	67
Figura 9. Evolución del desempleo en atención al género.	69
Figura 10. Elementos del sistema de cualificaciones y Formación Profesional.	84
Figura 11. Marco normativo básico de la Formación Profesional.	85
Figura 12. Evolución sectorial de las empresas en l’Horta Nord.	106
Figura 13. Valoración de la oferta comercial en el territorio.	128

Figura 14. Problemas que se han encontrado las empresas en la modalidad de teletrabajo.	156
Figura 15. Porcentaje de personas que han tenido que realizar trámites durante la crisis sanitaria.....	166
Figura 16. Tipo de dificultades que ha experimentado la ciudadanía al realizar los trámites.....	167
Figura 17. Modelo de interacción y confluencia territorial.	173

L'Horta Nord es el espacio territorial objeto de este análisis, un espacio en el que confluyen de diferentes formas las entidades que colaboran en la estrategia comarcal de empleo que desde el año 2001 lidera el Consorcio del Pacto Territorial para la Creación de Empleo Pactem Nord. La realización de estudios e investigaciones, en el marco del observatorio de empleo, es una importante línea de trabajo del Consorcio Pactem Nord que permite plantear proyectos en el territorio desde el conocimiento. Con esta investigación planteamos una senda de trabajo que contribuye a la identificación y priorización de líneas estratégicas y retos detectados en el territorio.

COFINANCIA:



COLABORA:

