

Recadro 1. O reto do relevo xeracional

Galicia enfróntase a un panorama marcado pola incerteza xeopolítica e económica e con desafíos pendentes como o relevo xeracional, a dixitalización, a automatización, a exposición á intelixencia artificial (60 % do emprego en economías avanzadas está exposto á IA) e a transición enerxética (o informe *Future of jobs*, elaborado polo World Economic Forum, estima que a transición enerxética podería crear 20 millóns de empregos en enerxías renovables, o que se denomina emprego verde). Sen dúbida, todos estes retos van causar unha profunda transformación do mercado laboral galego, con significativas implicacións na empregabilidade e na produtividade de determinados colectivos. É urxente adaptar tanto as políticas activas (formación e intermediación laboral) como as pasivas (prestacións e rendas de inserción) a esta nova realidade. Pero tamén as empresas deben adaptar estratexias que permitan un traspaso do coñecemento efectivo e unha transición laboral que asegure o equilibrio. Segundo cálculos do *Observatorio de la Formación Profesional* (CaixaBank Dualiza), arredor do 82 % das oportunidades de emprego en España ata 2035 van vir provocadas polo relevo, e só un 18 % pola expansión ou crecemento económico. Seguramente en Galicia a situación sexa aínda máis intensa en termos de relevo, con grandes diferenzas por rama de actividade e ocupación que deben analizarse con detalle (cadro R1).

Cadro núm. R1
Ocupados maiores 60 anos por actividade
(IV trimestre de 2024)

Actividade	Incidencia	Actividade	Número
91 - Actividades de bibliotecas, arquivos, museos...	32,27%	86 - Actividades sanitarias	12.276
97 - Actividades dos fogares persoal doméstico	30,65%	84 - Administración pública e defensa; S. S. obrigatoria	10.719
88 - Actividades de servizos sociais sen aloxamento	21,30%	01 - Agricultura, gandería, caza	9.439
01 - Agricultura, gandería, caza	21,08%	85 - Educación	9.247
41 - Construción de edificios	20,36%	47 - Comercio polo miúdo	8.704
80 - Actividades de seguridade e investigación	19,88%	97 - Actividades dos fogares persoal doméstico	8.098
49 - Transporte terrestre e por tubaxe	19,73%	43 - Actividades de construción especializada	6.830
55 - Servizos de aloxamento	19,34%	49 - Transporte terrestre e por tubaxe	5.853
86 - Actividades sanitarias	17,23%	56 - Servizos de comidas e bebidas	5.519
84 - Administración pública e defensa; S. S. obrigatoria	16,06%	46 - Comercio polo xunto e intermediarios do comercio	4.664
Total	11,43%	Total	131.809

Fonte: Microdatos da EPA.

Galicia é xa hoxe unha sociedade moi envellecida, onde nacen menos nenos (14.004 en 2023) que persoas que acadan a xubilación contributiva (19.604 en 2023). Asegurar o relevo xeracional require xa o acollemento e inclusión dun número crecente de poboación inmigrante, mais tamén un importante esforzo para cubrir as necesidades de perfís cualificados que requiren unha alta especialización e formación específica, en sectores como o sanitario, a educación ou a industria manufactureira. Ademais, sectores tradicionais como o primario necesitan dun novo esforzo formativo para non perder competitividade. Sempre existiron diferenzas entre as distintas xeracións de traballadores, pero o nivel de dixitalización actual, as novas competencias e, sobre todo, a propia percepción da relevancia e significado do emprego na vida das persoas supoñen hoxe diferenzas moito máis marcadas que no pasado recente. Non xestionar o relevo xeracional pode supoñer conflitos dentro dos propios cadros de persoal, desmotivación e perda de continuidade na cultura empresarial.

A evolución demográfica galega mostra unha realidade que non se pode ocultar: a idade da poboación creceu. Está o mercado de traballo preparado para este reto? Algúns datos inclinan a resposta cara ao non. Como se non podemos entender que o 62 % dos parados rexistrados en Galicia teñan máis de 45 anos? Por que non é unha prioridade para as empresas contar con programas de talento sénior ou medidas para reducir a discriminación laboral por idadeismo?

Ilustremos a situación actual en España e Galicia a partir dun simple cálculo. Segundo os datos da EPA, no cuarto trimestre de 2024 Galicia contaba con 419.611 ocupados con idades comprendidas entre os 50 e os 65 anos. Nese mesmo trimestre a poboación potencialmente activa entre 16 e 30 anos, que debería ser o seu relevo na actividade laboral, acadaba a cifra de 353.790; e iso tendo en conta a contribución positiva nos últimos anos da inmigración, tanto por parte dos estranxeiros que chegan para traballar en Galicia, como dos fillos das xeracións anteriores que naceron e se criaron aquí e agora se incorporan ao mercado laboral. Polo tanto, podemos aproximar a capacidade de cada economía para afrontar o relevo xeracional poñendo en relación ambas as cifras. No caso de Galicia faltan polo menos 65.821 persoas para asegurar ese relevo nos próximos 15 anos (como mínimo, porque aínda que a taxa de emprego pode ser moi elevada no futuro próximo para este grupo de idade, non vai ser nunca do 100 %). En termos relativos temos un déficit do 15,69 %. Situacións similares preséntanse en todo o norte de España (cadro R2). En

Cadro núm. R2
Estimación das necesidades de relevo xeracional
Ocupados entre 50 e 65 anos en relación á poboación
potencialmente activa entre 16 e 30 anos. IV trimestre 2024

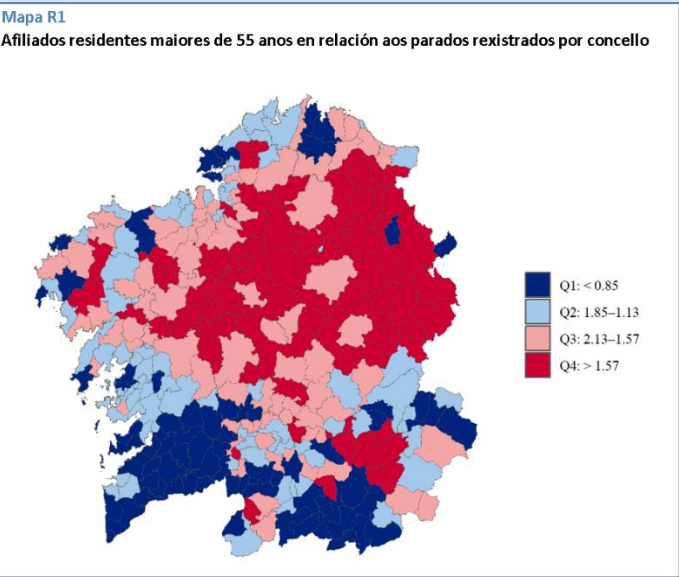
	% incidencia		Diferenza absoluta
Asturias	-26,09	Castela e León	-82.457
Castela e León	-19,85	Galicia	-65.821
Galicia	-15,69	Asturias	-42.805
Cantabria	-10,70	País Vasco	-35.780
A Ríoxa	-9,52	Aragón	-10.865
País Vasco	-9,46	Cantabria	-10.231
Aragón	-4,93	A Ríoxa	-5.241
Navarra	-2,50	Navarra	-2.950
Extremadura	5,34	Ceuta	4.300
Total nacional	6,03	Melilla	4.894
C. Valenciana	7,55	Extremadura	8.066
Canarias	8,35	Baleares	18.085
Castela-A Mancha	8,47	Castela-A Mancha	26.764
Madrid	8,89	Canarias	29.122
Cataluña	9,03	C. Valenciana	61.891
Baleares	9,41	Murcia	66.182
Andalucía	23,46	Madrid	101.216
Murcia	30,70	Cataluña	114.446
Ceuta	38,05	Andalucía	273.224
Melilla	45,97	Total nacional	452.040

Fonte: Microdatos da EPA.

dade de adaptacións dos plans formativos dos desempregados. A colaboración público-privada neste momento é máis importante que nunca, e aínda hoxe estamos dando os primeiros pasos.

Ademais, o reto do relevo xeracional presenta unha dimensión territorial. A poboación máis nova ten unha clara preferencia pola vida nas áreas urbanas, mentres que as necesidades de relevo se están xerando maioritariamente no contorno rural. Só comparando os afiliados e traballadores de mutualidades residentes por concello maiores de 55 anos en relación aos parados rexistrados do propio concello (mapa R1) podemos apreciar as dificultades de acadar un equilibrio interno a escala local e, polo tanto, a necesidade urxente para gran parte da xeografía galega de incorporar novos residentes para asegurar a súa sostibilidade. A situación é especialmente complexa no interior de Galicia e, sobre todo, en concellos cunha importante actividade agraria, onde por cada parado rexistrado contamos con máis de 1,5 traballadores activos de máis de 55 anos. Recordemos que o emprego é a ferramenta fundamental para construír sociedade, progreso e benestar.

En síntese, a boa situación do mercado laboral en termos agregados é máis aparente que real. Os indicadores de emprego (taxa de emprego) e desemprego (taxa de paro) son positivos e evolucionan polo momento de xeito favorable. Pero non debemos quedarnos nunha análise superficial. Unha poboación máis envellecida ten impactos significativos en moitos dos indicadores que usamos para caracterizar a saúde do mercado laboral.



termos absolutos, Galicia é a segunda comunidade autónoma con maior déficit, só superada por Castela e León.

Examinada a situación demográfica do mercado laboral é evidente que Galicia ten que abordar o relevo xeracional coa máxima urxencia. Non obstante, a resposta ao reto demográfico desde o punto de vista laboral é cada vez máis complicada. Nunha sociedade na que existe unha gran dificultade para cubrir as vacantes que se producen por xubilación, hai que sumar os profundos cambios nas habilidades e competencias que demandan hoxe en día as empresas, sobre todo dixitais e *soft skills* (habilidades brandas). A formación permanente dos traballadores é unha prioridade para manter a competitividade ante a necesidade de dispoñer de profesionais con novas competencias. O sector privado non pode deixar soa a Administración pública na responsabili-

Como acabamos de comprobar, a economía galega afronta un enorme reto: o relevo xeracional. Medidas que aumenten a empregabilidade dos traballadores de maior idade son xa unha urxencia, posto que unha maior participación dos traballadores en idade avanzada pode compensar a falta de activos de menor idade. As políticas activas do mercado laboral en Galicia (formación e intermediación laboral) deben ter como un dos seus obxectivos principais acomodar os efectos do cambio demográfico. Coñecemos desde hai tempo a dirección do cambio demográfico e temos estimacións precisas da súa intensidade nas diferentes ocupacións e actividades. Agora toca tomar medidas correctoras, entre as que debe ser prioritario un plan de atracción de

traballadores que facilite o relevo xeracional; que sexa ordenado e consensuado cos diferentes axentes sociais; que estea debidamente xustificado, e que defina os seus fins con claridade. Non só temos que atraer inmigrantes formados para as necesidades do mercado laboral galego, senón que cómpre tamén asegurar a súa inclusión social, para o cal, ademais dos empresarios e sindicatos, o conxunto da poboación debe estar informada. Neste sentido, o labor informativo-comunicativo das accións a realizar ten que ser unha prioridade ineludible. Galicia pode ser un laboratorio natural para o conxunto da Unión Europea, xa que en breve esta deberá afrontar medidas correctoras deste tipo.

Recadro 2. Sobre a redución da xornada laboral: elementos para o debate

A redución da xornada laboral sen baixar os soldos é unha reivindicación recorrente do movemento obreiro internacional. Desde as últimas décadas do século XIX e as primeiras do XX loitouse pola implantación da xornada laboral de oito horas. Volveuse sobre a redución da xornada laboral a finais dos 60 e durante a crise dos 70, e de novo coa crise dos 90, malia que en todos estes anos os resultados reais foron mínimos salvo en Francia ou nos Países Baixos. A repartición do tempo de traballo era o principal argumento para solicitar a redución da xornada laboral, aspiración que revivía con forza durante as épocas de forte crise económica e destrución de emprego. Unha crise diferente, a provocada pola pandemia, recuperou para o debate público en gran parte de Europa esta cuestión. A xeneralización de xornadas laborais máis curtas é un reto actual das economías europeas, onde España é referente de avance neste obxectivo. O pasado mes de maio, o Consello de Ministros aprobou o anteproxecto de lei que reduce a xornada laboral de 40 a 37,5 horas. A norma actual está vixente desde o ano 1983.

Sen dúbida, adecuar as relacións laborais aos cambios sociais e culturais observados é unha necesidade urxente. As novas xeracións que acceden ao mercado laboral parece que cambiaron os parámetros dos tradicionais modelos de elección renda-ocio. É o noso deber como sociedade valorar estes cambios e actuar en consecuencia. España abriu un debate necesario que cuestiona a sostibilidade e permanencia do modelo laboral vixente, nun contexto onde a tripla transición (verde, demográfica e dixital) obriga a un cambio de modelo produtivo e nos forza a reconsiderar cal é a cantidade necesaria e adecuada de horas de traballo, a súa repartición e os seus efectos sobre a creación de emprego.

Nestes momentos o debate sobre a redución da xornada laboral céntrase en como mellorar o benestar e a calidade de vida da poboación e na relación de causalidade entre produtividade e tempo de traballo. Máis tempo para vivir, para coidar da familia e para descansar pode ser un obxectivo desexable socialmente, mesmo aínda que teña repercusións negativas sobre a produción; algo que aseguran ocorrerá os que defenden que só con incrementos da produtividade podemos empezar a considerar baixar a xornada laboral. Desde esta perspectiva, pensar nunha causalidade inversa considérase crear falsas expectativas. Como pode aumentar a produtividade do traballador polo simple feito de traballar menos?

Ter mellor saúde, pasar máis tempo coa familia, contar con máis posibilidades de ocio, é dicir, ser máis feliz, pode ter repercusións sobre a produtividade tanto directas (se melloramos a saúde do traballador poderemos mellorar o aproveitamento da xornada pactada, polo tanto, menos horas de traballo perdidas por incapacidade temporal ou por outros tipos de absentismo), como indirectas (existe ampla evidencia a favor de que as xornadas máis curtas reducen a fatiga, incrementan a concentración e favorecen a formación ao dispoñer de tempo para ela). A estes argumentos tamén se engadiron como elementos que hai que considerar o posible aumento da demanda de emprego, xa que as empresas poderían necesitar contratar máis persoal para cubrir as horas de traballo reducidas; e, sobre todo, un impacto de xénero positivo ao acurtar a brecha de horas de traballo e permitir unha repartición xusta do traballo de coidados. Por último, pode existir un importante impacto distributivo de renda a favor dos salarios e dos colectivos máis vulnerables, que en principio se ven máis afectados polas prácticas de xornadas laborais máis extensas. O Goberno deixou claro que esta é unha das súas intencións. Trátase de reducir a xornada laboral por lei para que este dereito chegue onde a negociación colectiva non o fai.

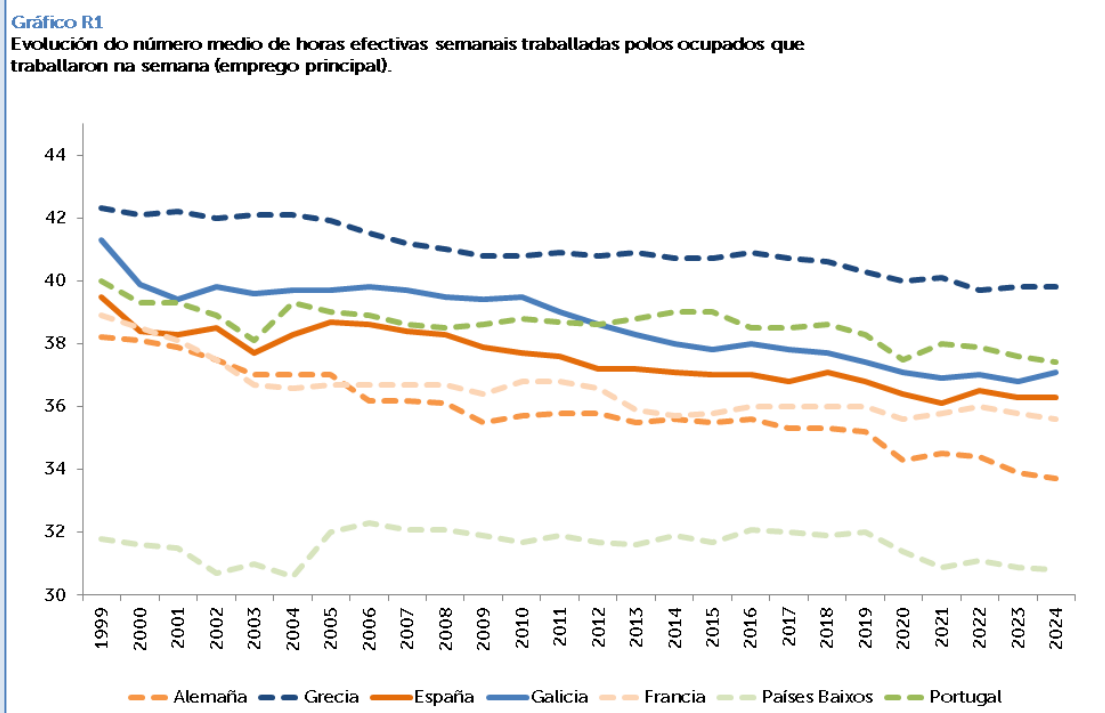
Os contrarios a reducir a xornada laboral centran os seus argumentos no posible incremento dos custos laborais que podería afectar a competitividade (sobre todo no caso de empresas en mercados internacionais) e nas posibles dificultades para as pemes, que poderían ter menos capacidade para adaptarse á nova normativa sen afectar a súa rendibilidade ante as dificultades de organización interna e o maior custo laboral. Se as empresas non puidesen facer fronte a unha rebaixa da xornada laboral dos seus traballadores, podería chegarse a destruír emprego. Nun país onde a produtividade real por hora traballada creceu desde 1983 case o dobre que a remuneración dos traballadores, parece difícil que non sexa posible asumir esta nova repartición de beneficios cos traballadores.

En todo caso, o debate está aberto. A estas alturas da tramitación do decreto sabemos que non conta cos apoios parlamentarios necesarios e que se enfronta a unha forte oposición por parte das patronais maioritarias, malia que tamén recibiu apoios desde as asociacións de traballadores autónomos. No recente *Observatorio del trabajo Autónomo*, da Unión de Asociacións de Traballadores Autónomos e Emprendedores (UATAE), conclúese que o 79 % dos autónomos non está en contra desta medida.

Trátase dun problema complexo que non acepta solucións sinxelas nin únicas. Por iso, a proposta de redución do tempo de traballo ten que ser unha oportunidade para plasmar a realidade dos distintos colectivos sociais aos que se pode favorecer ou prexudicar e debe analizarse dentro do marco da negociación colectiva. Aprobar unha normativa sen acordo de todas as partes "debilita o diálogo social", que foi

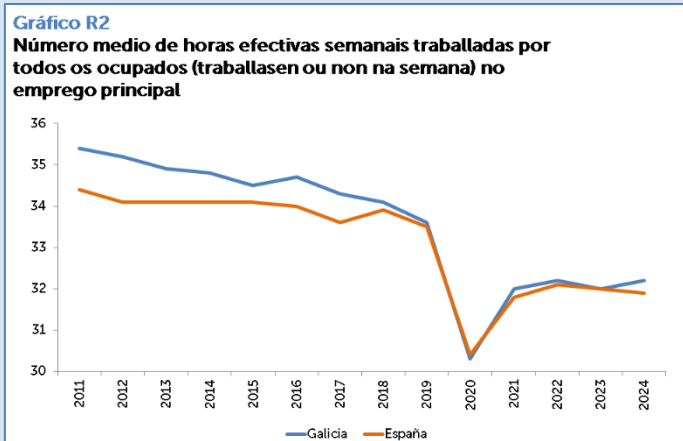
fundamental para establecer acordos que resultaron beneficiosos para todas as partes. Debemos escoitar e analizar con detalle todos os argumentos a favor e en contra. A posición da academia, como sempre, debe ser ofrecer datos que permitan unha toma de decisións informada. Seguindo esta proposta, a continuación presentamos algúns datos e reflexións para o debate, desde a perspectiva da economía galega.

1. A redución da xornada laboral efectiva é unha realidade, sen que se producisen cambios lexislativos, tanto en España como no conxunto de Europa. Por suposto, os ritmos e valores difiren dentro da UE (gráfico R1). A xornada media efectiva semanal en 2024 foi de 36,3 horas para o conxunto de España e de 37,1 para Galicia. En España sempre se traballou máis horas que en Alemaña ou Francia, pero menos que en Galicia ou Portugal. Desde 1999 a xornada laboral media semanal reduciuse 4,5 horas en Alemaña; 3,2 en España, e unha hora máis (4,2) en Galicia.



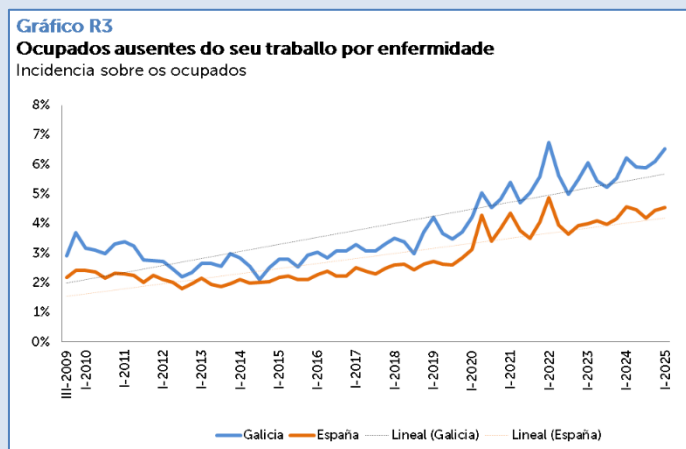
A redución da xornada efectiva media está relacionada co incremento do emprego a tempo parcial e os ERTE, pero, sobre todo, co resultado da negociación colectiva. Segundo o seguimento da Comisión Consultiva Nacional dos convenios colectivos do sector privado, os convenios sectoriais fixan xornadas medias arredor das 38 horas semanais e os de empresa dunhas 37. A xornada laboral é un elemento esencial nas melloras nas condicións laborais e, polo tanto, unha variable en continua negociación dentro do marco legal. Recordemos que as horas efectivas traballadas son as horas que unha persoa realmente traballa sen contar o que se esperase que fixese. Inclúe, deste xeito, as horas

extras feitas esa semana e exclúe os días de ausencia e o tempo non traballado por calquera motivo.



A continuación mostramos a situación en Galicia e en España considerando todos os traballadores con emprego aínda que non estean traballando na semana de referencia (gráfico R2). A xornada laboral media efectiva dos ocupados é significativamente maior en Galicia que no conxunto de España. Non obstante, cando temos en conta os ocupados que non traballaron na semana de referencia, as diferenzas entre ambos

os espazos económicos despois da pandemia son mínimas. Pódese apreciar o impacto da pandemia na xornada laboral efectiva, cunha brusca caída na xornada laboral en 2020, que só se recuperou en parte nos anos seguintes. O resultado final é unha xornada laboral media efectiva desde 2021 moi similar en España e Galicia.

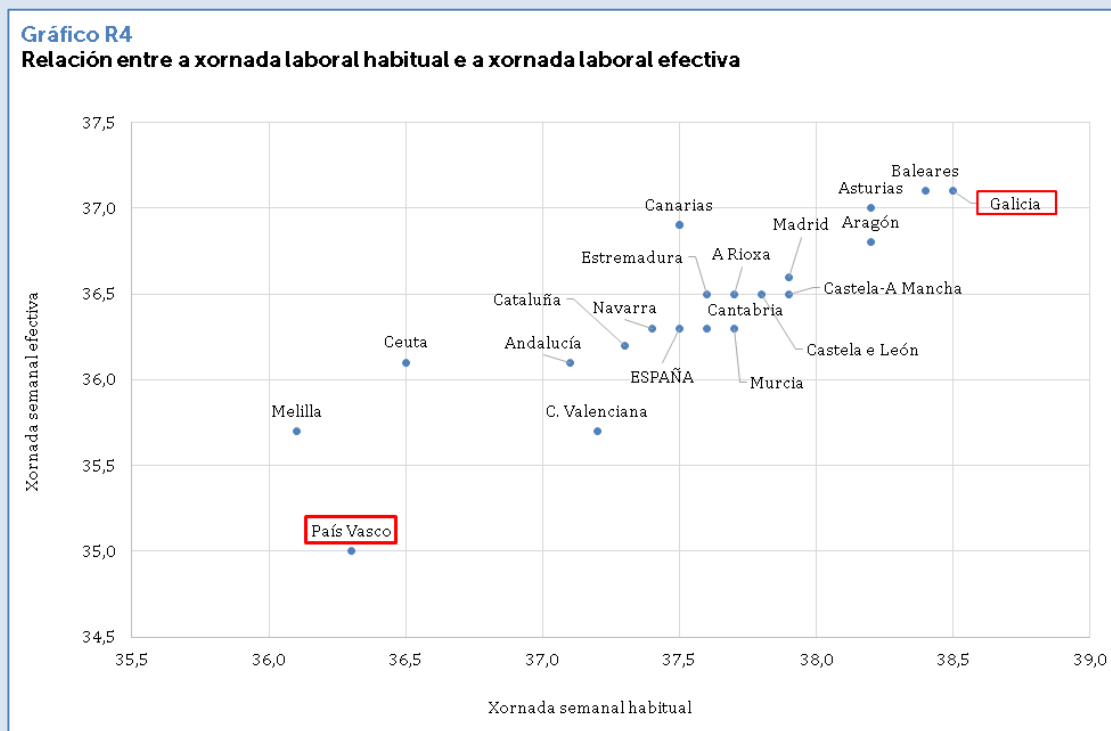


A evolución da xornada efectiva está moi condicionada pola dinámica expansiva das incapacidades temporais desde a pandemia (gráfico R3). Cómpre facer unha puntualización en relación a esta situación. O comportamento diferencial de Galicia dificilmente pode xustificarse escusándose nun diferencial de idade da poboación ocupada. Os catro anos de diferenza na idade media da poboación galega (48,36 fronte a 44,37) redúcense a menos de 1 ano cando facemos referencia á poboación ocupada (46,1 fronte a 45,3). A relación entre absentismo e condi-

cións laborais foi contrastada en moitos estudos, algo que se debe tamén ter en conta na revisión dos argumentos a favor e en contra da redución da xornada laboral.

- Galicia é a comunidade autónoma española coa xornada laboral media semanal máis elevada (gráfico R4), tanto en horas efectivas como en horas habituais (a xornada habitual debería ser a mellor aproximación á xornada pactada, xa que se refire á xornada regular segundo contrato do ocupado). En Galicia a xornada semanal habitual media acada no cuarto trimestre de 2024 as 38,5 horas. No outro extremo sitúase o País Vasco con 36,3 horas (unha diferenza de máis de 2 horas semanais).

Polo tanto, o impacto económico e social da redución da xornada laboral prevese máis intenso en Galicia, Asturias ou Baleares. A situación contraria obsérvase no País Vasco, onde a xornada laboral media habitual e efectiva están xa hoxe por debaixo do novo límite legal proposto. As importantes diferenzas territoriais observadas deben ser un factor a ter en conta á hora de analizar a proposta de redución da xornada laboral. Ten sentido unha aplicación xeral ou debemos adaptar a proposta á situación concreta de cada territorio?



- En realidade é un debate similar ao formulado ante a subida do salario mínimo interprofesional, cando se afirmaba que existían importantes diferenzas no custo da vida entre as distintas comunidades autónomas. Neste caso as diferenzas non se distribúen territorialmente da mesma forma. Catro delas (Cataluña, Madrid, Andalucía e Valencia) suman o 62,5 % dos ocupados con xornada media superior ás 37,5 horas. Pero é Canarias a que presenta unha incidencia maior, co 54 % dos ocupados con xornadas medias superiores ás 37,5 horas; seguida de Cataluña, co 52,4 %. No outro extremo, no País Vasco a incidencia é o 40 %, e en Asturias e Cantabria inferior ao 43 %.
3. Pasar de 40 a 37,5 horas semanais de media en cómputo anual afecta a unha parte moi relevante da economía, o que nos advirte de que o seu impacto agregado pode ser moi significativo. Ademais, inevitablemente o impacto da medida non será neutral en relación aos diferentes colectivos que forman o mercado de traballo. Partindo dos datos da EPA do cuarto trimestre de 2024 (cadro R3) podemos estimar o número de ocupados que traballan máis de 37,5 horas semanais habituais segundo diversas características, en España e Galicia.

O número total de ocupados que traballan mas de 37,5 horas semanais ascende aproximadamente a 14,5 millóns (770.888 en Galicia); dous de cada tres ocupados. Hai que ter en conta que na actualidade máis da metade dos autónomos presentan xornadas semanais que superan as 40 horas, o máximo legal establecido. En total, o 13,6 % dos ocupados no resto de España e o 18,6 % en Galicia superaban as 40 horas de xornada habitual no cuarto trimestre de 2024.

Cadro núm. R3				
Número de traballadores que traballan máis de 37,5 horas habituais semanais. Cuarto trimestre 2024				
	Máis de 37,5 horas		% respecto ao total de ocupados en cada característica	
	Galicia	Resto de España	Galicia	Resto de España
16-34	142.964	3.358.219	59,6	64,4
35-44	190.668	3.486.193	66,6	68,9
45-54	242.638	4.131.806	67,6	68,2
55-64	156.441	2.517.712	65,5	62,4
65 ou máis	16.712	205.998	56,4	60,3
Nacidos en España	656.293	10.128.392	66,3	64,0
Nacidos no resto do mundo	114.595	3.584.455	70,2	73,6
Primarios ou menos	19.688	692.835	68,6	78,2
1ª etapa secundaria	226.889	3.848.715	77,6	75,1
2ª etapa secundaria	189.306	3.334.295	69,7	66,5
Superiores	340.680	5.920.875	60,8	61,1
Agricultura	60.455	583.258	87,0	87,4
Industria	172.919	2.446.747	91,1	90,3
Construción	75.247	1.281.373	91,4	91,7
Servizos	463.243	9.387.616	57,1	59,0
Hostalería	49.275	1.268.275	67,6	71,7
Educación	24.815	366.686	29,1	24,6
Autónomos empregados	57.532	825.158	89,1	90,8
Autónomos independentes	112.819	1.684.741	83,5	82,0
Asalariados sector público	46.918	720.854	23,6	21,3
Asalariados sector privado	550.724	10.420.328	73,5	73,1
Homes	470.853	8.728.061	79,1	78,6
Mulleres	300.035	4.984.785	53,8	52,0
Total	770.888	13.712.846	66,8	66,2

Fonte: Microdatos da EPA.

En resumo, os datos estimados mostran que contamos con máis homes que mulleres con xornada superior ás 37,5 horas; que esta é máis probable entre os ocupados nados fóra de España; e, por último, que, a maior nivel educativo, a incidencia da xornada laboral superior a 37,5 se reduce de forma considerable. Na construción e na industria é onde máis se traballa e na rama de servizos a incidencia é notablemente inferior. Os autónomos con empregados rexistran un maior número de horas habituais, e os que menos os asalariados do sector público.

Se realizamos a mesma análise para as horas efectivas, a incidencia en función das características ofrece unha distribución moi similar, pero con valores moito menores. A incidencia global sitúase no 48,5 % para o resto de España e no 47,9 % para Galicia.

En definitiva, a redución da xornada máxima legal podería ser un obxectivo alcanzable para a economía española, pero neste momento require crear as condicións que aseguren unha transición equilibrada que respecte a negociación colectiva e individual. Non graduar a súa aplicación ten o risco engadido de

desprazar actividade cara á informalidade, sobre todo a de pemes e autónomos con marxes mínimas e nula capacidade de manobra. A negociación permitiría adaptar a medida ás particularidades de cada sector e empresa. Seguramente, nalgúns sectores de servizos onde a produtividade está moi ligada ao tempo de traballo presencial, a medida debería estar acompañada doutras accións como: facilitar a contratación de novos traballadores a tempo parcial ou transformar contratos a tempo parcial en tempo completo; ofrecer ferramentas eficaces ás pemes que permitan un control efectivo do tempo de traballo para optimizar a utilización deste e que non sexa só unha ferramenta de rexistro da xornada cun afán basicamente sancionador. Tamén poderíamos seguir o exemplo de Francia, onde a xornada laboral legal é de 35 horas, aínda que existen excepcións (nalgúns sectores e ocupacións) a través dun réxime de horas extraordinarias ou complementarias, podendo chegar a un máximo de 44 horas en media durante 12 semanas consecutivas.