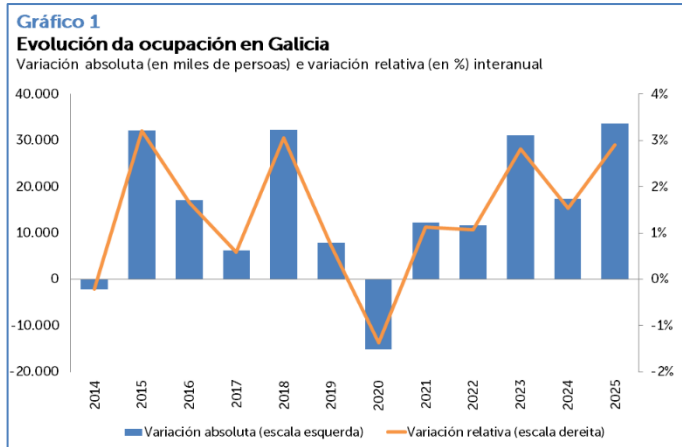


II. Mercado de traballo

- Galicia pecha 2025 co maior aumento da ocupación da última década.
- As mulleres concentran o avance do emprego en Galicia.
- O mercado laboral premia a formación e reduce o peso dos perfís menos cualificados.
- A inmigración consolídase como motor da creación de emprego.
- Galicia segue cunha presenza de traballadores estranxeiros moi inferior á media estatal.
- Poucos mozos e moitos veteranos: o reto demográfico do mercado laboral galego.
- Galicia e España diverxen na recuperación do traballo por conta propia.
- O paro baixa, pero a formación segue marcando a fronteira da desigualdade laboral.
- Galicia rompe a tendencia e supera a inflación estatal no arranque de 2026.
- O encarecemento do petróleo devolve a inflación por riba do 3 %.
- A inflación estabilízase, pero a incerteza internacional frea a relaxación monetaria.
- Os salarios pactados volven gañar poder adquisitivo tras o impacto inflacionista de 2022.
- A industria lidera o aumento dos custos laborais en Galicia durante 2025.
- 15.000 vacantes? Galicia necesita afinar a medición do desaxuste laboral.
- Galicia mira o absentismo, pero o maior impacto pode estar no presentismo.
- A EPA galega queda sen mostra ampliada e reduce a súa capacidade de detalle.

Introdución

O mercado laboral galego reforzou a súa recuperación en 2025. Segundo os datos da enquisa de poboación activa (EPA), Galicia pechou o ano cun incremento interanual da ocupación do 2,91 % no cuarto trimestre, equivalente a 33.600 persoas ocupadas máis que no mesmo período do ano anterior.

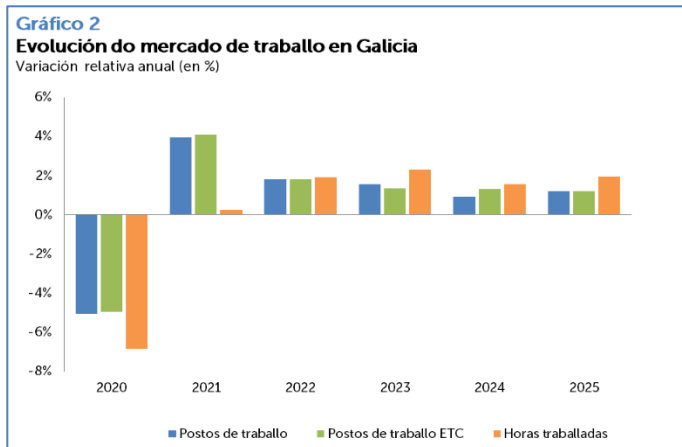


A comunidade consolida así a senda de creación de emprego iniciada tras a pandemia. Desde 2020, Galicia encadea cinco exercicios consecutivos de crecemento da ocupación e remata 2025 con 106.000 persoas ocupadas máis que no cuarto trimestre dese ano. O avance rexistrado en 2025 é, ademais, o maior en termos absolutos da última década.

A evolución galega supera con claridade tanto a media da Unión Europea, onde a ocupación medrou un 0,7 %, como o incremento rexistrado no Norte de Portugal,

situado no 1,7 %. Trátase dun cambio relevante respecto dos últimos anos, nos que a diferenza viña sendo favorable á rexión portuguesa.

Os datos de afiliación do Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións confirman esta dinámica positiva. Galicia finalizou 2025 con 1.086.290 afiliacións, 15.917 máis que en decembro de 2024, o que supón a cifra máis alta da serie para un mes de decembro.

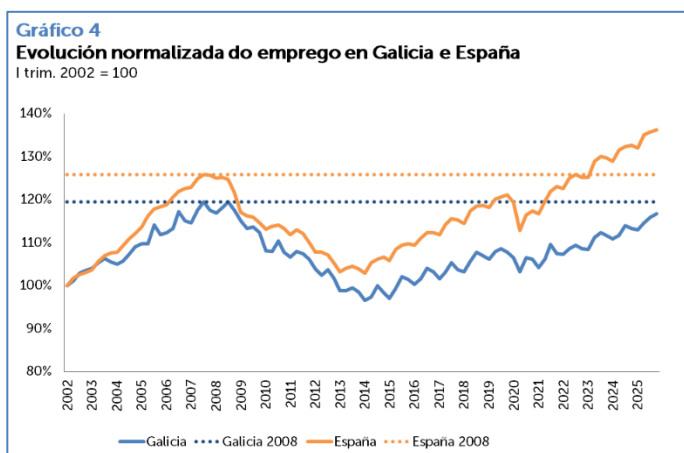
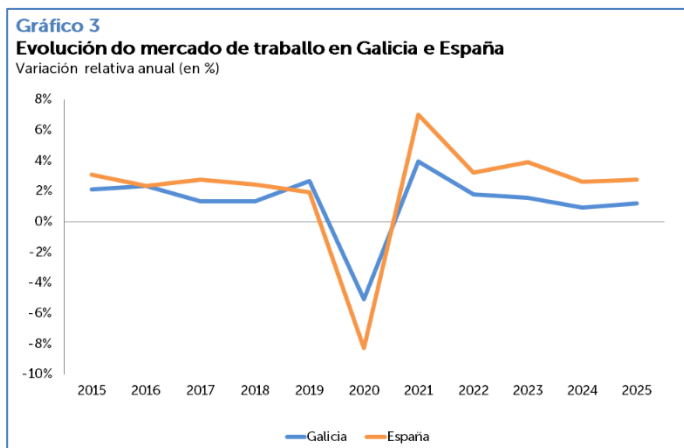


A mellora do mercado laboral galego desde 2020 tamén se aprecia nos datos avanzados da Contabilidade trimestral do Instituto Galego de Estatística sobre a estimación de postos de traballo. Esta fonte, que analiza a evolución dos postos de traballo, dos postos equivalentes a tempo completo e das horas traballadas, permite observar con claridade a perda de intensidade na creación de emprego tras o rebote inicial posterior á pandemia.

Despois do forte avance rexistrado en 2021, o ritmo de crecemento da ocupación foi moderándose ano a ano ata 2024.

En 2025, con todo, os indicadores apuntan unha lixeira recuperación da senda expansiva, tal e como reflicte o gráfico 2.

Nun escenario internacional marcado pola inestabilidade política, coa guerra en Ucraína enquistada e o conflito en Palestina como foco permanente de tensión, 2025 confirmou que a economía europea seguía exposta a riscos externos de primeiro nivel. A presión sobre os prezos da enerxía, a persistencia da inflación e a fragilidade das cadeas globais de subministración volveron situarse como ameazas latentes para o crecemento. Con todo, España destacou entre as grandes economías europeas por unha resistencia pouco habitual, apoiada nun mercado laboral que pechou o ano con novos máximos de afiliación e coa cifra de paro máis baixa en 18 anos.



A fortaleza española, porén, non tivo a mesma intensidade en Galicia. A comunidade mantivo unha evolución positiva do emprego, pero sen conseguir acompañar o ritmo do conxunto da economía española, o que amplía progresivamente a brecha en termos de ocupación e rendas salariais (gráfico 3 e gráfico 4). Neste contexto, o diferencial galego non pode interpretarse só como unha consecuencia da conxuntura internacional, senón tamén como o reflexo de limitacións estruturais propias: menor dinamismo demográfico, menor capacidade de atracción de actividade e unha creación de emprego menos intensa que a media estatal.

Os bos resultados dos principais indicadores económicos agregados (como a redución da taxa de desemprego ou a evolución positiva da renda *per cápita*) contribúen a suavizar a lectura da situación socioeconómica galega. A fotografía xeral é favorable, pero non abonda para ocultar algunhas debilidades de fondo que poden condicionar a capacidade de crecemento da comunidade a medio e longo prazo.

O principal risco é que esta mellora aparente conviva cunha perda progresiva de dinamismo fronte ao conxunto da economía española. Neste escenario, a distancia entre Galicia e España continúa ampliándose e, de cumprirse as previsións macroeconómicas oficiais, podería facelo con máis intensidade nos próximos anos. As estimacións dispoñibles apuntan a que o crecemento do emprego en España para o período 2025-2028 duplicará as taxas anuais previstas para Galicia polo Instituto Galego de Estatística (IGE). Os datos presentados no cadro macroeconómico de Galicia mostran unha significativa redución na taxa de

crecemento da ocupación nos próximos anos, pasando do 1,2 % en 2025 ao 0,3 % en 2029.¹



En síntese, como recolle a figura 1, o mercado laboral galego mellorou entre 2024 e 2025, aínda que cunha redución do desemprego máis moderada do que podería suxerir o avance da ocupación. A taxa de paro baixou arredor dun punto porcentual, desde o 9,37 % ata o 8,35 %. No mesmo período, a poboación activa medrou en 14.800 persoas e a ocupación subiu en 26.500, cun protagonismo moi destacado das mulleres, que concentraron o

¹ https://www.ige.gal/estatico/html/gl/OperacionsConxunturais/Resumo_Resultados_EscenarioMacroeconomico_2026.html#escenario-macroeconomico-2025-2029

94 % dese incremento. O resultado foi unha caída de 11.700 persoas desempregadas, das cales o 54 % eran mulleres.

Como xa acontecera noutras etapas de forte recuperación do emprego, a redución do paro está a ser máis contida que o aumento da ocupación. A razón é que o maior dinamismo do mercado laboral tamén actúa como estímulo para que persoas que permanecían á marxe da procura activa de emprego decidan incorporarse a ela. Ao mesmo tempo, a mellora das oportunidades laborais pode atraer man de obra procedente do exterior, ampliando a oferta dispoñible e moderando o impacto da creación de emprego sobre a taxa de desemprego.

De feito, nos últimos cinco anos, o 68 % do incremento da poboación activa en Galicia corresponde a persoas sen nacionalidade española. Este fenómeno axuda a explicar por que o avance da ocupación non se traduce de forma automática nunha caída máis intensa do desemprego. Pero tamén introduce unha lectura positiva: o crecemento da poboación activa estranxeira pode contribuír, cando menos parcialmente, a corrixir algúns dos desaxustes que a evolución demográfica galega está a provocar no mercado laboral.

A remuda xeracional converteuse xa nun dos principais desafíos para moitas ocupacións e sectores de actividade. O problema non responde só ao envellecemento da poboación, senón tamén ao desaxuste entre o perfil dos empregos que se están a crear e o das persoas desempregadas en Galicia. Nese contexto, cubrir determinadas vacantes empeza a parecer unha tarefa cada vez máis complexa, mesmo nun escenario de creación de emprego.

Caracterización da evolución da ocupación en Galicia

O mercado laboral galego volveu pechar 2025 con sinais positivos, prolongando a senda de recuperación iniciada tras o impacto da pandemia. A EPA confirma esta evolución ao estimar un incremento medio anual de 26.500 persoas ocupadas no último ano. Este novo avance reforza a idea dunha mellora sostida do emprego en Galicia, nun contexto no que a comunidade continúa gañando ocupación e consolidando os niveis acadados nos exercicios anteriores.

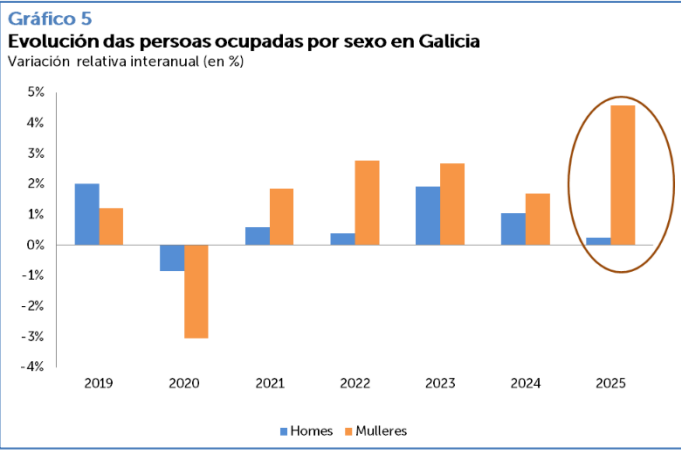
A evolución rexistrada nos últimos anos permite observar unha mellora sostida do mercado laboral galego. En comparación co cuarto trimestre de 2020, a comunidade conta actualmente con 106.000 persoas ocupadas máis, unha cifra que reflicte a intensidade da recuperación experimentada desde entón.

Nas seguintes páxinas analízanse as principais tendencias da ocupación tanto a curto como a medio prazo, segundo a súa evolución entre distintos colectivos e as características máis relevantes do emprego en Galicia.

Evolución do emprego por sexo: as mulleres monopolizan o aumento da ocupación

O emprego feminino consolidouse como o principal motor da recuperación laboral en Galicia. Segundo se desprende do gráfico 5, desde 2021 o avance da ocupación foi máis favorable para as mulleres, aínda que a diferenza respecto dos homes foi reducindo a súa intensidade ano tras ano. Con todo, en 2025 produciuse un novo punto de inflexión: o 94 % do incremento da ocupación concentrouse no emprego feminino.

As mulleres protagonizaron a recuperación do emprego en Galicia entre 2020 e 2025. Tres de cada catro novos postos de traballo creados neste período foron ocupados por mulleres, un avance que elevou a súa presenza no mercado laboral galego ata o 49,3 % do total da ocupación. A cifra supón 2,3 puntos máis que en 2020 e sitúa Galicia case 2,8 puntos por enriba da media española, onde as mulleres representan o 46,6 % das persoas ocupadas.



Con estes datos, Galicia colócase á cabeza do Estado en participación feminina no emprego e reduce a fenda de xénero agregada ata niveis próximos á súa desaparición. A distancia é especialmente significativa respecto doutras comunidades como Castela-A Mancha, onde as mulleres supoñen o 42,9 % da ocupación; Murcia, cun 43,7 %, ou Andalucía, cun 44,7 %. Madrid e o País Vasco presentan valores máis próximos, aínda que tamén inferiores aos galegos.

Porén, a distribución do emprego feminino por ramas de actividade revela dife-

renzas importantes. Hai sectores nos que as mulleres superan o 90 % da ocupación, como a asistencia en establecementos residenciais, os servizos sociais sen aloxamento, as actividades asociativas ou a confección de roupa de vestir. No extremo contrario, a súa presenza non chega ao 30 % en actividades como a venda e reparación de vehículos de motor, o comercio por xunto, a programación e consultoría informática ou o transporte terrestre e por tubaxe.

En termos xerais, Galicia presenta unha distribución sectorial do emprego feminino semellante á do conxunto de España, malia que con diferenzas salientables en ramas como as actividades das sedes centrais, as actividades asociativas ou a agricultura, gandería, caza e servizos relacionados, tal e como recolle o cadro 1.

Cómpre lembrar, porén, que a boa evolución do emprego feminino nas fases de expansión económica non sempre se traduce en descensos da taxa de paro tan intensos como no caso dos homes. As mulleres amosan unha maior sensibilidade ao ciclo económico á hora de decidir a súa participación no mercado laboral, o que limita a redución da fenda de xénero no desemprego durante os períodos de crecemento.

Cadro núm. 1
Peso do emprego feminino na ocupación por rama de actividade (en %)
Ramas de actividade con máis de 5.000 mulleres ocupadas

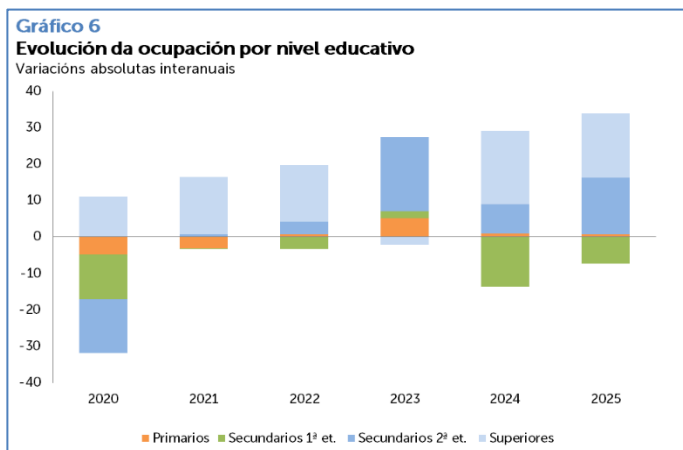
Rama de actividade	Galicia	España	Diferenza
97 Actividades dos fogares	97,07	87,77	9,30
87 Asistencia en establecementos residenciais	94,86	85,08	9,78
88 Actividades de servizos sociais sen aloxamento	90,50	86,29	4,21
94 Actividades asociativas	85,94	63,00	22,94
14 Confección de roupa de vestir	84,83	74,28	10,55
70 Actividades das sedes centrais; actividades de consultoría de xestión empresarial	81,81	52,19	29,62
86 Actividades sanitarias	78,04	74,43	3,61
82 Actividades administrativas de oficina e outras actividades auxiliares ás empresas	76,53	59,79	16,73
96 Outros servizos persoais	76,53	73,33	3,20
81 Servizos a edificios e actividades de xardinería	72,10	62,14	9,96
69 Actividades xurídicas e de contabilidade	71,15	61,19	9,96
85 Educación	69,42	70,49	-1,07
47 Comercio polo miúdo, salvo de vehículos de motor e motocicletas	69,40	60,51	8,90
55 Servizos de aloxamento	61,03	56,69	4,35
56 Servizos de comidas e bebidas	55,64	53,12	2,52
84 Administración pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	49,44	44,36	5,08
10 Industria da alimentación	44,73	42,03	2,69
01 Agricultura, gandería, caza e servizos relacionados con elas	43,72	26,02	17,69
74 Outras actividades profesionais, científicas e técnicas	39,12	50,88	-11,76
71 Servizos técnicos de arquitectura e enxeñería; ensaios e análises técnicas	36,00	37,25	-1,24
45 Venda e reparación de vehículos de motor e motocicletas	29,53	15,09	14,45
46 Comercio por xunto e intermediarios do comercio, salvo de vehículos de motor e motocicletas	25,78	34,60	-8,82
62 Programación, consultoría e outras actividades relacionadas coa informática	24,52	24,70	-0,17
49 Transporte terrestre e por tubaxe	22,00	15,03	6,98
25 Fabricación de produtos metálicos, agás maquinaria e equipamento	18,30	16,06	2,25
Total	49,71	46,55	3,15

Fonte: Microdatos da EPA (cuarto trimestre 2025), INE.

De feito, tras unha forte redución da brecha de xénero na taxa de paro en 2024, esta volveu ampliarse en 2025, aínda que con diferenzas significativas segundo o territorio. Malia isto, Galicia mantén unha posición máis favorable que o conxunto do Estado: o diferencial na taxa de paro por razón de xénero situouse en 2025 en 2,1 puntos, fronte aos 5,2 puntos rexistrados na media española.

O emprego medra entre a poboación con maior formación, mentres perde peso entre as persoas con niveis educativos máis baixos

A evolución da ocupación por nivel educativo confirma unha das tendencias máis claras do mercado laboral galego nos últimos anos: o emprego crece entre a poboación con maior formación, mentres perde peso entre as persoas con niveis educativos máis baixos. A recuperación posterior á crise da pandemia non se distribuíu, polo tanto, de maneira homoxénea, senón que reforzou o papel da cualificación como factor decisivo de acceso e permanencia no emprego. Os datos amosan que as persoas con estudos superiores foron as que mellor resistiron os efectos dos últimos *shocks* económicos. Esta dinámica só se viu parcialmente alterada en 2023, coincidindo cunha forte incorporación á ocupación de poboación inmigrante.



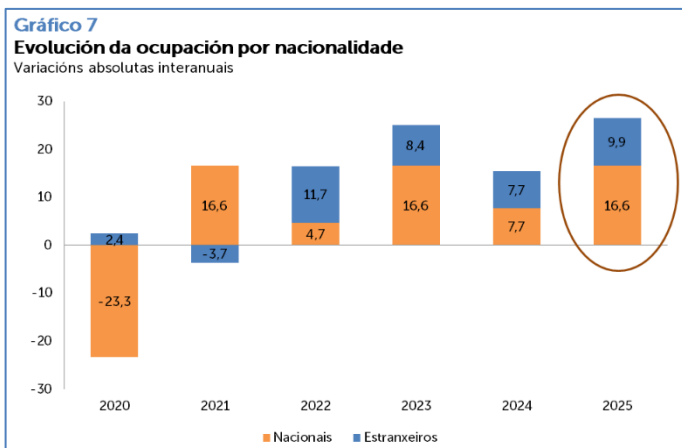
O gráfico 6 evidencia con claridade a capacidade protectora do nivel educativo ante situacións adversas. Durante 2020, ano marcado polo impacto da pandemia e polas restricións á actividade económica, a ocupación caeu con máis intensidade entre os traballadores con menor formación. Pola contra, o grupo con maior nivel educativo non só resistiu mellor a crise, senón que foi o único que mesmo rexistrou un incremento da ocupación nese exercicio.

Esta evolución confirma que a formación actúa como un elemento de resiliencia laboral. Os traballadores máis cualificados adoitan concentrarse en sectores e ocupacións menos expostos á destrución inmediata de emprego, con maior capacidade de adaptación ao teletraballo, menor temporalidade relativa e máis posibilidades de manter a actividade en contextos de incerteza. En cambio, os perfís con menor nivel educativo continúan máis vinculados a actividades presenciais, máis sensibles ao ciclo económico e con maiores taxas de rotación laboral.

En conxunto, a recuperación do emprego en Galicia reforzou a fenda educativa no mercado de traballo. A creación de ocupación concéntrase cada vez máis nos niveis formativos altos, mentres os grupos con menor cualificación perden presenza relativa. Esta tendencia introduce un reto estrutural de primeira orde: mellorar a formación, a recualificación e a inserción laboral da poboación con menor nivel educativo para evitar que a recuperación deixe atrás os colectivos máis vulnerables.

A inmigración consolídase como motor da creación de emprego en Galicia

A evolución da ocupación por nacionalidade amosa que a recuperación do mercado laboral galego tivo dúas fases claramente diferenciadas. O impacto inicial da pandemia concentrouse sobre a poboación nacional: en 2020, este colectivo rexistrou unha forte caída da ocupación, mentres que o emprego entre a poboación estranxeira aínda mantivo un lixeiro avance. A partir de 2021, porén, o mercado laboral iniciou unha recuperación sostida, malia que con composicións distintas segundo o ano.



No primeiro tramo da recuperación, o crecemento apoiouse sobre todo na poboación nacional. En 2021, a ocupación entre os nacionais aumentou con forza, mentres que a correspondente á poboación estranxeira retrocedeu. Esta dinámica mudou a partir de 2022, cando os traballadores estranxeiros pasaron a desempeñar un papel maior na creación de emprego. Ese ano, de feito, o incremento da ocupación estranxeira superou amplamente o da poboación nacional, anticipando unha tendencia que se consolidaría nos exercicios posteriores.

O ano 2023 marcou un dos momentos de maior dinamismo, cun avance simultáneo dos dous colectivos: 16,6 entre os nacionais e 8,4 entre os estranxeiros. En 2024, a creación de emprego mantívose, pero cun ritmo máis moderado e cunha achega case idéntica de ambos os grupos. Confírmase así unha recuperación cada vez máis apoiada na incorporación de poboación estranxeira ao mercado de traballo.

A lectura máis recente, correspondente a 2025, volve situar a creación de emprego en niveis moi elevados. O aumento total acadou os 26.500, ocupados resultado dun incremento de 16.600 entre a poboación nacional e de 9.900 entre a estranxeira. Isto significa que arredor de catro de cada dez novos ocupados corresponden xa a persoas estranxeiras, unha proporción que confirma o papel crecente da inmigración na expansión do emprego en Galicia. Recordemos que o peso dos estranxeiros no total da ocupación galega está próximo ao 7 %, o que dá conta do cambio de tendencia nos últimos anos.

En conxunto, o gráfico 7 mostra que, tras o golpe da pandemia, a recuperación laboral galega non só foi intensa, senón tamén cada vez máis diversa na súa composición. A poboación nacional segue a achegar a maior parte do aumento da ocupación, mais a contribución da poboación estranxeira converteuse nun factor clave para explicar o dinamismo recente do mercado de traballo.

Galicia mantén unha presenza de traballadores estranxeiros moi por baixo da media estatal

Os datos de afiliación do último mes de 2025 confirman a importancia da poboación estranxeira no mercado laboral galego, malia que tamén evidencian unha distancia notable respecto ao conxunto de España. Esta fonte administrativa permite analizar con detalle como se distribúe o emprego internacional por ramas de actividade e identificar en que sectores a súa presenza resulta máis relevante.

A fotografía sectorial amosa unha ampla heteroxeneidade. No total das actividades, os traballadores estranxeiros representan o 6,86 % da afiliación en Galicia, fronte a 13,87 % no conxunto de España. É dicir, o peso relativo da poboación estranxeira no mercado laboral galego sitúase practicamente na metade da media estatal.

As maiores porcentaxes en Galicia concéntranse na hostalería, no transporte e almacenamento e na construción. Trátase de sectores intensivos en man de obra e cunha maior capacidade de absorción de poboación migrante, un patrón que tamén se observa no conxunto do Estado. A hostalería destaca especialmente, co 19,03 % de afiliación estranxeira en Galicia, aínda lonxe do 30,79 % rexistrado en España.

A comparación estatal permite medir tamén a marxe de percorrido que ten Galicia. As diferenzas máis acusadas aparecen nas actividades inmobiliarias, onde España supera a Galicia en 13,80 puntos

Cadro núm. 2

Peso dos afiliados estranxeiros por seccións de actividade (en %)

Sección de actividade	Galicia	España
A. Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	5,22	8,90
B. Industrias extractivas	6,00	6,51
C. Industria manufacturera	5,47	10,26
D. Subministración de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	1,29	4,18
E. Subministración de auga, actividades de saneamento. Xestión de residuos e descontaminación	2,27	6,98
F. Construción	10,58	22,60
G. Comercio por xunto e polo miúdo; reparación de vehículos de motor e motocicletas	5,98	13,53
H. Transporte e almacenamento	11,23	19,81
I. Hostalería	19,03	30,79
J. Información e comunicacións	5,40	15,82
K. Actividades financeiras e de seguros	1,60	6,12
L. Actividades inmobiliarias	3,82	17,62
M. Actividades profesionais, científicas e técnicas	4,05	11,70
N. Actividades administrativas e servizos auxiliares	7,88	18,22
O. Administración pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	0,78	1,31
P. Educación	3,50	6,63
Q. Actividades sanitarias e de servizos sociais	4,66	7,19
R. Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	6,39	12,18
S. Outros servizos	6,87	16,14
T. Actividades dos fogares como empregadores	5,59	10,06
Todas as seccións	6,86	13,87

Fonte: Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións.

porcentuais; na construción, cunha fenda de 12,02 puntos; na hostalería, con 11,76 puntos, e en información e comunicacións, con 10,42 puntos de diferenza.

Estes datos apuntan a un mercado laboral galego menos internacionalizado que o español, incluso en actividades nas que a presenza de traballadores estranxeiros adoita ser elevada. A estrutura produtiva, a menor presión demográfica migratoria e as características propias do tecido empresarial galego poden contribuír a explicar esta distancia.

No extremo contrario, os sectores con menor peso da afiliación estranxeira en Galicia son a Administración pública, cun 0,78 %; a enerxía, cun 1,29 %; as actividades financeiras e de seguros, cun 1,60 %, e o sector da auga e saneamento, cun 2,27 %. Estas son ramas máis reguladas, con maior presenza de emprego público ou cualificado e nas que a incorporación de traballadores estranxeiros resulta máis limitada.

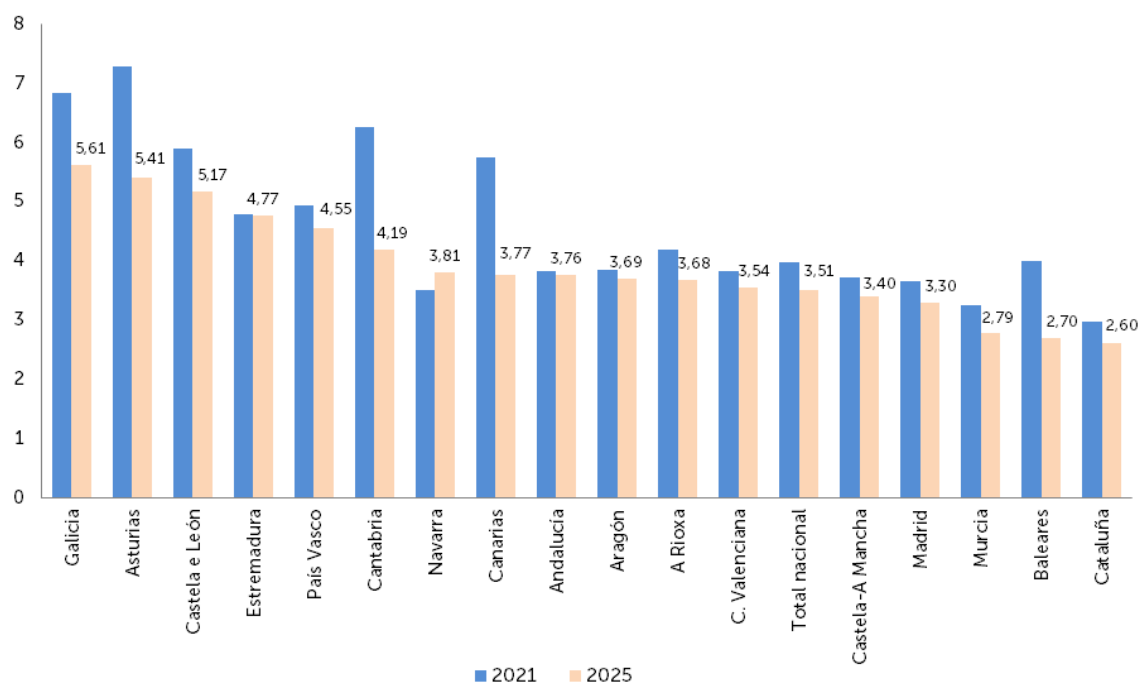
En conxunto, Galicia reproduce o patrón sectorial español, pero cunha intensidade migratoria moito menor. A afiliación estranxeira ten xa unha presenza significativa na hostalería, na construción e no transporte, pero o diferencial co conxunto de España amosa que o mercado laboral galego segue a depender menos da man de obra estranxeira que a media estatal.

Galicia conta con poucos mozos para tantos traballadores veteranos

En 2025, por cada ocupado de entre 16 e 24 anos había 5,61 traballadores maiores de 55 anos, a *ratio* máis elevada entre as comunidades autónomas e moi por enriba da media estatal, situada en 3,51. A comparación con 2021 mostra, con todo, unha certa mellora. Na maioría dos territorios redúcese o peso relativo dos ocupados de máis idade fronte aos máis novos, o que apunta a unha recuperación parcial da presenza xuvenil no emprego tras os anos posteriores á pandemia, onde os traballadores mozos sufriron con maior intensidade a forte redución da actividade económica. Galicia tamén segue esta tendencia descendente, pero continúa situada nunha posición destacada polo elevado desequilibrio xeracional do seu mercado laboral.

O contraste territorial é significativo. Galicia, Asturias e Castela e León encabezan o indicador, todas elas por riba dos 5 ocupados maiores de 55 anos por cada traballador novo. Trátase de comunidades con fortes problemas de envellecemento demográfico, nos que a estrutura da ocupación reflicte tamén a menor incorporación de mozos ao mercado de traballo. No extremo contrario sitúanse Cataluña, Baleares, Murcia e Madrid, con *ratios* claramente inferiores á media galega. Cataluña presenta o valor máis baixo, con 2,60 ocupados maiores de 55 anos por cada ocupado novo, seguida

Gráfico 8
Evolución da ocupación por idade
Ocupados maiores de 55 anos por cada ocupado entre 16 e 24 anos (2021 e 2025)

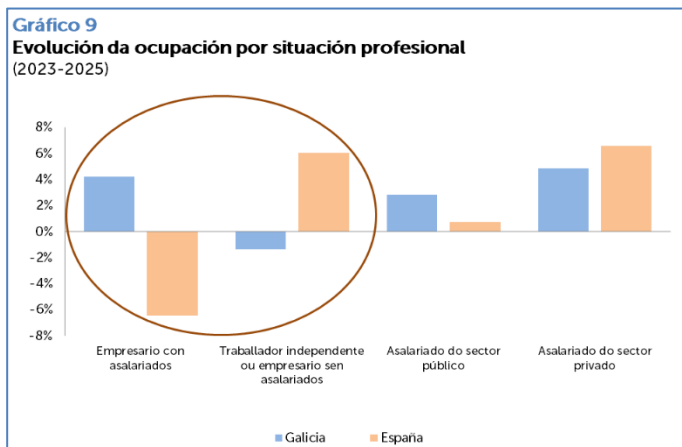


de Baleares, con 2,70, e Murcia, con 2,79. Estas diferenzas evidencian mercados laborais cunha maior capacidade de incorporación de poboación nova ou cunha estrutura demográfica menos envellecida.

En conxunto, o gráfico 8 confirma que o reto xeracional segue a ser unha das principais debilidades do mercado laboral galego. A mellora rexistrada entre 2021 e 2025 non evita que Galicia continúe á cabeza do envellecemento da ocupación, unha realidade que condiciona o relevo xeracional, a dispoñibilidade futura de man de obra e a sostibilidade do crecemento económico nos próximos anos.

Galicia e España diverxen na recuperación do traballo por conta propia

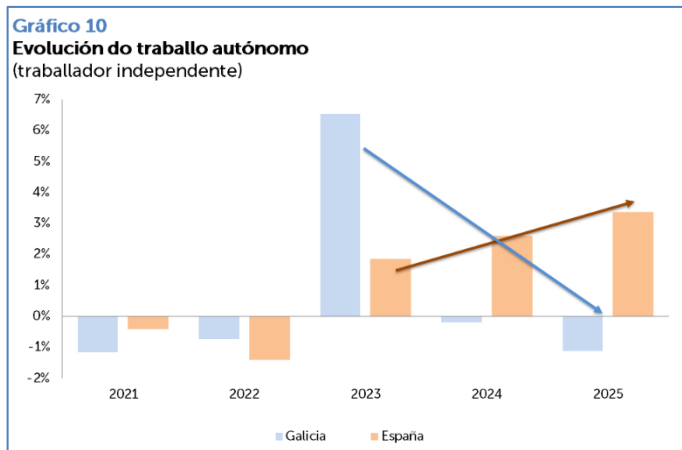
A evolución da ocupación por situación profesional entre 2023 e 2025 mostra diferenzas relevantes entre Galicia e o conxunto de España. O contraste máis acusado aparece no traballo por conta propia: mentres en España medra con forza o número de traballadores independentes ou empresarios sen asalariados, en Galicia este colectivo rexistra unha lixeira caída. A situación inversa obsérvase entre os empresarios con asalariados, que soben en Galicia, pero retroceden de maneira notable no conxunto estatal.



No emprego asalariado, a dinámica é máis homoxénea. Tanto Galicia como España rexistran avances no sector privado, malia que o crecemento é máis intenso na media estatal. Tamén aumenta a ocupación no sector público, cun incremento máis marcado en Galicia. En conxunto, o

gráfico 9 apunta a unha recuperación galega máis apoiada no emprego asalariado e no empresariado con persoal contratado, mentres que España presenta un comportamento máis expansivo no traballo autónomo e no emprego privado.

A evolución recente do traballo autónomo introduce tamén unha lectura crítica sobre a eficacia das políticas públicas dirixidas a este colectivo. Nos últimos anos, a Xunta puxo en marcha ou reforzou diferentes programas de apoio, como o Bono Autónomo, orientado á consolidación da actividade; Impacto Autónomo, concibido como resposta extraordinaria ao aumento dos custos; Xempre Autónomo, centrado nas novas altas; ou o Bono Remuda, destinado a facilitar o relevo xeracional nos negocios.



Porén, os datos do gráfico 10 suxiren que estas medidas non foron suficientes para consolidar unha senda estable de crecemento do emprego autónomo en Galicia. Tras a forte repunta de 2023, a ocupación entre os traballadores independentes perde impulso en 2024 e volve caer en 2025, mentres que no conxunto de España o traballo autónomo mantén unha traxectoria claramente ascendente. Esta diverxencia obriga a matizar o alcance destas axudas. As subvencións poden aliviar problemas de liquidez, facilitar investimentos puntuais ou evitar o peche dalgúns negocios,

pero non parecen abondar para corrixir os factores estruturais que condicionan o autoemprego en Galicia: envellecemento da poboación activa, falta de relevo xeracional, menor dinamismo demográfico, dificultades para gañar escala empresarial e unha menor capacidade de atracción de novos emprendedores.

Desde unha perspectiva de avaliación pública, o reto non é só mobilizar recursos, senón medir o seu impacto real. Cómpre saber cantos negocios sobreviven tres ou cinco anos despois de recibir a axuda; cantos empregos se manteñen ou se crean; que sectores se benefician, e se o apoio chega aos territorios con maiores problemas de relevo. Sen esa avaliación existe o risco de que estas políticas funcionen máis como instrumentos de compensación a curto prazo que como verdadeiras ferramentas de transformación do tecido autónomo galego.

En definitiva, a información obtida a partir da EPA amosa que Galicia continúa tendo unha debilidadade específica no traballo por conta propia. A política de axudas ao autónomo é necesaria, pero os datos indican que debe acompañarse dunha estratexia máis ampla de emprendemento, remuda xeracional, formación, dixitalización e fortalecemento empresarial para que o autoemprego deixe de perder peso na recuperación laboral galega.

Para pechar a análise da evolución da ocupación en Galicia, o cadro 3 sintetiza con claridade as principais transformacións do mercado laboral desde 2020. A primeira conclusión é que o emprego gaña estabilidade: medran os asalariados, avanza a xornada completa e consolídase o contrato indefinido, mentres a temporalidade mantén unha intensa corrección.

A pegada da reforma laboral resulta especialmente visible na evolución da contratación. O emprego indefinido encadea fortes avances desde 2022, cun incremento do 8,9 % nese ano, do 5,9 % en 2023 e do 5,1 % en 2025. Pola contra, os contratos temporais rexistran caídas moi acusadas: -18,8 % en 2022, -12 % en 2023 e -11 % en 2025. A recuperación do emprego, polo tanto, non só supuxo máis ocupación, senón tamén unha mudanza na súa composición, cun maior peso das relacións laborais estables.

Cadro núm. 3

Evolución da ocupación en Galicia segundo a EPA

Taxas de crecemento interanuais (en %)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ocupación	-1,9	1,2	1,5	2,3	1,4	2,3
Homes	-0,9	0,6	0,4	1,9	1,0	0,2
Mulleres	-3,1	1,9	2,8	2,7	1,7	4,6
Ocupación segundo a relación laboral						
Asalariados						
Por duración de xornada						
Xornada completa	-0,7	0,9	0,9	2,2	2,1	2,2
Xornada parcial	-9,1	3,5	5,5	2,8	-3,0	2,9
Por duración de contrato						
Indefinidos	2,2	0,5	8,9	5,9	2,7	5,1
Temporais	-10,2	2,8	-18,8	-12,0	-2,7	-11,0
Non asalariados	-5,3	1,8	-1,1	1,6	-0,6	1,0
Ocupación por ramas de actividade						
Agricultura	3,6	-0,6	1,2	6,6	-1,9	-8,9
Industria	1,7	-6,3	-3,0	1,5	9,0	4,9
Construción	7,1	0,8	1,6	0,5	6,5	-4,5
Servizos	-4,1	3,2	2,6	2,2	-0,4	3,4
Hostalería	-13,1	-8,0	8,4	10,6	-3,1	0,9
Actividades sanitarias e servizos sociais	0,6	2,9	-0,5	-2,8	5,3	9,7
Ocupación por nivel de formación						
Estudios primarios	-15,2	-11,9	3,0	21,0	2,7	2,3
Estudios secundarios. 1ª etapa	-3,8	-0,1	-1,1	0,6	-4,4	-2,5
Estudios secundarios. 2ª etapa	-5,7	0,3	1,4	8,2	3,1	5,6
Estudios altos (ed. superior)	2,3	3,2	3,1	-0,4	3,9	3,3
Ocupación por nacionalidade						
Nacionais	-2,2	1,6	0,5	1,6	0,7	1,6
Estranxeiros	4,9	-7,3	24,8	14,4	11,4	13,3

Fonte: Elaboración propia a partir de EPA, INE e IGE.

Ademais, a duración da xornada reforza esta lectura. A ocupación a tempo completo medra de maneira continuada desde 2021 e volve avanzar un 2,2 % en 2025, mentres que a xornada parcial presenta un comportamento máis irregular, con retrocesos en 2020 e 2024. Esta evolución apunta a unha recuperación máis asentada sobre empregos de maior intensidade laboral.

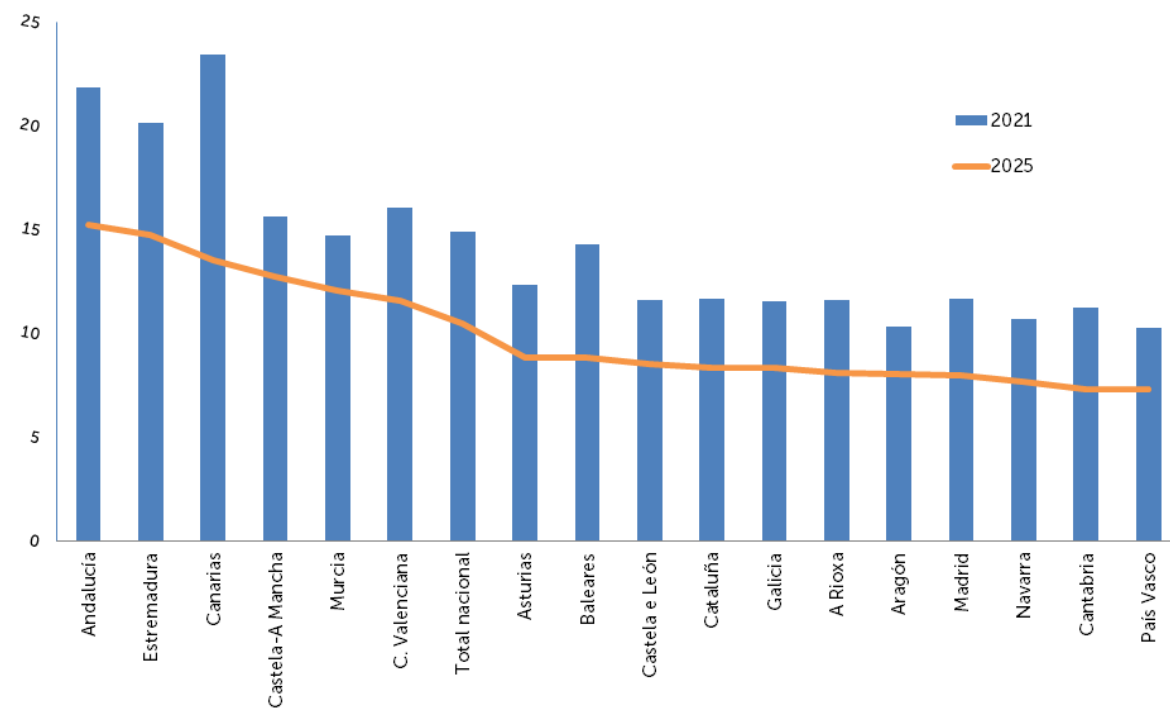
O cadro deixa, ademais, dúas tendencias de fondo. A primeira é a mellora da muller no mercado laboral galego, que gaña peso na ocupación e se converte nunha das protagonistas da recuperación recente. A segunda é o crecente papel da poboación estranxeira, que aumenta a ritmos anuais de dous díxitos e contrasta co incremento moito máis moderado da ocupación entre os nacionais, que en 2025 sobe un 1,6 %.

Non todas as ramas, con todo, evolucionan na mesma dirección. O sector primario baixa con forza en 2025, cun descenso do 8,9 %, caída moi marcada pola intensa perda de emprego da pesca e acuicultura. Por outra banda, a construción tamén retrocede un 4,5 % tras o forte avance rexistrado en 2024. En conxunto, os datos debuxan un mercado laboral galego máis estable e menos dependente da temporalidade, pero tamén cunha composición cambiante, marcada polo maior protagonismo das mulleres, da poboación estranxeira e do emprego indefinido.

Caracterización da evolución do desemprego en Galicia

Como resultado da evolución positiva da ocupación, a taxa de paro situouse no 8,35 %, a máis baixa desde 2008. Todas as comunidades autónomas están reducindo de maneira significativa a súa taxa de paro, nalgúns casos con fortes variacións relativas (gráfico 11). Por outra banda, a diminución parece ser máis intensa entre as mulleres que entre os homes, o que non ocorre para o conxunto da economía española.

Gráfico 11
Evolución da taxa de paro CC. AA. 2021-2025



A evolución da taxa de paro por xénero amosa unha forte corrección do desemprego tanto en Galicia como no conxunto de España tras o máximo acadado nos anos posteriores á crise financeira. Entre 2008 e 2013, o paro disparouse con intensidade, en especial no caso das mulleres en España, que chegaron a situarse por riba do 26 %. Tamén o desemprego masculino aumentou con forza, malia que cun perfil algo menos elevado.

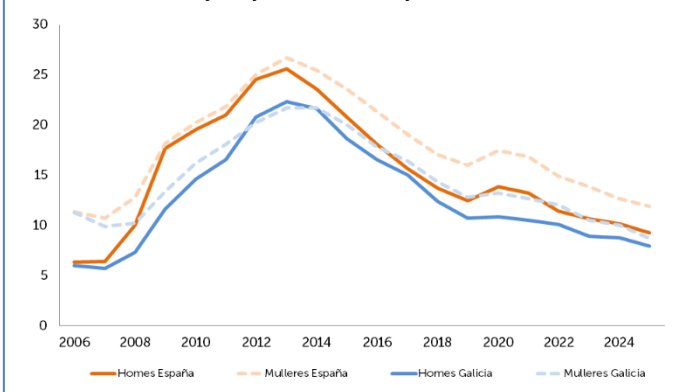
A partir de 2014 iníciase unha etapa de descenso sostido que só se interrompe parcialmente coa pandemia. O impacto de 2020 freou a mellora e provocou unha repunta ou estancamento das taxas, pero non alterou a tendencia de fondo: desde 2021, o desemprego volve reducirse de maneira continuada ata alcanzar en 2025 os niveis máis baixos da serie recente.

Galicia presenta ao longo de boa parte do período taxas de paro inferiores ás da media española, tanto en homes como mulleres. A diferenza foi visible sobre todo nos anos de maior desemprego,

cando o mercado laboral galego presentou unha menor intensidade da crise. En 2025, as catro series converxen en niveis próximos, arredor do 8 %-9 %, o que evidencia unha clara redución das distancias territoriais e de xénero.

A fenda entre homes e mulleres estréitase de forma significativa. Durante os anos centrais da crise, o paro feminino mantívose claramente por riba do masculino, sobre todo no conxunto de España. Porén, nos últimos exercicios esa diferenza redúcese ata valores moito máis moderados. En Galicia, a aproximación entre as taxas mas-

Gráfico 12
Evolución da taxa de paro por xénero en España e Galicia



culina e feminina é incluso máis evidente, ata situarse ambas en niveis moi próximos ao final do período.

En conxunto, o gráfico 12 deixa dúas conclusións principais. A primeira é que o desemprego completou unha longa fase de descenso tras a forte deterioración iniciada en 2008. A segunda é que a mellora do mercado laboral foi acompañada dunha redución da fenda de xénero, a pesar de que o paro feminino segue a mostrar unha lixeira resistencia, maior no conxunto de España. O reto para os próximos anos será consolidar esta converxencia sen que unha nova desaceleración económica volva ampliar as diferenzas entre homes e mulleres.

En resumo, Galicia presenta unha evolución máis equilibrada entre xéneros, cunha fenda de paro practicamente pechada en 2024, mentres que España mantén unha brecha a favor dos homes tras a crise. Estes datos invitan a analizar en profundidade as estruturas sectoriais e as políticas activas de emprego con enfoque de xénero que se están aplicando, o que podería explicar as diferenzas observadas.

O cadro 4 amosa unha tendencia clara no mercado laboral galego: entre 2020 e 2025 prodúcese unha mellora xeral dos indicadores, pero con diferenzas importantes segundo sexo e nivel educativo.

Cadro núm. 4
Evolución do desemprego segundo a EPA
Taxas de variación (en %) e niveis (en %) da poboación activa de cada categoría

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Desemprego	0,6	-3,3	-3,5	-11,3	-2,6	-9,9
Homes	0,6	-3,3	-4,2	-10,9	-0,9	-9,5
Mulleres	0,5	-3,4	-2,8	-11,7	-3,9	-10,2
Taxa de paro	12,0	11,5	11,0	9,7	9,4	8,4
Por sexos						
Homes	10,9	10,5	10,1	8,9	8,8	8,0
Mulleres	13,3	12,7	12,1	10,5	10,0	8,7
Por idades						
De 16 a 24 anos	33,1	32,0	32,7	24,6	25,7	24,7
De 25 a 54 anos	11,7	10,9	10,2	9,2	8,6	7,6
55 e máis anos	8,9	9,7	9,2	8,3	8,1	7,0
Por nivel de formación						
Estudos primarios	23,8	22,8	22,9	23,1	21,7	19,6
Estudos secundarios. 1ª etapa	13,9	13,4	13,1	10,9	11,6	10,6
Estudos secundarios. 2ª etapa	13,1	12,9	12,7	11,3	10,3	9,3
Estudos altos (ed. superior)	9,4	9,0	8,3	7,2	6,7	5,9
Taxa de paro de longa duración	4,7	5,3	3,8	3,9	3,5	2,9
Homes	4,2	4,7	4,3	3,9	3,5	2,8
Mulleres	5,2	6,0	5,3	4,0	3,5	3,0
Incidencia paro de longa duración	38,9	45,9	43,3	40,5	37,4	34,7
Homes	38,3	44,5	42,6	43,4	40,1	35,0
Mulleres	39,4	47,5	44,0	38,0	34,8	34,4

Fonte: Elaboración propia a partir de EPA, INE e IGE.

O dato máis elocuente aparece na análise por formación. As persoas con estudos primarios manteñen as taxas de paro máis elevadas durante todo o período, aínda que baixan do 23,8 % en 2020 ao 19,6 % en 2025. Pola contra, quen conta con estudos superiores presenta sempre os rexistros máis baixos e tamén mellora de maneira sostida: do 9,4 % ao 5,9 %. A mensaxe é nítida: a educación segue funcionando como un factor de protección decisivo.

Por sexos, tamén se aprecia unha redución continuada. Os homes pasan do 10,9 % ao 8 %, mentres que as mulleres baixan do 13,3 % ao 8,7 %. A fenda entre ambos os grupos redúcese con forza: en 2020 era de 2,4 puntos e en 2025 queda en apenas 0,7. É dicir, a mellora é máis intensa entre as mulleres, malia que seguen lixeiramente por riba.

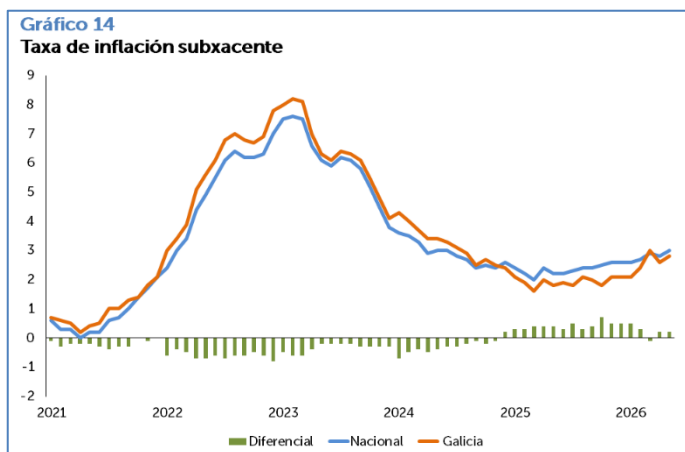
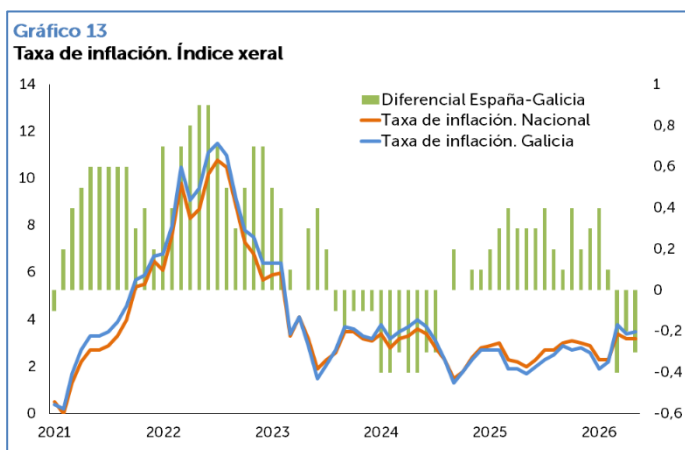
O cadro recolle ademais algúns movementos máis irregulares. Hai indicadores que non descenden de forma lineal, con repuntas puntuais en 2021 ou 2023, pero o balance final é descendente. Especialmente interesante é a diminución do desemprego de longa duración, que sobe ata o 44,5 % en 2021, mantense elevado nos anos seguintes e cae con claridade ata o 35 % en 2025.

En conxunto, os datos apuntan a unha evolución positiva, pero non homoxénea. Melloran os indicadores, redúcense algunhas brechas, mais persiste unha desigualdade estrutural ligada ao nivel formativo.

Prezos e salarios

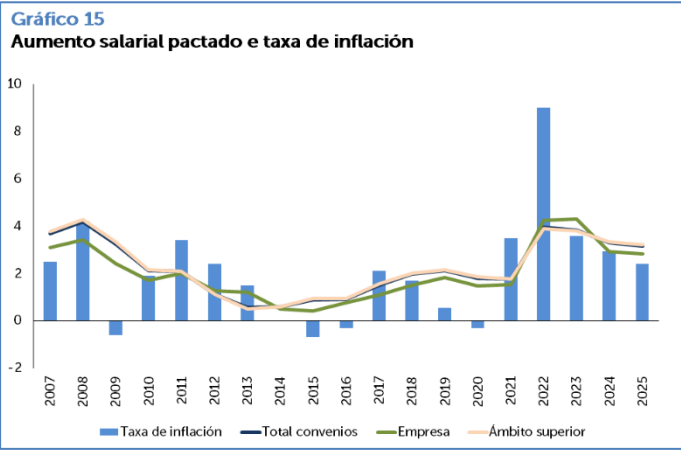
O comportamento dos prezos, medido a través da evolución do índice de prezos ao consumo publicado polo EPA amosa unha dinámica de estabilización da taxa de inflación arredor do 2 %-3 %, moi lonxe xa das altas taxas logo do inicio da guerra de Ucraína, aínda que a evolución ao longo do ano presentou diferentes fases. Na primeira metade do ano a taxa vai caendo desde o 2,7 % ata o 1,7 % de maio, para comezar a aumentar progresivamente ata o 2,9 % de setembro. O inicio da guerra entre EE. UU. e Irán a finais de febreiro de 2026 provocou unha forte subida do prezo do petróleo, que arrastrou o resto de produtos nas cadeas de valor, de xeito que a taxa de inflación volveu situarse por riba do 3 % a partir de marzo. En calquera caso, este incremento no primeiro trimestre de 2026 foi superior ao que se rexistrou no conxunto do Estado, o que rachou coa tendencia que se arrastraba desde mediados do ano precedente. A partir de agosto de 2024 a taxa nacional foi superior á galega, pero desde marzo de 2026 inverteuse a tendencia, cun diferencial negativo de ata 4 décimas.

A evolución da inflación subxacente (excluíndo do cálculo os prezos dos produtos enerxéticos e os alimentos non elaborados) foi moi semellante, cun valor estabilizado ao longo de 2025 ao redor do 2 %. O aumento neste compoñente subxacente a partir de 2026 está máis vinculado ao efecto da incerteza que a un impacto inmediato nas cadeas de valor derivado da subida do prezo do petróleo despois do comezo do conflito en Oriente Medio. Ademais, a taxa nacional situouse de xeito sistemático por riba da galega, indicando diferenzas importantes na dinámica dos prezos entre ambas as



dúas economías. En calquera caso, a estabilización da taxa de inflación permitira unha certa relaxación nas condicións monetarias impostas polo Banco Central Europeo, que ao longo de 2025 aprobou diversas reducións dos tipos de xuro de referencia (o que lles aplica ás principais operacións de financiamento), pasando do 3,15 % a finais de 2024 ata o 2,15 % en xuño de 2025. A repunta na inflación de comezos de 2026 obrigou o Banco Central a unha revisión á alza das súas previsións de inflación, co correspondente incremento no xuro ata o 2,4 %, na súa xuntanza do 17 de xuño.

A evolución da inflación ten habitualmente un reflexo último no comportamento dos salarios, a través dos procesos de negociación salarial. Desde o ano 2023, os aumentos salariais pactados no conxunto de convenios colectivos foron superiores aos incrementos na taxa de inflación, aínda que cun diferencial relativamente baixo, que permitiu ir recuperando a notable perda de poder adquisitivo que se dera en 2022, co fortísimo ascenso na taxa de inflación derivado sobre todo do



comezo da guerra en Ucraína. Para o conxunto de 2025, cunha taxa de inflación media do 2,4 %, a subida salarial pactada no conxunto de convenios foi do 3,17 %. Como sempre, existen diferenzas entre os convenios de empresa (os máis numerosos, pero os que cobren unha porcentaxe menor de traballadores) e os de ámbito superior. No primeiro caso, a negociación descentralizada permite tratar nas mesas aspectos extrasalariais como comedores, transporte, garderías etc. Ademais, a teoría económica incide en que neste ámbito de negociación os traballadores adoitan ser

máis conscientes dos efectos na súa empresa de incrementos salariais excesivos, polo que tenden a amosar un maior grao de moderación salarial. No ano 2025, este tipo de convenio acordou de media un aumento salarial do 2,83 %, fronte ao 3,21 % dos convenios de ámbito superior.

Cadro núm. 5
Evolución dos custos laborais

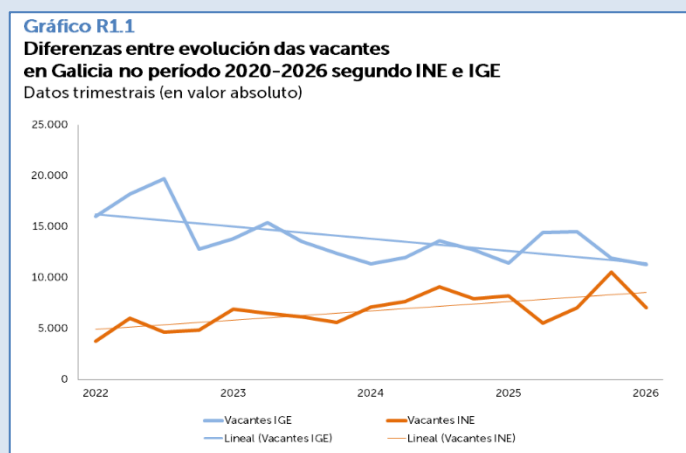
	2024	2025					Variación	
	Media	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	Media	Absoluta	%
Industria								
Custo total	3.353,2	3.377,2	3.460,1	3.378,4	3.883,9	3.524,9	171,7	5,1
Custo salarial total	2.458,0	2.389,8	2.532,0	2.440,6	2.927,0	2.572,3	114,3	4,7
Custo salarial ordinario	2.053,2	2.142,8	2.155,0	2.152,3	2.163,4	2.153,4	100,2	4,9
Outros custos	895,2	987,4	928,1	937,8	956,9	952,5	57,3	6,4
Custo por percepcións non salariais	73,3	118,7	71,0	72,2	94,9	89,2	15,9	21,7
Custo por cotizacións obrigatorias	833,0	877,8	866,9	878,9	879,9	875,9	42,9	5,2
Subvencións e bonificacións da S. Social	11,1	9,1	9,8	13,3	18,0	12,5	1,5	13,4
Construción								
Custo total	3.037,0	2.974,5	3.190,2	3.149,5	3.373,7	3.172,0	135,0	4,4
Custo salarial total	2.061,8	1.952,3	2.207,0	2.127,5	2.353,8	2.160,1	98,3	4,8
Custo salarial ordinario	1.854,7	1.859,1	1.896,5	1.957,3	1.929,0	1.910,5	55,8	3,0
Outros custos	975,2	1.022,2	983,3	1.021,9	1.019,9	1.011,8	36,6	3,8
Custo por percepcións non salariais	163,4	183,8	155,0	176,1	161,8	169,2	5,7	3,5
Custo por cotizacións obrigatorias	826,2	851,4	840,7	860,2	876,9	857,3	31,1	3,8
Subvencións e bonificacións da S. Social	14,4	12,9	12,4	14,4	18,8	14,6	0,2	1,4
Servizos								
Custo total	2.663,8	2.629,9	2.722,3	2.613,9	2.823,0	2.697,3	33,5	1,3
Custo salarial total	1.963,0	1.915,7	2.009,9	1.910,7	2.098,8	1.983,8	20,8	1,1
Custo salarial ordinario	1.771,8	1.806,2	1.787,5	1.781,1	1.799,5	1.793,6	21,7	1,2
Outros custos	700,8	714,1	712,5	703,2	724,2	713,5	12,7	1,8
Custo por percepcións non salariais	60,4	64,0	62,0	55,5	69,0	62,6	2,2	3,6
Custo por cotizacións obrigatorias	655,6	666,8	668,6	664,9	676,0	669,1	13,5	2,1
Subvencións e bonificacións da S. Social	15,2	16,7	18,1	17,1	20,8	18,2	3,0	19,7
Total non primario								
Custo total	2.808,4	2.781,5	2.881,7	2.778,1	3.039,6	2.870,2	61,8	2,2
Custo salarial total	2.055,3	1.999,6	2.113,5	2.014,3	2.256,4	2.095,9	40,6	2,0
Custo salarial ordinario	1.826,1	1.867,6	1.858,3	1.855,3	1.869,9	1.862,8	36,7	2,0
Outros custos	753,1	781,9	768,3	763,8	783,2	774,3	21,2	2,8
Custo por percepcións non salariais	69,7	81,5	69,9	66,3	79,5	74,3	4,6	6,7
Custo por cotizacións obrigatorias	697,9	715,5	714,6	713,8	723,9	717,0	19,1	2,7
Subvencións e bonificacións da S. Social	14,4	15,1	16,3	16,3	20,2	17,0	2,6	17,7

Fonte: INE, *Encuesta trimestral de costes laborales*.

En termos de custos laborais, en función da información proporcionada pola *Encuesta Trimestral de Costes Laborales* do INE, para o conxunto de sectores non primarios os custos laborais medraron nun 2,2 % en 2025, acadando unha media de 2.870,2 euros. Entre os diferentes compoñentes do custo, subiron todos eles de xeito moderado, á excepción das percepcións non salariais, que crecen nun 6,7 %. Por sectores, os custos medios máis elevados danse na industria (3.524,9 euros, cun aumento do 5,1 % respecto a 2024), seguido da construción (3.172 euros, cun crecemento do 4,4 %); mentres que nos servizos o custo medio acadou os 2.697,3 euros, 1,3 % máis respecto ao ano anterior. A evolución dos diferentes compoñentes do custo segue este patrón xeral, con maiores incrementos na industria e unha dinámica máis moderada nos servizos.

Recadro 1. Vacantes laborais en Galicia: entre o sinal económico e a cautela estatística

Desde 2023 repítese con frecuencia que Galicia conta con arredor de 15.000 prazas vacantes á espera de seren cubertas. A cifra non xorde da nada. O Instituto Galego de Estatística chegou a estimar no segundo trimestre de 2023 a existencia de 15.354 vacantes en empresas galegas de dez ou máis asalariados. Porén, esa mesma fonte situaba o número de vacantes no primeiro trimestre de 2025 en 11.385. A pregunta, polo tanto, é obrigada: por que se segue falando de 15.000 vacantes como se fose unha cifra estable?



A resposta probablemente ten máis que ver coa forza comunicativa do dato que coa súa precisión estatística. “Galicia ten 15.000 empregos esperando e hai persoas que non queren traballar” é unha mensaxe sinxela, directa e politicamente eficaz. Pero tamén é unha simplificación excesiva dun fenómeno moito máis complexo.

O problema das vacantes nunha economía é difícil de medir, de interpretar e de explicar. E no caso galego aínda máis, porque as estimacións dispoñíbles non sempre ofrecen a mesma fotografía. No segundo trimestre de 2023, mentres o IGE calculaba 15.354 vacantes, a estimación

do Instituto Nacional de Estatística para Galicia era de 6.515, e iso que o IGE non tiña en conta as vacantes das empresas con menos de 10 traballadores. A diferenza é demasiado ampla como para ser tratada como un simple matiz técnico. Cómpre lembrar que o IGE puxo en marcha a súa propia operación estatística precisamente para mellorar a medición das vacantes en Galicia. Na súa metodoloxía sinalaba que a serie do INE para Galicia era curta, moi irregular, con valores baixos e que mesmo daba lugar a unha curva de Beveridge “totalmente errática”. É dicir, non estamos ante dúas cifras perfectamente intercambiábeis, senón ante dúas aproximacións estatísticas que poden conducir a diagnósticos distintos.

Desde un punto de vista académico, unha vacante laboral defínese como un posto de traballo remunerado, creado recentemente, non ocupado ou a punto de quedar libre, para o cal o empregador está realizando accións activas de busca e pretende cubri-lo de forma inmediata ou nun prazo determinado. A definición harmonizada de Eurostat engade dous elementos fundamentais: que a empresa estea a buscar unha persoa candidata externa e que exista unha intención real de cubrir o posto. Isto é relevante porque unha vacante non é simplemente unha empresa que afirma que “lle falta xente”. Para que exista a nivel estatístico unha vacante debe haber un posto concreto, remunerado, aberto a unha persoa candidata e cun proceso activo de recrutamento. A taxa de vacantes mide, en termos xerais, que proporción do total de postos existentes ou demandados polas empresas permanece sen cubrir. O INE tamén utiliza esta lóxica: as vacantes representan demanda de traballo insatisfeita e serven para avaliar tensións ou desaxustes entre a oferta e a demanda laboral. Mais medir esa demanda insatisfeita é moito máis difícil que medir o paro. Unha persoa desempregada pode declararse como tal nunha enquisa de fogares. Unha vacante, en cambio, depende de decisións empresariais, de canles de contratación, de expectativas e mesmo da interpretación que cada empresa fai da súa necesidade de persoal.

Hai varias razóns polas que estimar o número real de vacantes nunha economía é unha tarefa especialmente complexa. A primeira é que non toda necesidade de persoal se converte nunha vacante observable. Unha empresa pode necesitar máis traballadores, pero non abrir un proceso formal de contratación porque considera que non atopará candidatos, porque non pode mellorar as condicións ou porque resolve a situación con horas extra, subcontratación ou reorganización interna. A segunda é que os anuncios de emprego non equivalen automaticamente a vacantes. Unha mesma oferta pode aparecer duplicada en varios portais, a través dunha ETT e tamén na páxina web da empresa. Ademais, hai compañías que manteñen ofertas abertas de forma permanente para crear bolsas de candidatos, sen que exista necesariamente unha urxencia inmediata de contratación. A terceira ten que ver coa cobertura estatística. Algunhas fontes poden deixar fóra determinados sectores, tamaños de empresa ou formas de emprego. Por iso, cando se fala de vacantes, é imprescindible saber que se está medindo exactamente: que empresas entran na mostra, que sectores quedan cubertos, como se define a vacante e que metodoloxía se utiliza para estimala.

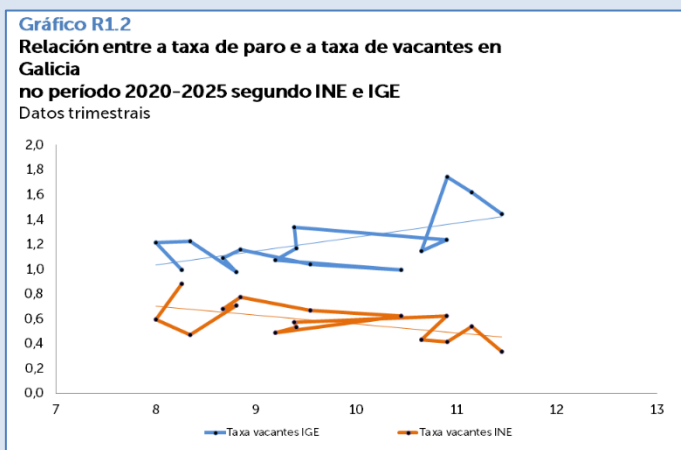
A medición das vacantes depende, polo tanto, da existencia dun posto definido, da actividade real de recrutamento, da interpretación empresarial da necesidade de contratación, da canle utilizada para buscar candidatos e das condicións ofrecidas. Como consecuencia, as vacantes observadas non captan toda a demanda latente de traballo nin permiten distinguir automaticamente entre escaseza de man de obra, desaxustes de cualificación, falta de atractivo das condicións laborais, cambios demográficos ou problemas de información entre empresas e traballadores.

Un posto pode quedar sen cubrir porque non hai persoas coa cualificación requirida. Pero tamén pode quedar vacante porque o salario é baixo, a xornada é pouco atractiva, a localización dificulta o desprazamento, a temporalidade é elevada ou as condicións non compensan. A nivel estatístico, ambas as situacións poden aparecer baixo a mesma etiqueta: “vacante”. A nivel económico, porén, non significan o mesmo.

Os datos máis recentes da enquisa trimestral de custo laboral do INE apuntan, ademais, a unha realidade menos alarmista. No primeiro trimestre de 2026 había en España 159.785 vacantes. Galicia aparecía con 7.030, arredor do 4,4% do total estatal. Ao mesmo tempo, Galicia contaba con 1.178.100 persoas ocupadas, aproximadamente o 5,3% do emprego nacional. É dicir, o peso galego nas vacantes era inferior ao seu peso no emprego. Traducido a un indicador sinxelo, Galicia tiña arredor de 6 vacantes por cada mil persoas ocupadas, fronte a unhas 7,2 no conxunto de España. Se o número de vacantes galegas fose realmente de 15.000, a situación sería moito máis preocupante: Galicia situaríase arredor de 12,6 vacantes por cada mil ocupados, practicamente o dobre da estimación derivada dos datos do INE. Isto non significa que Galicia non teña vacantes sen cubrir. Pero os datos dispoñibles non sosteñen, por si sós, a idea dunha alarma laboral xeneralizada. O problema semella concentrarse en ocupacións concretas, sectores determinados e zonas específicas. Para diagnosticalo de maneira correcta non abonda con contar vacantes: hai que mirar que postos son, que salarios ofrecen, que xornadas esixen, onde están localizados, que cualificación requiren e que condicións laborais incorporan.

A existencia de dúas estimacións tan afastadas, capaces mesmo de producir diagnósticos diferentes, obriga a extremar a cautela. O INE e o IGE parecen estar medindo as vacantes de maneira suficientemente distinta como para ofrecer cifras dificilmente compatibles. Por iso, repetir sen matices que Galicia ten 15.000 vacantes pode ser útil como titular, pero resulta insuficiente como análise económica.

Unha das lecturas máis útiles da estatística de vacantes é a que permite debuxar a chamada curva de Beveridge, que relaciona a taxa de paro coa existencia de postos sen cubrir. En termos xerais, a curva mostra unha relación inversa: cando a economía arrefría, redúcense as vacantes e aumenta o desemprego; nas fases expansivas, pola contra, medra a demanda de traballadores e baixa o paro. Mais a análise galega require unha cautela engadida. O diferencial observado entre as medicións do INE e do IGE suxire que a intensidade real das vacantes pode variar de maneira significativa segundo a fonte empregada, polo que a interpretación da curva non debe limitarse ao movemento conxuntural do ciclo económico.

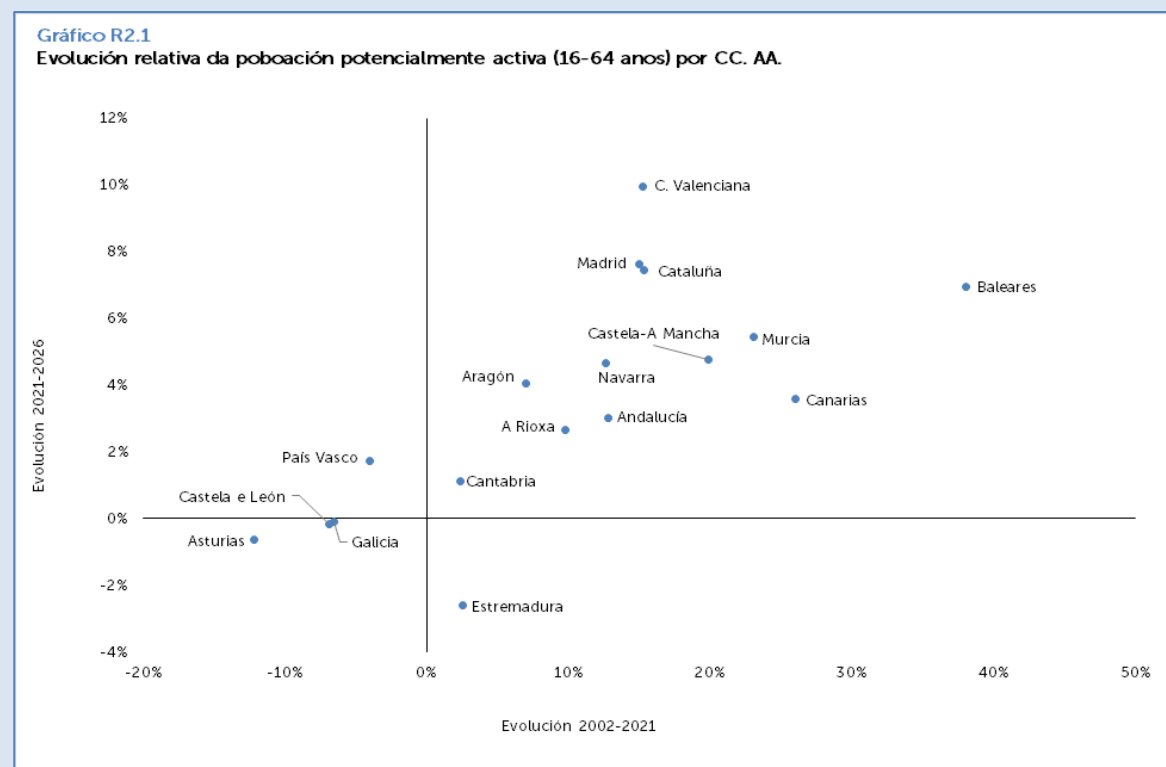


Cando paro e vacantes aumentan ao mesmo tempo, a economía pode estar a sinalar algo máis fondo que unha simple recuperación incompleta: un desaxuste crecente entre os perfís que demandan as empresas e os dispoñibles no mercado laboral, ben por diferenzas sectoriais, territoriais ou de cualificación. Pola contra, unha caída simultánea de ambas as variables adoita asociarse cun mercado de traballo máis eficiente, no que a información circula mellor e as empresas atopan con máis facilidade os perfís que precisan. Neste contexto, a curva de Beveridge convértese nun instrumento valioso, pero tamén delicado: en Galicia, a convivencia de movementos cíclicos, cambios estruturais e diferenzas estatísticas entre fontes obriga a interpretar os datos con moita prudencia. Precisamente por iso resulta de especial relevancia agardar polos resultados da reestruturación anunciada no Programa estatístico do IGE para 2026 da operación 3801-07-OE06, a “Enquisa sobre vacantes nas empresas galegas, grao de utilización da capacidade produtiva e indicador de sentimento do sector servizos de Galicia”, chamada a mellorar a medición deste fenómeno e, con ela, a lectura das tensións reais do mercado laboral galego.

Recadro 2. O papel da inmigración na remuda xeracional do mercado laboral galego

Galicia afronta un reto cada vez máis relevante de remuda xeracional no mercado laboral, estreitamente vinculado ao seu desafío demográfico. Como xa sinalabamos no último *Informe*, o envellecemento da poboación ocupada, a redución da poboación en idade de traballar e a saída de talento mozo limitan a capacidade de substituír as persoas que se xubilan. Este escenario aumenta o risco de vacantes difíciles de cubrir en sectores estratéxicos e incrementa de forma sensible as dificultades para garantir a continuidade da actividade económica.

Cada vez hai máis persoas próximas á xubilación e menos xente nova dispoñible para incorporarse ao emprego. Ademais, Galicia aparece entre as comunidades con maior perda de poboación potencialmente activa no período 2002-2026 (gráfico R1), o que reforza a necesidade de anticipar tensións no mercado de traballo. O problema non reside só no aumento das xubilacións, senón na capacidade real de substituír eses postos, manter o coñecemento acumulado e garantir actividade económica no territorio.



Neste contexto, o indicador de relevo en Galicia reflicte unha situación especialmente esixente. A finais de 2024 podemos estimar que hai 3,9 persoas próximas a xubilarse por cada mozo que podería incorporarse ao mercado laboral na próxima década (considerando como grupo de remuda o colectivo de parados e mais os activos potenciais menores de 30 anos). Debemos ter tamén en conta que cada xubilación non sempre implica unha nova contratación. Nalgúns casos as empresas poden optar por automatizar tarefas, repartir funcións internamente, externalizar servizos ou directamente amortizar eses postos de traballo.

Un elemento adicional a destacar é que, en contra do que podería agardarse nun principio, a maior presión de relevo xeracional concentrarase nos niveis educativos superiores (4,5 xubilados con educación superior están próximos a xubilarse por cada mozo menor de 30 en paro ou potencialmente activo con educación superior). Isto evidencia que o reto non se limita á substitución de man de obra en ocupacións de menor cualificación, senón que afecta tamén a dispoñibilidade futura de perfís cualificados. Por iso, resulta especialmente necesario artellar un plan de relevo integrado, que coordine as políticas educativas, formativas, laborais e de retención e atracción de talento.

Tamén é importante destacar que "envellecer non impide crecer". O que limita o crecemento é facelo sen produtividade, sen relevo laboral e sen capacidade de atraer e reter persoas. Esta tensión pódese traducir en máis dificultades para cubrir vacantes, perda de coñecemento práctico en oficios e procesos, peche de negocios familiares e maior presión sobre as xeracións novas.

Ademais coñecemos os sectores con maior exposición ao problema da remuda xeracional, o que facilitaría unha planificación integral. Os autónomos e pequenos negocios, os oficios técnicos, o campo, o mar, os coidados, a hostalería, os servizos locais e áreas concretas da Administración pública como a saúde e a educación mostran importantes dificultades para cubrir as futuras xubilacións dos actuais ocupados. En todo caso, a situación non será homoxénea: dependerá do territorio e do tamaño empresarial.

Por todo isto, podería ser en aparencia sinxelo elaborar un plan de remuda que combine varias liñas de actuación: unha formación profesional máis conectada coas empresas, mecanismos de transmisión sénior-júnior, atracción de talento mozo e migrante, mellora das condicións laborais e do benestar, e unha maior participación laboral en idades avanzadas. En relación a este último punto, debemos aclarar que prolongar a vida laboral debe ser unha decisión voluntaria. Non é necesario traballar máis anos todos, senón permitir traxectorias flexibles.

Neste contexto é normal que a inmigración apareza como parte da resposta, aínda que non como solución única. A chegada de emigrantes pode axudar a cubrir vacantes, rexuvenecer a poboación activa e soste servizos, pero require xestión, dereitos, formación, vivenda e oportunidades reais de arraigamento. A integración débese facer sen enfrontar colectivos e mellorando o mercado laboral para todas as persoas. A clave é que quedarse e traballar en Galicia compense a mozos, persoas sénior e poboación migrante.

O reto, en definitiva, consiste en conectar as necesidades reais de empresas, servizos e territorios con persoas dispoñibles para traballar, evitando que a falta de relevo se converta nun colo de botella para o desenvolvemento económico e social de Galicia. Na situación actual a chegada de poboación inmigrante non é unha alternativa, é unha necesidade. Na actualidade, a poboación potencialmente activa en Galicia mantense (cunha lixeira perda de 1.500 persoas) grazas á entrada de poboación non nacida en Galicia (gráfico R2.1 e cadro R2.1). Pero incluso co forte incremento observado nos últimos cinco anos da poboación migrante, estes fluxos non son suficientes para aumentar a poboación potencialmente activa; o que

si esta a ocorrer na maior parte de España. A situación cambiou de maneira considerable, xa que nos anos anteriores (2002-2021) Galicia ofreceu o peor resultado en termos absolutos de España, perdendo aproximadamente máis de 116.000 persoas entre 16 e 64 anos.

Cadro núm. R2.1
Detalle da evolución da poboación potencialmente activa en Galicia (2021-2025)

Nacidos en España	-82.208
Nacidos en Galicia	-78.734
Nacidos no resto de España	-3.474
Nacidos no estranxeiro	80.758
Total	-1.450

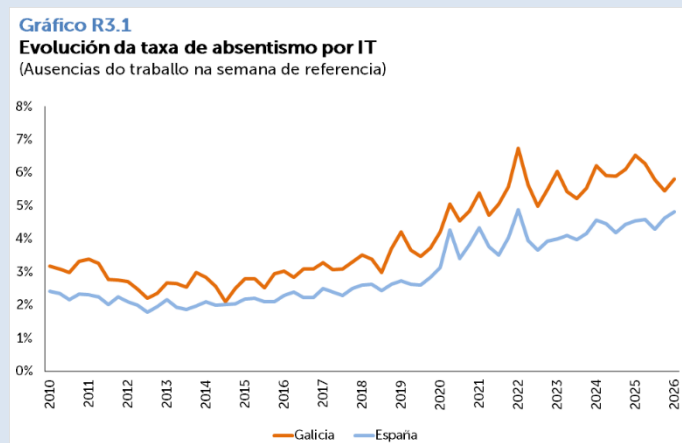
Galicia necesita anticiparse ao relevo xeracional con políticas laborais, formativas, migratorias e territoriais coordinadas. A prioridade é conectar necesidades reais de empresas e servizos con persoas dispoñibles para traballar, en condicións que favorezan a permanencia e o arraigamento.

Recadro 3. "Absentismo laboral en Galicia: por que olvidamos o presentismo?"

Nos últimos meses o absentismo é fonte de noticias e debate nos medios de comunicación galegos e nacionais case a diario. A noticia de fondo é que Galicia aparece sistematicamente por riba da media estatal nas medicións recentes de absentismo. Segundo Randstad, Galicia pechou 2025 cunha taxa do 8,6 %, fronte ao 7,1 % estatal, e foi a cuarta comunidade con maior absentismo, empatada con Asturias. Ademais, o absentismo por incapacidade temporal acadou o 6,8 % en Galicia, tamén por riba da media española, situada no 5,5 %.

O absentismo en sentido amplo inclúe practicamente todas as horas/días non traballados durante a xornada habitual: baixas por enfermidade, permisos, responsabilidades familiares, folga, representación sindical, motivos técnicos/económicos etc. Non obstante, a estimación do absentismo adoita excluír vacacións, festivos, ERTE/ERE e outras causas non imputables ao traballador, e centrase máis en ausencias non previstas ou non efectivamente traballadas por motivos como incapacidade temporal, permisos, asuntos persoais/familiares ou outros motivos. Para mellorar na análise do absentismo e as súas consecuencias cómpre separar a incapacidade temporal, do resto de causas, xa que supón case o 90 % das ausencias non previstas.

Se nos centramos nas ausencias por incapacidade temporal e observamos a súa evolución nos últimos anos é fácil entender que a prensa o converteu nun tema prioritario. Primeiro, os datos mostran un incremento continuo das xornadas perdidas e da súa incidencia (con cifras récord); segundo, supoñen un elevado custo económico (4.217 millóns de euros no ano 2024, segundo un informe encargado pola Xunta) e, terceiro, as propostas para reducir a súa "relevancia económica" xeraron un intenso debate político.



O gráfico R3.1 mostra a evolución da taxa de absentismo estimada a partir da EPA. Neste caso, o absentismo laboral estímase a partir dun indicador de ausencia do emprego durante a semana de referencia. Trátase dunha medición alternativa á utilizada noutros informes (Adecco, Randstad ou AIReF). A EPA é unha enquisa a fogares, non é un rexistro de empresa, así que mide ausencias declaradas por persoas ocupadas, non "baixas" exactas. En calquera caso, a evolución nos últimos anos é similar en todas as fontes dispoñibles: existe unha clara tendencia ao aumento do número de episodios de absentismo e Galicia mostra valores superiores á media nacional. Porén, se seguimos a

análise realizada pola AIReF, Galicia non destaca necesariamente por ter máis entradas en baixa que outras comunidades, senón por unha duración media especialmente elevada (en 2024 a duración media en Galicia por continxencias comúns foi de 82,85 días fronte aos 45,93 do conxunto de España). Este feito supón que a taxa de absentismo galega cando a aproximamos por ausencias na semana de referencia (datos EPA) posiblemente estea sobreestimada.

En calquera caso, o significativo diferencial existente entre España e Galicia merece unha explicación. Se a diferenza ten a súa orixe na duración media dos episodios de incapacidade temporal, cal é entón a orixe deste diferencial? Existen moitos factores para explicar duracións medias diferentes. Aí conflúen saúde, idade, condicións de traballo, listas de espera e xestión administrativa. Atrasos diagnósticos, listas de espera, dificultades de acceso a probas, estrés laboral, precariedade, falta de prevención de riscos e envellecemento da poboación traballadora son factores que poden prolongar as baixas. É dicir, o absentismo preséntase como un síntoma de tensións entre saúde laboral, organización empresarial e funcionamento do sistema sanitario, pero tamén existe o risco de que o debate derive en sospeita sobre baixas que moitas veces responden a problemas reais de saúde. Como podemos observar nos seguintes cadros, Galicia é a segunda comunidade con menor esperanza de anos de vida saudable ao nacer e é a última en termos de valoración subxectiva do seu estado de saúde. Parece, pois, normal que parte do diferencial na duración das baixas estea plenamente xustificado.

Cadro núm. R3.1

Anos de vida saudable ao nacer. 2023

	Homes	Mulleres	Total
Madrid	81,23	84,87	83,17
Aragón	79,30	83,85	81,59
Cantabria	79,05	83,68	81,30
Castela-A Mancha	79,27	82,97	81,01
Cataluña	78,91	82,32	80,69
Estremadura	79,12	82,48	80,61
España	78,20	81,93	80,07
A Ríoxa	77,53	83,16	80,46
C. Valenciana	77,56	82,99	80,32
Baleares	77,31	83,02	80,23
Navarra	78,44	81,96	80,20
Castela e León	78,38	81,80	80,13
País Vasco	76,82	83,06	80,12
Murcia	76,81	82,04	79,51
Asturias	77,47	81,17	79,33
Canarias	77,95	79,74	78,92
Galicia	77,94	78,73	78,22
Andalucía	76,68	79,40	77,97

Fonte: Indicadores clave do Sistema Nacional de Saúde. Ministerio de Sanidad.

Cadro núm. R3.2

Saúde autopercibida. Porcentaxe de poboación con valoración positiva do seu estado de saúde no ano 2023

	Homes	Mulleres	Total
C. Valenciana	82,68	75,44	79,00
Estremadura	83,78	73,42	78,55
Madrid	81,61	75,67	78,52
Andalucía	79,11	73,67	76,34
Murcia	79,69	69,92	74,81
España	78,00	70,18	74,01
Cataluña	78,95	68,01	73,39
Navarra	77,72	68,65	73,15
País Vasco	75,78	70,54	73,09
Castela-A Mancha	73,91	71,68	72,80
Aragón	76,52	68,66	72,55
Baleares	75,33	65,58	70,44
Castela e León	77,66	62,96	70,20
Cantabria	74,50	65,59	69,91
Canarias	72,58	67,03	69,77
Asturias	71,15	64,66	67,76
A Ríoxa	70,10	60,96	65,48
Galicia	65,30	54,03	59,45

Fonte: Encuesta Nacional de Salud de España (ENSE)/Encuesta Europea de la Salud (EES). Ministerio de Sanidad e Instituto Nacional de Estadística (INE)

sobre o absentismo en Galicia resulta incompleto se non incorpora tamén o presentismo. O absentismo é a parte visible do iceberg; o presentismo pode ser a súa masa somerxida. Se as políticas empresariais ou públicas actúan só sobre a ausencia —controlando as baixas médicas ou tratando de acurtalas— sen abordar as causas que deterioran a saúde e o rendemento, pode reducirse unha estatística mentres aumenta o custo real para a empresa e para o conxunto da economía.

Presentismo e absentismo son, con frecuencia, fases dun mesmo proceso. Primeiro aparece o presentismo: a persoa aguanta, acode enferma, rende menos, comete máis erros e vai acumulando esgotamento. Máis tarde pode chegar o absentismo: unha baixa médica, unha recaída ou unha incapacidade temporal máis prolongada. Por iso, unha política empresarial centrada exclusivamente en “reducir baixas” pode acabar agravando o problema se empurra as persoas traballadoras a acudir ao posto cando non están en condicións de facelo.

Por todo iso, cómpre reformular a pregunta que parece dominar o debate actual. Non abonda con preguntarse por que hai tantas baixas. É necesario engadir unha segunda cuestión: canta xente está traballando enferma, cansada, queimada ou desmotivada, e canto custa iso en produtividade, calidade, erros, rotación e saúde futura?

A evidencia internacional apunta na mesma dirección. Estudos como o *American Productivity Audit* ou o *Global Corporate Challenge* sinalan que, en determinadas patoloxías —en especial nos trastornos depresivos e noutros problemas de saúde mental—, os custos asociados ao presentismo poden superar amplamente os do absentismo. Algunhas estimacións sitúan estes custos entre cinco e dez veces por riba dos derivados das ausencias laborais. A OCDE, pola súa banda, tamén considera que o custo do presentismo pode ser superior ao do absentismo, chegando a estimarse arredor de 1,5 veces máis elevado.

Polo tanto, a cuestión de fondo non debe ser só “reducir o absentismo”, senón distinguir entre absentismo inxustificable, incapacidade temporal real e problemas de xestión sanitaria. As medidas máis razoables que aparecen no debate son reforzar a atención primaria, mellorar o seguimento dos procesos longos, acelerar probas e tratamentos, investir en prevención laboral, adaptar postos e pactar solucións no diálogo social sen deteriorar dereitos laborais.

O absentismo é visible: a persoa non está no posto de traballo, existe unha baixa, un parte médico, unha substitución posible, horas perdidas e un custo que pode ser imputado con relativa facilidade. Por iso aparece con frecuencia en titulares, informes empresariais e estatísticas oficiais ou sectoriais. O presentismo, pola contra, permanece moitas veces oculto. A persoa está fisicamente no seu posto, pero rende por debaixo da súa capacidade por dor, fatiga, ansiedade, depresión, desmotivación, *burnout*, mala organización, exceso de carga, medo a faltar ou por unha cultura laboral baseada en “estar por estar”.

A OCDE define este custo como salarios pagados sen o correspondente nivel de produción, e inclúeo, xunto co absentismo, entre as perdas ocultas de produtividade. Desde esta perspectiva, o debate

Por que, entón, o presentismo parece preocuparnos menos? A resposta non remite a unha única causa, senón á confluencia de varios factores que levan a empresas e Administracións a concentrar a súa atención no absentismo.

En primeiro lugar, porque o presentismo, a diferenza do absentismo, resulta moito máis difícil de medir. Avalialo esixe aproximarse á produtividade real, á calidade do traballo, aos erros, aos atrasos, á fatiga, ao clima laboral, á saúde mental e ao rendemento efectivo por tarefa. Moitas empresas carecen destes indicadores ou, simplemente, evitan abrir ese debate dentro da súa propia organización. O absentismo, pola contra, pode cuantificarse a través das horas non traballadas, das baixas médicas, da súa duración media ou do gasto en incapacidade temporal. O seu custo contable aparece de forma directa: se unha persoa falta, hai que substituíla, reorganizar quendas ou asumir unha perda inmediata de capacidade produtiva. O presentismo, en cambio, maniféstase de maneira máis difusa: menor produtividade, erros, peor atención ao cliente, accidentes, conflitos internos ou maior rotación. É, en definitiva, unha perda máis difícil de traducir nunha factura.

En segundo lugar, porque o presentismo é desde o punto de vista político e empresarial máis incómodo. O absentismo pode presentarse como un problema asociado ao traballador, ao sistema sanitario, á Seguridade Social, ás mutuas ou mesmo á práctica médica. O presentismo, pola contra, obriga a mirar cara ao interior das empresas: a organización do traballo, o papel dos mandos intermedios, as cargas laborais, as quendas, os salarios, a autonomía profesional, a conciliación, a prevención de riscos psicosociais e, en última instancia, a calidade do emprego.

En terceiro lugar, porque en España e en Galicia segue tendo un peso considerable unha cultura laboral profundamente presencialista. En moitas organizacións aínda se premia “estar”: aguantar, non faltar, alonxar a xornada ou evitar a baixa médica. Esta lóxica pode contribuír a reducir de maneira artificial o absentismo a curto prazo, pero a forza de incrementar o presentismo. O resultado son traballadores enfermos, esgotados ou desmotivados que seguen acudindo ao posto de traballo, mais que producen menos, producen peor ou o fan cun maior risco para a súa saúde e para a organización.

Por último, porque incorporar o presentismo rompe co relato simple. Se o problema se reduce ao absentismo, a solución parece limitarse a controlar máis as baixas. Se, pola contra, se introduce o presentismo na análise, o diagnóstico faise máis complexo e tamén o fan as respostas: prevención, redeseño do traballo, saúde mental, ergonomía, flexibilidade, mellor liderado, cadros de persoal suficientes e unha xestión sanitaria máis eficaz.

Desde esta perspectiva, o presentismo pode ser para Galicia, cando menos, tan relevante como o absentismo. Cómpre lembrar que moitas das causas asociadas ás ausencias laborais —o envellecemento da poboación traballadora, as doenzas musculoesqueléticas, os problemas de saúde mental, as listas de espera, o estrés, as quendas ou a presenza de sectores fisicamente esixentes— tamén poden xerar presentismo. Unha persoa con dor crónica, ansiedade, insomnio ou esgotamento pode non estar de baixa, pero iso non significa que estea traballando ao cento por cento da súa capacidade.

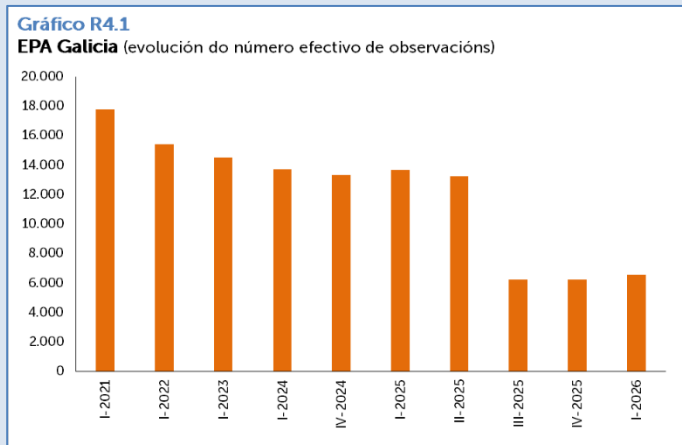
Recadro 4. Unha mala noticia para entender o mercado laboral galego

Desde o terceiro trimestre de 2025, Galicia conta cunha EPA máis pobre en detalle. A enquisa segue existindo e seguirá dando datos sobre emprego, paro, actividade ou ocupación. Pero xa non permite mirar o mercado laboral galego coa mesma lupa que antes.

A razón é clara: rematou o convenio entre o INE e o IGE que permitía duplicar a mostra da EPA en Galicia. Desde 2009, esa mostra ampliada facía posible obter información máis fina sobre provincias, sectores, idades, sexo, estudos, tipo de xornada, nacionalidade ou ramas de actividade. Agora, ao quedar só coa mostra estándar do INE, esa capacidade redúcese de maneira notable.

O problema non é que a EPA deixe de servir. O problema é que, cando se baixa moito ao detalle, a mostra pode quedar pequena de máis. E cando a mostra é pequena, as estimacións vólvense máis fráxiles. Noutras palabras: aumenta o risco de confundir ruído estatístico con cambios reais no mercado laboral (o

factor de elevación medio das observacións individuais en Galicia pasou de 150 a máis de 400). Por exemplo, seguirá tendo sentido analizar o paro ou o emprego no conxunto de Galicia. Pero xa será moito máis delicado sacar conclusións sobre cuestións moi concretas, como as mulleres novas desempregadas nunha provincia determinada e cun nivel educativo específico, ou o emprego feminino nun sector pequeno.



Que cambia na práctica?

O cambio ten tres efectos importantes. O primeiro é que Galicia perde capacidade para analizar os seus propios sub-

mercados laborais. Antes era máis doado estudar diferenzas por territorio, idade, sexo ou sector. Agora, moitos cruzamentos estatísticos poden quedar con poucas observacións e, polo tanto, ofrecer resultados pouco estables.

O segundo é que se rompe, en parte, a continuidade da explotación detallada que se viña facendo ata agora; non porque muden as definicións de paro ou emprego, senón porque cambia a base da mostra coa que se elaboraban esas táboas. De feito, o propio IGE xa advertiu de que a redución da mostra impide seguir ofrecendo a información co mesmo nivel de desagregación que se publicaba desde o terceiro trimestre de 2009.

O terceiro efecto é que haberá que ser moito máis prudentes coas análises conxunturais. Nun mercado laboral como o galego, onde moitas dinámicas importantes aparecen por idade, sector, territorio ou tipo de contrato, perder mostra significa perder precisión. Titulares como “sobe o paro xuvenil en Ourense” ou “cae o emprego feminino na pesca” deberán lerse con moita cautela se se basean en cruzamentos pequenos.

Ademais, este cambio chega nun contexto no que o INE xa viña reformando a EPA desde 2021 para adaptala a novos criterios europeos de precisión. Ese redeseño implica cubrir máis seccións censuais, pero con menos vivendas por sección. É dicir, a perda da mostra ampliada galega súmase a unha transformación xeral da enquisa.

O que significa de verdade

A lectura de fondo é sinxela: Galicia perde unha ferramenta moi útil para coñecer con detalle o seu mercado laboral. Sen dubida, a EPA seguirá sendo unha fonte central para analizar Galicia no seu conxunto, seguirá sendo imprescindible. Pero para estudar con precisión realidades máis pequenas (provincias, sectores, grupos de idade, brechas de xénero, tipos de contrato ou niveis formativos) haberá que ir con máis coidado e apoiar a análise noutras fontes. Falamos da afiliación á Seguridade Social, do paro rexistrado, dos contratos, da mostra continua de vidas laborais, dos datos tributarios, das enquisas sectoriais ou dos rexistros administrativos autonómicos. A partir de agora, combinar fontes xa non será só recomendable: será necesario.

En resumo, estamos ante unha mala noticia para a análise laboral galega. Non porque a EPA deixe de ser válida, senón porque perde capacidade para detectar desigualdades internas, cambios sectoriais e di-

námicas territoriais con precisión. E isto chega xusto cando Galicia máis necesita información fina para deseñar políticas públicas de emprego, formación, xuventude, envellecemento laboral, relevo xeracional, absentismo ou brechas de xénero e quere definir medidas para reducir a precariedade laboral, mellorar a calidade do emprego e combater a temporalidade, a parcialidade non desexada e os baixos salarios.

Se queremos entender ben o mercado laboral galego farán falta novas fontes e novas operacións estatísticas. Ese debería ser un dos retos centrais do próximo Plan Galego de Estatística 2027-2031.