

AS DEBILIDADES DO MERCADO LABORAL SEGUEN A PREXUDICAR EN MAIOR MEDIDA ÁS MULLERES

A pesar de tímidos avances grazas a medidas como as melloras do SMI e a reforma laboral



Redacción.- Un ano máis, de cara a este 8 de marzo, Día internacional da muller traballadora, UGT-Galicia vese na obriga de denunciar a situación sociolaboral das mulleres galegas marcada por unha menor actividade e ocupación, máis desemprego, segregación horizontal e vertical, maior temporalidade e parcialidade, a brecha salarial e a asunción das tarefas e coidados familiares, todos eles factores que seguen a lastrar a vida laboral das mulleres e as súas carreiras profesionais. Se ben é certo que hai dúas medidas lexislativas, impulsadas e apoiadas por UGT, que están a acurtar algunhas destas eivas, a subida progresiva do SMI nestes últimos anos e a reforma laboral, o camiño por andar aínda é arduo e longo porque as mulleres no eido do traballo seguen a levarse a peor parte das debilidades que o mercado laboral presenta.

Facendo unha radiografía da situación, segundo os datos da EPA do ano 2024 (media anual), a poboación activa feminina en Galicia é inferior á masculina en 34.900 persoas, cunha taxa de actividade do 49,4%, fronte ao 57,4% no caso dos homes, o que supón unha diferenza de case 8 puntos.

Galicia rexistra a terceira taxa de actividade feminina máis baixa do Estado

En canto á comparativa co resto das comunidades autónomas, Galicia rexistra a terceira taxa de actividade feminina máis baixa do Estado, só Asturias, cun 47,7%, e Extremadura, cun 49,4%, teñen un índices máis baixos. O diferencial coa media estatal, do 53,9%, é de 4,4 puntos.

Aínda que a principal causa da inactividade entre as mulleres, igual que no caso dos homes, é estar en situación de xubilación, a esta séguelle de preto a causa marcada como “labores da casa”. Hai 627.400 mulleres inactivas, fronte a 482.300 homes, e, destas, 355.200 o son por ser xubiladas e 143.600 por “labores da casa”. No caso dos homes, 327.400 están en situación de inactividade por xubilación e por “labores da casa” tan só hai 19.000. A falta de corresponsabilidade no fogar, como se vai ratificar por outros datos presentados ao longo desta nota, erixese como un dos principais factores que lastran ás mulleres, frean o seu acceso ao mundo laboral e, cando están nel, merman as súas carreiras profesionais.

E aínda incidindo máis nesta liña, hai que apuntar que das persoas inactivas que non buscan emprego polo “coidado de menores, persoas adultas enfermas, discapacitados ou maiores”, o 89,4% son mulleres e por “ter outras responsabilidades familiares ou persoais” as mulleres

representan o 78,2% do total.

De cada cen persoas ocupadas, 48 son mulleres, a pesar de representar o 52,3% da poboación. A brecha na taxa de emprego é de 7,8 puntos

En termos de ocupación, as mulleres galegas tamén se levan a peor parte. Hai 552.200 mulleres ocupadas, fronte a 591.700 homes, 39.500 mulleres menos. De cada cen ocupados, o 48,3% son mulleres, aínda representando o 52,3% da poboación (maior de 16 anos). Isto tradúcese nunha taxa de emprego masculina do 52,3% e de tan só o 44,5% no caso das mulleres, o que supón unha brecha de 7,8 puntos.

Segregación horizontal e vertical

E, aínda estando ocupadas, as mulleres galegas seguen a sufrir tanto a segregación ocupacional horizontal como vertical. O gran foco de ocupación feminina céntrase nos servizos, representando as mulleres o 58% do total (o 84,7% das mulleres ocupadas o están neste sector). Na agricultura, gandería, caza e silvicultura, as galegas representan o 39,8%. A porcentaxe baixa ao 28,4% no caso da industria, o 20,7% na pesca e acuicultura e o 8,9% na construción.

Tamén segue a existir a segregación vertical, tan só o 30,8% dos postos de dirección e xerencia son ocupados por mulleres e tan só o 1,5% das mulleres ocupadas o están nestes postos. Outro dato relevante é que as mulleres tan só representan o 32,29% dos órganos de dirección das empresas do IBEX35.

En canto á situación profesional, o 20,7% dos homes teñen unha ocupación por conta propia, fronte ao 15,6% das mulleres. Por sectores, as mulleres galegas teñen maior presenza que os homes no sector público, representando o 60,7%.

A igual formación, os homes teñen taxas de ocupación maiores. Non obstante, a maior nivel formativo as diferenzas redúcense, de feito, nos estudos superiores as mulleres xa superan aos homes

A relación entre formación e ocupación segue a ser máis beneficiosa para os homes. A igual formación, os homes acadan sempre maiores taxas de ocupación. A diferenza tan só é mínima no caso de estudos superiores, de feito, con este nivel formativo xa hai a día de hoxe máis mulleres que homes, 299.400, fronte a 239.400. Tamén se comproba que a maior nivel formativo, maior empregabilidade, polo que se deduce que a formación é a principal ferramenta para lograr a inclusión da muller no mercado laboral.

As taxas concretas de ocupación por nivel de formación son: con estudos primarios, do 14,3% entre os homes e do 5,3% entre as mulleres; educación secundaria primeira etapa, 44,2% entre os homes, 31,7% entre as mulleres; educación secundaria segunda etapa, 59,4% entre os homes, 50,8% entre as mulleres; e educación superior, 73,4% entre os homes, 73,4% entre as mulleres.

A Reforma laboral deixa a súa pegada, hai 61.200 mulleres máis en 2024 que no 2021 que teñen contrato indefinido

Que efectos está a provocar a reforma laboral?. Esta modificación lexislativa está a transformar o mercado laboral cara a estabilidade en ambos sexos. No 2024 a taxa de temporalidade foi do 19,3% entre as mulleres e do 12,6% entre os homes. Ambas están a experimentar un descenso progresivo. No 2019 a masculina era do 25,1% e a feminina do 27,8%. De toda a poboación asalariada con contrato temporal, o 60,3% aínda son mulleres. En canto á contratación indefinida, estase a ver cla-

ramente a pegada da reforma laboral, se no 2021 a porcentaxe da contratación indefinida era do 9,3%, entre as mulleres, pasou ao 30% no 2024.

A parcialidade ten rostro de muller. O 74,6% dos contratos a tempo parcial corresponden a mulleres. Do total das mulleres ocupadas, o 20,8% teñen contrato parcial, fronte ao 6,6% de homes

A parcialidade ten rostro de muller. Hai 115.000 mulleres con contrato a tempo parcial, fronte a 39.200 homes. Do total de mulleres ocupadas, o 20,8% teñen un contrato a tempo parcial, porcentaxe que no caso dos homes baixa ao 6,6%. Unha brecha de 14,2 puntos.

A taxa de paro feminina é 1,2 puntos superior á masculina

Que acontece no desemprego? A situación tamén é máis gravosa para as mulleres. No 2024 houbo 61.500 mulleres en situación de desemprego, fronte a 56.900 homes. A taxa de paro feminina é do 10% e a masculina do 8,8%.

Nas taxas de cobertura por desemprego, as mulleres tamén se levan a peor parte, cunha taxa do 69,7% que no caso dos homes sube ata o 76,5%.

Suspense absoluto para os fogares galegos en materia de corresponsabilidade

Outro ano máis, a materia de corresponsabilidade nos fogares galegos resólvese cun suspense. Seguen a ser as mulleres as que asumen, na maior parte dos casos, os coidados, o que as obriga, ou ben a renunciar a estar no mercado laboral ou a facelo en condicións máis limitadas para poder atender as dúas fronteas.

Das persoas que teñen contrato a tempo parcial por responsabilidades familiares, 32.400 son mulleres e 3.700 homes

Aí están os datos. Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por ter que "coidar a menores ou a persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores ou por ter que atender outras responsabilidades familiares", 32.400 son mulleres e tan só 3.700 homes.

O 76,4% das reducións por garda legal son solicitadas por mulle-

res e o 84,6% das excedencias

As reducións de xornada por garda legal (menores de 12 anos) son solicitadas por mulleres no 76,4% dos casos. As excedencias por coidado familiar son solicitadas no 84,6% dos casos por mulleres.

A brecha salarial, consecuencia tamén de moitos dos aspectos denunciados hoxe, persiste, aínda que, grazas a medidas como a mellora do SMI, vaise limando, aínda está en Galicia no 17,7%.

Acoso sexual e acoso por razón de sexo

En canto ao acoso sexual e acoso por razón de sexo, resulta evidente que os maiores factores de risco están na precariedade ou na realización de tarefas en condicións de illamento. Segundo o informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social de 2023, no Estado aumentaron nun 74,94% as actuacións, pasando de 810 no 2022 a 1.417 en 2023, supoñendo un aumento das infraccións detectadas nun 86,11%, pasando de 36 en 2022 a 67 en 2023.

Consideramos que isto non é máis que a punta do iceberg. O acoso sexual e o acoso sexista é un fenómeno habitual, normalizado e moi estendido, e tal e como pon de manifesto a Resolución do Parlamento Europeo, do 11 de setembro de 2018, sobre as medidas para previr e combater o acoso sexual e psicolóxico no lugar de traballo, "nos espazos públicos e na vida política da Unión, un gran número de casos de acoso sexual non chega a denunciarse como consecuencia da escasa sensibilización social respecto diso, o medo ao despedimento, a dificultade para conseguir probas, unhas insuficientes canles de denuncia, seguimento e protección da vítimas e a normalización da violencia".

Aínda queda moito por facer. Propostas de UGT:

En definitiva, aínda que hai aspectos do mercado laboral que están a mellorar para as mulleres, grazas a algunhas das medidas lexislativas aprobadas co respaldo de UGT, o camiño é longo e aínda queda moito por facer para que a metade de poboación goce da mesma situación no mercado laboral que o outro 50%.

Para UGT, é prioritario:

- Seguir incrementando o SMI ata situalo no 60% da media estatal, en cumprimento da Carta Social Europea, para

reducir a brecha de xénero nos salarios. E tamén se demanda que se modifique a norma que permite a absorción e compensación dos complementos salariais nas subidas do SMI e que esta modificación sexa recollida nos sucesivos acordos.

- As políticas públicas, tamén as laborais, deben ter perspectiva de xénero.

- Políticas de emprego que impulsen a incorporación das mulleres ao traballo, en condicións de calidade.

- Esixir o cumprimento dos plans de igualdade nos termos que obriga a lexislación, impulsándoos como aspecto prioritario na negociación colectiva, dotando dos recursos públicos necesarios para o cumprimento deste obxectivo.

- Garantir o cumprimento da normativa en materia de igualdade de xénero entre homes e mulleres e levar a cabo a transposición das directivas de transparencia salarial e violencia contra as mulleres, así como as adecuacións lexislativas que garantan o pleno cumprimento do Convenio 190 da OIT.

- Combater a segregación ocupacional, establecendo valoracións de pos-

tos de traballo con perspectiva de xénero.

- Incrementar e mellorar as políticas activas de emprego con perspectiva de xénero de xeito transversal, impulsando o acceso e cualificación das mulleres a sectores produtivos emerxentes derivados das transicións dixital, ecolóxica e demográfica.

- Adoptar medidas de acción positiva nas políticas xerais dirixidas a eliminar a discriminación e desigualdade no emprego.

- Erradicar a violencia machista nos centros de traballo, cunha política de tolerancia cero.

- Dignificar o sector dos coidados como paso imprescindible para garantir a equidade de xénero, garantindo a incorporación ou o mantemento no mercado laboral das persoas coidadoras e, á súa vez, dotando de condicións laborais dignas ás persoas que se dedican de xeito remunerado aos coidados.

- Resulta imprescindible a abordaxe dos coidados dende a corresponsabilidade social, superando a lóxica que asume a súa atención como un tema pri-

vado que deben resolver de xeito individual as persoas traballadoras ou as familias. Hai que incrementar o investimento público para garantir uns servizos e prestacións sociais suficientes, accesibles e de calidade.

- Avanzar cara a corresponsabilidade real e efectiva, a través de medidas que impulsen a concienciación, especialmente dos homes, a nivel social e das empresas, priorizando os permisos retribuídos.

- Necesidade de contar con permisos retribuídos para o coidado familiar, de carácter individual e intransferibles, para eliminar os obstáculos do acceso ao emprego por esta causa ou a renuncia involuntaria a unha promoción profesional por parte das mulleres.

- Investir en educación en igualdade.

- Reforzar e garantir os instrumentos e recursos de vixilancia, control e sanción da autoridade laboral para o cumprimento efectivo da legalidade en igualdade de xénero e non discriminación no eido laboral.

OS DATOS DE PARO POÑEN DE RELEVO A FORTALEZA DO NOSO MERCADO DE TRABAJO

Melloran a calidade e estabilidade do emprego pero hai que seguir recuperando salarios, implantar canto antes a redución de xornada e reforzar as políticas activas de emprego

Redacción.- Os datos de afiliación á Seguridade Social e de paro rexistrado de febreiro publicados esta semana reportan, como adoita ocorrer neste mes, bos resultados no que á creación de emprego refírese, contabilizándose un incremento do número de afiliados á Seguridade Social e unha baixada do desemprego.

Nesta ocasión o aumento mensual de afiliación cífrase en 4.858 de persoas, co que o total de persoas ocupadas afiliadas á Seguridade Social sitúase en 1.071.948. Se o comparamos con febreiro de 2024 hai 16.930 persoas máis afiliadas, un 1,6%, co que o ritmo de creación de emprego mantense.

O paro rexistrado reduciuse en 343 persoas con respecto ao mes anterior, alcanzando un total de 120.977, sendo o dato máis baixo para un mes de febreiro desde 1996. Con respecto ao mesmo mes do ano anterior o paro reduciuse en 9.606 persoas.

Pola súa banda, a calidade e estabilidade do emprego segue mellorando grazas aos cambios que introduciu a reforma la-

boral de 2021, de maneira que a taxa de temporalidade en febreiro foi do 13,88%, 0,29 puntos menos que hai un ano e 13,8 puntos menos que a que se rexistraba en febreiro de 2021, antes da reforma.

Neste segundo mes asináronse un total de 45.327 contratos, 8,62% menos que en febreiro de 2024. Deles, o 36,02% da contratación é indefinida, mentres que antes da reforma este valor roldaba o 10% dos contratos.

Así, os datos expostos poñen de relevo a fortaleza do noso mercado de traballo, mesmo nun contexto de incerteza internacional como o actual, que pode minguar o crecemento potencial das economías eu-



ropeas. E non só créase máis emprego, senón que este é de maior calidade, en tanto se asenta sobre a figura do contrato indefinido, conformando unhas relacións laborais cada vez máis sólidas e estables.

Seguir na vía da recuperación salarial

Con todo, aínda existen importantes vías de mellora para facer máis eficiente o noso mercado laboral, sendo a recuperación salarial unha das principais. A revalorización do salario mínimo interprofesional ata os 1.184 euros mensuais en 2025 (en 14 pagas) foi, sen dúbida, unha noticia moi positiva, aínda que debe ser complementada coa súa exención total do IRPF ata que non alcancen todos os seus perceptores unha contía equivalente, polo menos, ao 60% do salario medio.

Ademais, este acordo debe de servir de impulso para mellorar tamén as retribucións dos salarios de convenio, de maneira que a subida do salario mínimo interprofesional non comprima o abanico salarial por abaixo e sirva para mellorar a capacidade de consumo de toda a poboación traballadora.

Este aumento salarial é necesario e coherente coa situación de bonanza económica xeral e das empresas no noso país xa que, por cuarto ano consecutivo, as marxes sobre beneficios volven situarse en máximos históricos, polo que non só as empresas teñen capacidade para seguir incrementando salarios, senón tamén para reducir a xomada sen que iso conleve unha rebaixa salarial.

Redución de xornada, desconexión e rexistro horario

Así mesmo, UGT vai seguir pelexando por implantar, canto antes, a xornada labo-

ral de 37,5 horas, un obxectivo esencial para o sindicato cuxo bloqueo non admite ningún tipo de xustificación política nin económica. Dita transformación debe vir acompañada doutras medidas que tamén melloren a calidade do emprego, como o reforzo do dereito á desconexión ou a mellora do rexistro horario.

Por último, a pesar de que os datos de emprego dos últimos meses resultan positivos, tanto en termos cuantitativos e cualitativos, é necesario que estes avances esténdanse a toda a poboación traballadora, polo que se deben seguir reforzando as políticas activas de emprego co obxectivo de combater o paro de longa duración e mellorar a inserción laboral dos colectivos máis vulnerables.

Radiografía desemprego en Galicia

Concretando os datos que se fixeron públicos, en Galicia o desemprego caeu en 343 persoas con respecto ao mes anterior (0,28%), e no Estado esta cifra tamén baixou, un 0,23%, dun xeito similar ao que sucedeu en Galicia. No ano rexistrouse unha contracción do desemprego, baixando en 9.606 persoas, un 7,36% menos. Así, o número total de desempregados sitúase en 120.977 persoas, mínimo histórico nun mes de febreiro en Galicia dende 1996.

Por idades, entre os menores de 25 anos, o desemprego, pola contra, subiu, nun 2,78%, e no ano a diminución foi dun

2,89%.

Por sexos, no mes o desemprego baixa en ambos, un 0,64% entre os homes e no caso das mulleres nun 0,02%. No ano baixou o desemprego tamén en ambos casos, o 7,36% entre os homes e o 7,35% entre as mulleres. Dende UGT-Galicia alértase de que, en termos estruturais, as mulleres seguen a representar o 57,92% do total do desemprego en Galicia. O paro afecta a un total de 70.067 mulleres, fronte a 50.910 homes.

En canto aos sectores, o desemprego no mes baixa en todos, excepto no colectivo de sen emprego anterior. Así, baixa na agricultura e gandería, nun 1,67%; na industria, nun 1,72%; nun 1% na construción; en servizos, nun 0,27%. Pola contra, sube entre o colectivo de sen emprego anterior, nun 2,09%. No ano baixa en todos. Así, diminúe un 12,86% no primario; o 11,22% na industria; o 11,88% na construción; o 6,78% no sector servizos; e o 2,25% entre o colectivo de sen emprego anterior.

O dato de contratación indefinida segue a ser moi bo, do 36,02%. Realizáronse en febreiro un total de 45.327 contratos en Galicia. Antes da reforma laboral, no mes de febreiro de 2021, a porcentaxe de contratación indefinida non superaba o 11,46%. A afiliación á Seguridade Social sitúase en 1.071.948 de media mensual, crecendo un 0,46% no mes e aumentando un 1,6% no ano.

FeSMC-GALICIA CELEBRA O SEU 2º CONGRESO NO QUE ELADIO ROMERO É REELIXIDO SECRETARIO XERAL

Redacción.- Este mércores FeSMC UGT Galicia celebrou en Santiago o seu 2º Congreso no que Eladio Romero saíu reelixido como secretario xeral.

Nestes anos de mandato estará acompañado por Beatriz Meilán, como secretaria de Organización. Ao fronte de Administración e Tesourería estará Daniel Antelo. Cristina Calvo asumirá a Secretaría de Acción sindical, Igualdade e Comunicación. Ramón Dopico será o secretario de Eleccións Sindicais e María del Mar Martín a secretaria de Formación e Políticas de Ocupación.

Desde FeSMC UGT Galicia agradeceron a todas e todos os delegados a confianza depositada no equipo elixido que afrontará esta nova etapa con toda a ilusión e ansias de seguir avanzando.

Na súa intervención, o secretario xeral de UGT-Galicia, Cristóbal Medeiros, destacou a importancia crucial de cada un dos sectores que aglutina a federación no eido económico, social e laboral.

Tamén insistiu en que se avencian novos desafíos aos que haberá que enfrontarse nun momento de cambios, o panorama industrial está a redibuxarse, as políticas enerxéticas están tamén a reconfigurarse...



E, neste contexto, UGT ten que xogar un papel importante e, para iso, hai que sumar forzas, as tres federacións e as unións comarcais teremos que remar todas a unha para facernos máis fortes e afrontar os novos retos.

UGT CONSIDERA QUE O GASTO EN DEFENSA NON SE PODE FACER A CONTA DO PIAR SOCIAL EUROPEO

O sindicato insiste na importancia de garantir que calquera aumento en investimento en defensa non comprometa a protección social nin a cohesión territorial

Redacción.- A proposta da presidenta da Comisión Europea, Ursula von der Leyen, de permitir o uso de Fondos de Cohesión para o gasto en defensa abriu un debate sobre as súas implicacións económicas e sociais. Co obxectivo de mobilizar ata 800.000 millóns de euros nos próximos anos, a medida busca reforzar a seguridade en Europa ante un contexto xeopolítico inestable. Con todo, a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores (UGT) advirte que este investimento non debe facerse á conta do modelo social europeo nin da cohesión territorial.

Europa debe asumir maior responsabilidade na súa defensa, pero sen debilitar as políticas de benestar e, neste sentido, os fondos de cohesión foron clave para reducir desigualdades e financiar infraestruturas, inclusión social e transición ecolóxica. A súa reatribución ao sector militar sen planificación adecuada podería aumentar dis-

paridades e afectar á estabilidade territorial.

Condições crave para un investimento equilibrado

UGT considera que calquera investimento en defensa debe garantir, en primeiro lugar, a protección do gasto social, asegurando que os fondos destinados a emprego, formación, infraestruturas e sustentabilidade non se vexan reducidos. Ademais, é imprescindible que esta industria contribúa á creación de emprego digno, ofrecendo postos de traballo estables e con dereitos garantidos.

Outro aspecto clave é o equilibrio territorial, evitando a concentración industrial nunhas poucas rexións e promovendo a reindustrialización daquelas zonas en declive. Para asegurar un uso eficiente dos recursos, requirense mecanismos de supervisión e

transparencia que preveñan calquera posible malversación. Por último, calquera investimento neste ámbito debe estar aliado cos obxectivos climáticos da Unión Europea (UE), apostando por procesos sostibles e respectuosos co medioambiente.

Un modelo de seguridade compatible co progreso social

A seguridade e a defensa son esenciais para o futuro da UE, pero o seu financiamento non pode comprometer os principios de cohesión e xustiza social. UGT insta a que calquera decisión nesta materia conte coa participación activa dos interlocutores sociais e garanta a protección dos dereitos laborais, o desenvolvemento territorial equilibrado e a sustentabilidade económica e ambiental. A seguridade debe reforzarse sen socavar o modelo social que foi a base do progreso europeo.

UGT REIVINDICA A EFICIENCIA ENERXÉTICA COMO UN MOTOR DE EMPREGO PARA UN FUTURO XUSTO E SOSTIBLE

O sindicato lembra que existen moitas accións sinxelas que se poden facer a diario para contribuír á eficiencia enerxética e ademais xerar un aforro económico considerable

Redacción.- Con motivo do Día Mundial da Eficiencia Enerxética, que se celebrou esta semana, o sindicato quere lembrar que existen moitas accións sinxelas que se poden facer a diario para contribuír á eficiencia enerxética e ademais xerar un aforro económico considerable.

Esta iniciativa, que xurdiu en 1998 en Austria durante a Primeira Conferencia Internacional da Eficiencia Enerxética, ten o obxectivo de sensibilizar a todas as persoas sobre a necesidade de reducir o consumo enerxético mediante un uso razoable e sostible da enerxía.

O consumo enerxético mundial atópase en constante aumento debido ao desenvolvemento económico e o crecemento da poboación. Isto, unido á actual crise enerxética, agravada pola inestabilidade xeopolítica e a escaseza de recursos, demostrou a necesidade de reducir o consumo enerxético en todos os sectores e maximizar a eficiencia dos que xa temos.

Para potenciar a eficiencia enerxética é necesario implantar un amplo abanico de medidas, destinadas a optimizar os procesos de

produción e consumo de enerxía, apostar por fontes de enerxía renovables, fomentar o consumo responsable e eficiente, impulsar a rehabilitación de edificios, aumentar a reciclaxe, etc. En España, o conxunto de medidas destinadas á eficiencia enerxética recóllese no Plan Nacional Integrado de Enerxía e Clima (PNIEC) 2021-2030.

Neste contexto, a actualización do PNIEC, que se aprobou en setembro de 2024 por parte do Goberno, estima un investimento total de 308.000 millóns de euros ata 2030, cun impacto positivo na economía e o emprego. Segundo as previsións do Ministerio, o PIB crecerá un 3,2% respecto ao escenario tendencial, e espérase que o plan xere entre 363.000 e 560.000 novos empregos en 2025 e 2030, respectivamente. Este incremento, superior ao do PNIEC 2021-2030, débese ao impulso da reindustrialización e a electrificación, con especial incidencia nos sectores industriais, enerxéticos e de construción. A transición enerxética e o desenvolvemento de infraestruturas máis eficientes non só garantirán unha redución de custos enerxéticos, senón que tamén contribuirán a un mercado laboral máis dinámico e sostible. Ademais, un aspecto interesante é o impacto socioeconómico



do PNIEC. Estímase que a integración de renovables e o incremento da eficiencia enerxética redundarán en menores custos para fogares e empresas.

Para UGT, estes datos positivos teñen que ir acompañados de programas de formación e capacitación para as persoas traballadoras no campo da eficiencia enerxética e da esixencia de que todo o emprego xerado sexa digno, seguro e de calidade. Se se impulsa adecuadamente, a eficiencia enerxética pode xerar un crecemento rápido do emprego e converterse nun sector de emprego verde a longo prazo. Para iso, os gobernos teñen que apostar decididamente por priorizar accións neste sentido, mellorando o desenvolvemento social e económico, a seguridade enerxética, a descarbonización, a creación de emprego de calidade e resolvendo a pobreza enerxética.