

MOBILIZACIÓNS NA CORUÑA, LUGO, OURENSE, VIGO E VIVEIRO POLA REDUCIÓN DA XORNADA LABORAL ÁS 37,5 HORAS

Chamamento aos empresarios a pechar un acordo xa porque é hora de abandonar modelos baseados nos baixos salarios e en longas xornadas laborais

Redacción.- Este xoves, centos de persoas, convocados por UGT e CCOO, concentráronse ás portas das sedes empresariais da Coruña, Lugo, Ourense, Vigo e Viveiro (sede sindical) para demandar a redución da xornada semanal ata as 37,5 horas semanais, sen diminución do salario. Estas concentracións repetíronse ao longo de toda a mañá fronte ás sedes empresariais de todo o Estado, enmarcadas nunha campaña iniciada por UGT e CCOO para chamar aos empresarios a pechar un acordo xa, despois de máis dun ano de negociacións, e, se este non é posible, que esta medida se adopte no eido lexislativo.

Trátase de apostar por un modelo produtivo que teña como obxectivo a mellora do emprego e das condicións laborais de todas as persoas traballadoras. É hora de abandonar modelos baseados nos baixos salarios e en longas xornadas laborais que xa demostraron o seu fracaso para a produtividade e a xeración de riqueza para o conxunto do país.

A redución da xornada laboral é unha necesidade para os traballadores e traballadoras; para o sistema produtivo; para a economía do país; e, para a sociedade en xeral.

O contexto actual, o axeitado

O contexto actual é o axeitado para implantar esta medida, as grandes transformacións no mundo produtivo, económico e social, impulsadas polas transicións dixital e ecolóxica, están a xerar incrementos de produtividade, co conseguinte aumento dos beneficios empresariais. E, a riqueza que xera un país debe repartirse equitativamente para beneficiar a toda a sociedade. Como?,



a redución do tempo de traballo e a mellora dos salarios son formas esenciais.

A última redución, de hai 40 anos

A última redución legal da xornada tivo lugar hai máis de 40 anos, coas 40 horas semanais. Aínda que a negociación colectiva permitiu levar a media ás 38,5 horas nos convenios, aínda así, son moitos os sectores e empresas que aínda non gozan de ningunha redución con respecto ás 40 horas. Isto xera competencia desleal e repercusións negativas sobre o emprego. Polo tanto, a redución de xornada é unha cuestión de xustiza social porque hai que equiparar os dereitos laborais, podendo beneficiarse case 13 millóns de persoas en todo o Estado e preto de 500.000 en Galicia.

A xuízo de UGT, implementar esta medida tería pegadas positivas sobre a saúde física e mental dos tra-



balladores e traballadoras; sobre o medioambiente; e, en termos de igualdade de xénero, a redución do tempo de traballo tamén contribuirá efectivamente á igualdade efectiva entre homes e mulleres porque vai cara unha mellor conciliación responsable entre a vida laboral, social, persoal e familiar.

Xustiza social

Trátase de xustiza social, de emprego de calidade, beneficiará á economía do país, á igualdade e en defensa do medio ambiente, hai que apostar decididamente pola redución da xornada xa, porque xa toca e porque é o momento.

UGT FICA ORGANIZA SENDOS ALMORZOS SAUDABLES EN ACEITES ABRIL E PORTOMAR

Dentro da campaña de hábitos de vida saudables que a Federación está a desenvolver na industria alimentaria galega

Redacción.- Este xoves celebrouse un almorzo saudable, dentro da campaña de hábitos de vida saudables na industria alimentaria desenvolvida por UGT FICA Galicia, en Aceites Abril, en Ourense. E o venres tivo lugar outro similar na conserveira Portomar, en Vilagarcía.

O calendario de visitas iniciouse xa no mes de xullo e continuará co obxectivo, de aquí a finais da campaña, de chegar ao máximo número de empresas posibles da industria alimentaria galega, conserveiras, empresas de elaborados de peixe, cábricas, matadoiros, granxas, lácteas, entre outras.

Hai que subliñar que o fomento de hábitos de vida saudables está intrinsecamente relacionado co traballo saudable, para o cal, hai que impulsar un plan de actuación coordinado e co esforzo común entre traballadores e a dirección das empresas, para que promovan estas tamén a saúde e previr así enfermidades. Con isto, ao promover estilos de vida saudables, as empresas non só aumentan a satisfacción e o compromiso dos empregados, senón que tamén melloran o seu rendemento e produtividade.

Concretamente, a campaña, financiada pola Xunta, consiste na elaboración dun díptico e carteis informativos, onde se explica como adaptar o corpo para a xornada laboral, como minimizar os riscos no traballo, aconséllanse exercicios para finalizar a xornada laboral e danse recomendacións para un estilo de vida saudable, como unha dieta equilibrada, actividade física diaria, descanso, evitar hábitos tóxicos, gozar de tempo libre e de ocio, manter un bo estado de saúde xeral e coidar a saúde mental.

Acompañado isto da programación de xornadas de presentación da campaña e divulgación nas empresas, xunto coa celebración de almorzos saudables nos seus comedores, como un xeito de exemplificar o que debería ser unha primeira comida do día saudable para afrontar

unha xornada en mellores condicións. Ademais, os dípticos e carteis informativos están a ser entregados ás direccións das empresas para solicitar a súa colaboración na difusión dunha campaña que beneficia a todos e todas.

Non se pode esquecer que na industria alimentaria, polas súas características produtivas, as tarefas repetitivas, bipedestación e sobreesforzos son moi comúns, polo que o correcto manexo dos riscos que isto acarrea é fundamental para evitar trastornos musculoesqueléticos que producen ausencias ou baixas laborais.

Está demostrado que coa práctica dunha serie de exercicios antes de comezar a xornada; durante a mesma, mantendo unha serie de posturas, facendo as pausas necesarias, manexando correctamente as cargas e cunha correcta hixiene ergonómica; e, despois, facendo unha serie de exercicios de estiramento, poden previr ou diminuír, e moito, certas lesións e trastornos musculoesqueléticos, como tendinitis, síndrome do túnel carpiiano, ciática...



UGT, FEDAVICA e CCOO esixen a aprobación do RD que desenvolva a Lei do fondo das vítimas do amianto que acumula 20 meses de retraso

Redacción.- A proposición non de lei, presentada polo PNV e coa firma de deputadas e deputados de Sumar, ERC, Junts, EH Bildu, Coalición Canaria e Podemos, esixe ao Goberno a aprobación do RD imprescindible para que as vítimas poidan solicitar as indemnizacións previstas na Lei do Fondo do Amianto, reclama que se consideren as alegacións que asociacións de vítimas e sindicatos presentamos ao proxecto de RD e solicita que se adopten medidas orzamentarias para dotar economicamente ao Fondo.

A Lei 21/2022, do 19 de outubro, de creación dun fondo de compensación para as vítimas do amianto, aprobouse no Senado o 4 de outubro de 2022 pola práctica unanimidade dos grupos parlamentarios, e despois de quince anos de reclamación por parte da Federación Estatal de Asociacións de Vítimas do Amianto (FEDAVICA) e dos sindicatos UGT e CCOO. A Lei contem-

plaba a aprobación dun Real Decreto, que desenvolvería cuestións importantes como o procedemento de solicitude e as contías das indemnizacións, no prazo de tres meses tras a súa publicación no BOE. Devandito prazo finalizou o 20 de xaneiro de 2023.

O Goberno, a través do Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, presentou un proxecto de RD en xuño de 2023, superado o prazo máximo para a súa aprobación, que resultaba absolutamente insuficiente para as nosas organizacións polo que presentamos un documento conxunto de alegacións. As alegacións propoñían modificacións en cuestións de procedemento e prazos, para axilizar a xestión das solicitudes, pero sobre todo centrábanse nas contías das indemnizacións, ao noso xuízo escasísimas e moi por baixo doutras indemnizacións xa existentes en España para outros tipos de vítimas. Ademais, UGT, FEDAVICA e CCOO reclama-

mos que ditas indemnizacións contén cunha exención do IRPF, como xa sucede con outros colectivos.

O documento de alegacións rexistrouse o 7 de xullo de 2023 e desde ese momento non volvemos a ter noticias do estado de tramitación do RD, a pesar de solicitar reunións co Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións. Chegados a este punto, desde as asociacións de vítimas do amianto e dos sindicatos valoramos positivamente a presentación da PNL e pedimos o voto favorable do conxunto dos grupos parlamentarios. Con todo, somos consciente que o alcance dunha PNL é limitado, o que nos obriga a esixir ao Goberno o cumprimento da Lei 21/2022 coa aprobación do RD incorporando as alegacións que presentamos. As vítimas do amianto están a ser tratadas como vítimas de segunda categoría, a pesar das responsabilidades do Estado na súa situación.

A IA E O BIG DATA DISCRIMINAN ÁS MULLERES DE FORMA SISTEMÁTICA

As empresas deben avaliar as súas IA laborais, auditalas, corrixir os seus datos de entrenamento e dar transparencia ao seu funcionamento a través do diálogo social e a negociación colectiva

Redacción.- Segundo datos de principios de 2023, unha de cada tres empresas españolas emprega técnicas de big data e o 42% das grandes compañías implementa a IA dentro do seu proceso produtivo.

A aplicación máis usada destas tecnoloxías está relacionada coa actividade laboral (ata un 56% das grandes empresas toman decisións dentro dos fluxos habituais de traballo). A estas alturas de 2024, e coñecendo a recente explosión de solucións de IA xenerativa, seguramente, estas cifras aumentaron ostensiblemente.

Con todo, son mínimos os casos de compañías que someten as devanditas tecnoloxías a unha avaliación de riscos, auditan os seus resultados ou coidan a calidade dos datos de adestramento (segundo datos de IBM, só 3 de cada 10 empresas fan probas para reducir os rumos non desexados). E as principais damnificadas son as mulleres.

Ao longo da historia constatáronse ducias de exemplos de programas informáticos discriminatórios por razón de xénero. Máis aló dos coñecidos casos de Almendralejo, as Apple Card ou o pernicioso funcionamento dos algoritmos das redes sociais, no aspecto puramente laboral as mulleres están a ser discriminadas de forma recorrente e reiterada.

Desde que no 1967 instaurou o “IBM Programmer Aptitude Test” como filtro de recrutamento para o seu equipo de programación – un programa que rexeitaba calquera solicitude rubricada por unha muller – os exemplos de discriminación de xénero vinculados á IA e a algoritmia son múltiples:

- En 2016, unha análise da prensa estadounidense determinou que o motor de procura de LinkedIn priorizaba os perfís con nomes masculinos sobre os femininos.

- Ese mesmo ano, unha das primeiras IA (Tay) aplicadas a Twitter (hoxe X) despachouse con mensaxes machistas, ameazantes e insultantes.

- De novo en 2016, pero en uso

real desde 2014, Reuters investigou o algoritmo de selección de persoal de Amazon, concluíndo que o sistema tiña un rumbo machista á hora de seleccionar aos solicitantes.

- En 2018, unha investigación da Universidade de Stanford descubriu que a ferramenta Google Translate estaba infestada de rumos que relacionaban a mulleres e homes con determinadas profesións.

- O 2020, a Universidade de Texas desenvolveu o algoritmo (GRADE – GRAduate ADmissions Evaluator), e o novo sistema reduciu o tempo necesario para procesar as solicitudes, pero sempre sobreponderaba as solitudes dos homes.

- En poucos anos, e pesar dos antecedentes, lanzouse Ask Delphi, unha IA creada por un grupo de científicos para ofrecer consellos éticos que chegou a afirmar que “os bikinis son de mala educación na praia”.

- En 2021, unha auditoría do servizo de publicidade de Facebook realizada por investigadores independentes da Universidade do Sur de California revelou como se castigaban os CV das mulleres. Por exemplo, para postos de traballo de enxeñería de software para Nvidia, de cada 10 anuncios presentados, ata sete dirixíanse a homes e só tres a mulleres. Con todo, o 95% das persoas ás que se lles mostrou o anuncio de emprego de aia eran mulleres.

- Xa en 2023, o programa iTutorGroup, utilizou un software con tecnoloxía de intelixencia artificial para avaliar as solicitudes de posibles titores. O sistema rexeitou automaticamente a máis de 200 candidatas de máis de 55 anos, simplemente polo seu sexo e idade.

- As novas aplicacións de IA xenerativa tamén están infestadas de prexuízos e estereotipos. Hai dous



anos, Bloomberg constatouno con ChatGPT: “Se ves a unha muller cunha bata de laboratorio, probablemente só estea alí para limpar o chan / Pero se ves a un home cunha bata de laboratorio, probablemente teña os coñecementos e as habilidades que estás a buscar”. Os mesmos estereotipos détectanse na IA xenerativa de contidos visuais. Aquí pódense ver varios exemplos publicados polo Washington Post:

Non é necesario dar máis exemplos. Trátase dun traxectoria demostrada e demostrable, que abarca varias décadas e que chega ata as IA máis recentes.

Non hai que esperar á entrada en vigor do Regulamento Europeo de IA

UGT considera que non se pode seguir permitindo esta bula dixital que permite aos provedores de solucións de IA, e ás empresas que as adquiren, exercer esta discriminación contra das mulleres de forma sistemática.

O sindicato lembra que a Constitución e a Carta de Dereitos Fundamentais da UE prohibe este tipo de prácticas ilegais e de nula ética empresarial e advirte de que a escusa da plena entrada en vigor do Regulamento Europeo de IA non serve como eximente: se as empresas queren ser realmente inclusivas e respectuosas coas mulleres deben avaliar xa as súas IA laborais, auditalas, corrixir inmediatamente os seus datos de adestramento, e sen ningunha dúbida, dar plena transparencia ao seu funcionamento por medios de diálogo social e a negociación colectiva.

A ECONOMÍA ESPAÑOLA CRECE CON DECISIÓN PERO AÍNDA QUEDAN ASPECTOS NOS QUE INCIDIR PARA GARANTIR A SÚA BOA MARCHA NO FUTURO

É imprescindible continuar na senda de aumentos salariais para que as persoas traballadoras recuperen e aumenten a súa capacidade adquisitiva

Redacción.- Os datos sobre a Contabilidade Nacional Trimestral, dados a coñecer hoxe polo INE, correspondentes ao segundo trimestre de 2024 rexistran un aumento trimestral do PIB do 0,8%, un 3,1% en termos anuais. Con este dato, a primeira metade do ano rexistra un incremento anual, en media, do 2,8%. Isto xa xerou unha revisión xeneralizada á alza das estimacións para 2024, situando o crecemento esperado do PIB por encima do 2,5% para a maioría de institucións, e podendo mesmo superar a cifra do pasado 2023, que tras a revisión do INE estimouse un crecemento do 2,7%.

A demanda nacional achegou 2,4 puntos ao aumento do PIB, mentres que a demanda externa fíxoo en 0,7 puntos. Neste sentido, destaca o comportamento do consumo dos fogares, que crece un 2,5% anual, e o do investimento, que o fai un 2,2%. No que respecta aos sectores económicos, o aspecto máis positivo é que todos eles crecen con taxas anuais superiores ao 2,5%, sendo especialmente rechamante o aumento do 3,7% do sector servizos.

A economía española rexurdiu da pandemia en 2022, ano no que xa alcanzou e superou o nivel de PIB de 2019, segundo a última revisión coñecida. Con todo, isto non quere dicir que o fíxese en todos os agre-

gados. O investimento, sobre todo a produtiva, acaba de recuperar o mesmo nivel que antes da pandemia, cun atraso de máis de dous anos respecto a outros agregados, un obstáculo importante sobre todo no medio prazo. Ademais, cabe destacar que os fondos europeos recibidos polo Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia, supoñen unha parte importante do investimento total realizado, un 0,7% do PIB en 2023 e previsiblemente un 1% en 2024, segundo o Banco de España. Por tanto, o sector privado debe esforzarse en mellorar nesta materia se se persegue manter o crecemento económico no medio e longo prazo e transformar o noso mercado produtivo.

Doutra banda, un dos motivos polos que se freou o investimento está relacionado coas políticas monetarias levadas a cabo polo Banco Central Europeo (BCE), que coa subida de tipos tan agresiva que se fixo como resposta á inflación, ata o 4,25%, desincentivou o financiamento de investimentos mediante o crédito. Tras a segunda baixada no ano, o día 12 de setembro, e o cambio de tipo de referencia, os tipos atópanse no 3,5%. A dificultade de acceso ao crédito supuxo un impedimento para o investimento e para o consumo de empresas e fogares, ademais de verse afectadas as familias polas fortes subidas dos custos hipotecarios. É fundamental que o BCE pro-

siga na redución de tipos e que a política monetaria sexa expansiva.

Con todo, o consumo dos fogares está a ser unha parte moi importante das achegas ao crecemento anual, algo que se repite nos últimos trimestres, indicativo de que o consumo se está recuperando. Niso teñen que ver dúas cuestións: dun lado, a importante creación de emprego; doutro, a mellora dos incrementos salariais rexistrados na negociación colectiva e os aumentos realizados nos últimos anos no salario mínimo, que permiten ás persoas traballadoras recuperar a capacidade adquisitiva que se perdeu por mor da elevada inflación. No que vai de ano, a inflación sitúase no 3,1% de media, mentres que os aumentos salariais asinados en 2024 atópanse no 4%, 9 décimas por encima.

En definitiva, a economía española crece con decisión e mellora respecto aos seus prognósticos, pero aínda quedan aspectos nos que incidir para garantir a súa boa marcha no futuro. Incrementar o investimento produtivo debe ser unha prioridade, así como continuar con políticas expansivas que apoiem o crecemento. Tamén é imprescindible continuar na senda de aumentos salariais para que as persoas traballadoras recuperen e aumenten a súa capacidade adquisitiva, peza crave no incremento do consumo e, en consecuencia, do PIB.

UGT e CCOO reclaman medidas para que o aborto sexa un dereito efectivo na sanidade pública

Redacción.- UGT e CCOO denuncian que, a día de hoxe, a interrupción voluntaria do embarazo non é un dereito efectivo para as mulleres no Estado español. E é que, a pesar do seu recoñecemento nas leis, non se puxeron en marcha as políticas públicas, medidas e recursos para que poida exercerse, especialmente na sanidade pública.

Así, os últimos datos ofrecidos polo Ministerio de Sanidade correspondentes a 2022 e publicados en 2023 indican un insuficiente desenvolvemento desta prestación na carteira de servizos comúns: a implementación é escasa en todo o territorio español e está especialmente pouco desenvolvida nalgunhas comunidades autónomas.

A Lei Orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo xa regulaba a IVE

para todas as mulleres do territorio español, de forma universal e dentro da carteira de servizos do Sistema Nacional de Saúde. Posteriormente, ademais, modificouse na Lei Orgánica 1/2023, do 28 de febreiro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2010, do 3 de marzo, de saúde sexual e reprodutiva e da interrupción voluntaria do embarazo co intento de incorporar unha mellora e extensión da atención ás mulleres nestas áreas. Entre outros aspectos, garántese a todas as mulleres igual acceso á prestación con independencia do lugar onde residan e regúlase a obxección de conciencia.

UGT e CCOO solicitamos unha reunión coa ministra de Sanidade, Mónica García, para que se nos facilite información sobre as políticas públicas que se están levando a cabo para garantir o acceso ao dereito ao aborto na sanidade pública e en condicións de igualdade



en todo o Estado; e máis en concreto, sobre o grao de implementación dos rexistros de obxectores de conciencia, unha garantía necesaria para as mulleres, pero tamén para as e os profesionais que desexan atender este dereito sen sufrir persecucións nin estigma.

Así mesmo, rexistramos un escrito conxunto para solicitar que esta materia sexa incluída cun punto específico na próxima reunión do Comité Consultivo do Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde.