



Memoria de Actividades

Acuerdo de Colaboración
como miembro del
"Pacto Local para el Desarrollo
Económico y el Empleo"
Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid

Diciembre de 2023

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA COMARCA SURESTE DE UGT MADRID AL AMPARO DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN DEL PACTO LOCAL PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y EL EMPLEO DE RIVAS VACIAMADRID. AÑO 2023.

La presente memoria recoge las principales líneas de actuación desarrolladas en el Pacto Local para el Desarrollo Económico y el Empleo, al objeto de dar cumplimiento al Convenio de Colaboración suscrito, entre el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid y UGT Sureste.

En el ámbito de dicho Convenio se enmarcan las actividades de UGT Sureste encaminadas al desarrollo de programas de actuación dirigidos a la promoción del empleo y el fomento de la actividad productiva en Rivas Vaciamadrid.

Las acciones realizadas por UGT Sureste, se han concentrado, al igual que en años anteriores, en la elaboración y difusión de propuestas, organización de actividades de debate de carácter interno, formativas y divulgativas, participación en todas las mesas del Pacto, así como de asesoramiento técnico a personas trabajadoras, Secciones Sindicales y Sindicatos Comarcales, orientadas fundamentalmente a los aspectos jurídicos y económicos de las relaciones laborales, la negociación colectiva, el empleo, la protección social de las personas trabajadoras, la prevención de riesgos laborales, la formación y los planes de igualdad.

Desde UGT Sureste queremos impulsar el desarrollo económico local junto con nuestro Ayuntamiento, utilizando como herramienta básica una política pública, encaminada a explotar y desarrollar el potencial autóctono del municipio, con el objetivo de crear bonanza, calidad de vida y trabajos estables para las personas que viven en Rivas Vaciamadrid de manera sustentable y continua.

Tenemos que sentarnos y dialogar más sobre lo que queremos hacer. (Potenciando el Pacto Local), por eso apoyamos de forma diáfana y precisa el fortalecimiento de la administración local, de las organizaciones de empresarios y de personas trabajadoras. De organizaciones de emprendedores y personas trabajadoras de la economía social para que entre todos y todas consigamos una participación y un diálogo constante, que nos permita trabajar de una forma concreta y eficiente. Todos queremos lo mejor para nuestros conciudadanos y conciudadanas, por lo que tenemos que hacer lo posible para llegar a conclusiones beneficiosas para el conjunto de las personas.

La creación de estrategias locales de empleo, con un análisis de las dinámicas laborales y el entorno empresarial, mejorando la intermediación laboral y el reforzamiento de competencias laborales, es algo básico para luchar contra la lacra del paro.

Fortaleciendo la iniciativa empresarial, ayudaremos al asociativismo y al emprendimiento. Y mediando ante las entidades bancarias y la propia administración local, facilitaremos el acceso a una financiación real y adecuada a las necesidades de cada proyecto.

Pero hay que estar muy atentos a los movimientos especulativos. Los mercados cada día atentan más contra la capacidad de compra de la población local en general y en particular a las personas trabajadoras de la economía doméstica.

No se puede mantener empresas a costa de pagar salarios miserables a las personas trabajadoras, que día a día, tienen que desarrollar sus funciones de una manera precaria y obsoleta.

Tenemos que llegar a unos parámetros de fortalecimiento del empleo y el trabajo decente para acabar con el modelo de actividad laboral que tenemos en la actualidad y que nos lleva a una crisis tras otra. Haciendo que la respuesta política sea la más adecuada al momento y la situación laboral de nuestro país.

Desde UGT Sureste queremos trabajar junto con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, para proponer una subida real de los salarios, que permitan a las personas trabajadoras, tener un poder adquisitivo adecuado a sus necesidades. No puede ser que las empresas tengan grandes beneficios y las personas trabajadoras cobren salarios miserables, que las convierten en pobres a pesar de tener un contrato indefinido.

Pero fundamentalmente hay que tomar medidas adecuadas para facilitar que las personas que no tienen trabajo lo encuentren. Los Ayuntamientos, deben tener más recursos y aumentar sus competencias. De manera que quienes buscan trabajo reciban un apoyo adecuado y que se respeten sus derechos.

Tenemos que poner en práctica programas de certificaciones profesionales y de desarrollo de competencias empresariales tanto para personas con empleo asalariado como para personas con autoempleo, pero sobre todo, el Ayuntamiento tiene que hacer inversiones en el desarrollo de las competencias laborales, el perfeccionamiento profesional y la readaptación profesional de las personas trabajadoras para mejorar la empleabilidad, en particular de quienes han perdido su trabajo o corren el riesgo de perderlo y de los grupos vulnerables.

El diálogo social y la negociación colectiva tienen que ser las herramientas fundamentales, que nos ayuden a evitar que las personas trabajadoras sean despedidas y las empresas pierdan su capacidad de producción y competitividad de cara al mercado.

Apoyar la creación de empleo en todos los sectores de la economía local, reconocer la contribución de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y de las microempresas a la creación de empleo, promover medidas para favorecer el acceso a un crédito asequible que les permita asegurar un entorno favorable para su desarrollo.

Hay que reconocer y potenciar a las cooperativas, desde las muy pequeñas a las más grandes, proporcionan empleos en nuestras comunidades y aportarles un apoyo específico adaptado a sus necesidades.

Establecer entornos normativos en la administración local que sean favorables y propicios a la generación de empleo a través de la creación y el desarrollo de empresas sostenibles, aumentando las inversiones en infraestructura, investigación y desarrollo, servicios públicos, producción y servicios «verdes» como herramientas importantes para crear empleos y estimular una actividad económica sostenida. Y en ello, una parte muy importante es potenciar nuestro polígono industrial.

Hay que revitalizar las áreas industriales existentes que presentan síntomas de agotamiento, mejorando su calidad ambiental y funcional.

Otra parte muy importante para gestionar bien nuestro polígono industrial sería la sustitución de los usos industriales ya caducados, por otros de actividades económicas, las áreas industriales obsoletas se consideran Áreas de Oportunidad para la formulación de Proyectos de Renovación Urbana integral, pero antes de adoptar cualquier tipo de decisión, sería preciso realizar una planificación definitiva y un análisis particularizado de impacto territorial. El Plan General de Ordenación Urbana, podrá ordenar directamente las zonas de transformación o bien prever su desarrollo y materialización a través de un Plan de Reforma Interior.

Un polígono industrial sostenible requiere una planificación integrada en la que se reconozcan y tengan en cuenta las características del paisaje y de los ecosistemas próximos. La planificación debe hacerse para conjunto de parcelas de manera que se potencien las interrelaciones y las sinergias entre las empresas para su integración en flujos de materia, energía e información, minimizando de esta manera la generación de residuos, emisiones o vertidos. En los diferentes informes de Economía Circular, que a lo largo de estos años (seis en concreto), hemos remitido a la concejalía, valoramos y proponemos diferentes medidas que nos comprometen con la sostenibilidad ambiental.

Un polígono industrial moderno ayudará a crear empresas sostenibles y estas a su vez nos conducirán hacia un trabajo decente.

Pero no solo las infraestructuras y la ayuda de las diferentes administraciones solucionan el problema fundamental que las personas trabajadoras tienen en estos momentos. Es fundamental y urgente situar a las personas en el centro de las reformas sociales y laborales.

En este sentido, y como parte fundamental tenemos que reivindicar los derechos de la clase trabajadora a través de una amplia gama de iniciativas sobre derechos sindicales, educación y formación, igualdad de género, fortalecimiento de los servicios públicos, protección social o conciliación laboral y familiar, destacando especialmente nuestro proyecto piloto sobre la jornada laboral de 32 horas semanales, que ya está dando unos resultados positivos en varias empresas de la Comunidad de Madrid.

Es necesario limitar los excesivos márgenes empresariales y aumentar los salarios. Hay que extender el impacto del V AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) al conjunto de la población trabajadora para consolidar un modelo más justo y equitativo.

Los datos del IPC adelantado al mes de octubre sitúan la inflación anual en un 3,5% por lo que se mantiene estable respecto a septiembre.

Por su parte la tasa subyacente, que recoge la inflación, se reduce seis décimas con respecto al mes anterior, alcanzando una variación anual del 5,2% el nivel más bajo desde mayo de 2022. Para reforzar esta dinámica, UGT Sureste considera que es necesario seguir manteniendo las medidas anticrisis, especialmente aquellas orientadas a proteger a consumidores vulnerables.

Reclamamos igualmente, la necesidad de combatir los excesivos márgenes empresariales registrados en sectores como la alimentación, donde todas las actividades económicas que lo integran han incrementado sus beneficios respecto a 2022. No decimos que las empresas no tengan beneficio obviamente, lo que decimos es que la reducción de los márgenes empresariales debe venir acompañada de un reforzamiento de la senda del crecimiento salarial. En este sentido el nuevo AENC ya está cumpliendo su principal cometido, puesto que la subida salarial pactada en los convenios nuevos firmados entre mayo y septiembre (último dato disponible) es del 4,2%, cinco décimas por encima de la tasa media de inflación (3,7%) de manera que 1,9 millones de personas trabajadoras ya han empezado a recuperar poder de compra.

Es fundamental extender esta realidad al conjunto de la población trabajadora, repartiendo los beneficios para consolidar un modelo de crecimiento más justo y equitativo.

La economía sigue creciendo y los salarios suben gracias al V AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva). Tenemos que destacar el crecimiento moderado de la economía, pese a las incertidumbres internacionales y los altos tipos de interés.

La economía española ha crecido un 0,3% en términos trimestrales, lo que se traduce en un aumento anual del 1,8%. Tras la revisión que llevó a cabo el INE el pasado 18 de septiembre.

De hecho, el FMI publicó el pasado 10 de octubre sus nuevas previsiones, que mantienen un 2,5% de crecimiento del PIB para 2023 pese a la revisión estadística, lo que muestra el buen desempeño de la economía española en lo que va de año.

En resumen, la economía española continúa creciendo de manera moderada y, es previsible que sea una de las economías europeas que más lo haga en 2023.

Es fundamental que se lleve a cabo un decidido apoyo a los hogares más vulnerables y a las empresas que se han visto más perjudicadas por la situación sobrevenida tras el conflicto en Ucrania y últimamente en Oriente Medio. Además, los fondos europeos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia deben ser la herramienta principal sobre la que gire el cambio de modelo productivo que está atravesando nuestra economía, con una perspectiva dual de transición ecológica y digital que ayude a generar más empleo de calidad.

En un país como España, estar empleado debería bastar para pagar una vivienda, comer y cubrir necesidades básicas, pero la realidad es otra, trabajar no basta para escapar de la pobreza. Según los datos de Eurostat, España es uno de los países de la Unión Europea que más trabajadores pobres genera, tan solo por detrás de Rumanía, debido a los salarios precarios.

Dentro de los denominados "trabajadores pobres", las trabajadoras domésticas son las más desprotegidas (Esclavas domesticas). Según el último estudio de Intermón Oxfam en el que se analiza su situación, el 32,5 % de las trabajadoras del hogar es pobre. Cualquier situación de necesidad que atravesase un trabajador pobre, las empleadas del hogar lo sufren en un porcentaje mayor. Pagar el alquiler, llegar a fin de mes o conseguir una semana de vacaciones al año se vuelve una odisea para estas mujeres. Esto se tiene que acabar y las empresas se tienen que comprometer a pagar unos salarios que a las personas trabajadoras les permitan vivir con dignidad.

No obstante, y pese a los negacionistas. La **Reforma Laboral aprobada por unanimidad de los Agentes Sociales y el Gobierno de la nación hace ya más de un año y medio**, sigue dando buenos resultados, sigue funcionando, sigue creando empleo y de calidad, sigue reduciendo los contratos eventuales y aumentando los contratos indefinidos día tras día.



Dirección General del Servicio Público de Empleo | Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
Estadísticas Mercado de Trabajo
Inicio > Contratos

Paro Registrado
Comunidad de Madrid

Contratos: Tramos de edad y sectores de actividad
Unidades: Contratos

	Total ambos sexos	Hombres	Mujeres
	Nov-23	Nov-23	Nov-23
Rivas-Vaciamadrid			
Total modalidad			
Total tramos de edad			
Total sectores de actividad	1 272	665	607
Sector sin Actividad	0	0	0
Agricultura y Pesca	1	1	0
Industria	59	42	17
Construcción	126	120	6
Servicios	1 086	502	584

UGT Sureste resalta que la estadística continúa confirmando el cambio de tendencia que ya se apuntaba en los trimestres anteriores respecto a la calidad del empleo que está siendo creado. De esta manera, desde la aprobación de la nueva reforma laboral, es posible observar que el empleo indefinido se sigue manteniendo como la modalidad por excelencia en la contratación, corrigiendo la excesiva temporalidad que caracterizaba las relaciones laborales en nuestro país e incentivando la estabilidad en el empleo.

A pesar de estos buenos datos cualitativos, UGT Sureste continúa luchando para mejorar los derechos de las personas trabajadoras, además de la puesta en marcha de todos los medios posibles para reducir aún más el número de personas que se encuentran en situación de desempleo, con especial atención a aquellas que lo están desde hace más tiempo.

Pero aún quedan algunas cosas que como sindicato de clase tenemos que seguir reclamando y que en la próxima legislatura tenemos que ser capaces de llevar a término.

Y una de ellas, de suma importancia, es la indemnización por despido. UGT Sureste reclama y seguirá reclamando, de acuerdo con la Carta Social Europea, que el despido improcedente tenga una indemnización que sea suficientemente resarcitoria de los daños causados, por una decisión injusta e ilegal y lo suficientemente disuasoria para que no sea rentable incumplir la ley que debe amparar el contrato de trabajo y a la persona trabajadora.

Otro aspecto importantísimo es la subida del SMI (Salario Mínimo Interprofesional). UGT va a proponer que el SMI alcance los 1.200 euros mensuales por catorce pagas en el año 2024. Decimos que es muy importante subir el SMI porque esa subida nos va a ayudar en la Negociación Colectiva, reduciendo los tramos en las tablas salariales correspondientes y sumando para alcanzar el 60% del salario medio en España.

Pero la peor lacra a pesar de todos los avances en materia de empleo es el desempleo. En nuestro municipio sigue siendo uno de los problemas más acuciantes que tenemos en la actualidad, las oficinas de desempleo no son capaces de ofrecer a las personas desempleadas un puesto de trabajo y cuando lo hacen normalmente no se ajusta al nivel profesional que cada una tiene. Pero el problema se agrava en el seguimiento a la persona desempleada, en España cada orientador tiene alrededor de 2.000 personas a su cargo, lo que imposibilita el seguimiento correcto y adecuado de la persona a la que atiende. En Europa el número de personas a su cargo es de 200. Esta es la diferencia entre unos y otros, por eso tenemos que seguir trabajando para exigir a las administraciones públicas correspondientes, que sigan invirtiendo en la ayuda a las personas desempleadas y potenciando las oficinas de desempleo tanto en materia económica como de personal.

DATOS DE PARO EN RIVAS VACIAMADRID



Dirección General del Servicio Público de Empleo | Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
Estadísticas Mercado de Trabajo

Inicio » Paro

» Paro Registrado
Comunidad de Madrid

Paro Registrado: Tramos de edad
Unidades: Personas

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
	Nov-23	Nov-23	Nov-23
Rivas-Vaciamadrid			
Total edad	3.911	1.463	2.448
25-44	1.374	556	818
Mayores de 44	2.193	726	1.467
Mayores o iguales a 52	1.551	525	1.026

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Nov-23	Nov-22	Nov-23	Nov-22	Nov-23	Nov-22
Rivas-Vaciamadrid						
Total edad						
Total sectores de actividad	3.911	3.991	1.463	1.426	2.448	2.565
Sector sin Actividad	223	214	79	66	144	148
Agricultura y Pesca	24	28	11	10	13	18
Industria	206	207	110	108	96	99
Construcción	238	240	176	162	62	78
Servicios	3.220	3.302	1.087	1.080	2.133	2.222
25-44						
Total sectores de actividad	1.374	1.455	556	509	818	946
Sector sin Actividad	67	79	20	22	47	57
Agricultura y Pesca	7	11	2	3	5	8
Industria	67	54	44	31	23	23
Construcción	79	77	56	45	23	32
Servicios	1.154	1.234	434	408	720	826
Mayores de 44						
Total sectores de actividad	2.193	2.233	726	747	1.467	1.486
Sector sin Actividad	81	76	14	12	67	64
Agricultura y Pesca	15	16	8	7	7	9
Industria	130	142	59	67	71	75
Construcción	156	159	117	113	39	46
Servicios	1.811	1.840	528	548	1.283	1.292
Mayores o iguales a 52						
Total sectores de actividad	1.551	1.577	525	552	1.026	1.025
Sector sin Actividad	48	45	10	7	38	38
Agricultura y Pesca	10	11	6	4	4	7
Industria	96	98	44	51	52	47
Construcción	108	105	84	79	24	26
Servicios	1.289	1.318	381	411	908	907

DATOS MERCADO DE TRABAJO EN RIVAS VACIAMADRID



ESTE METROPOLITANO

ESTE METROPOLITANO: Rivas-Vaciamadrid

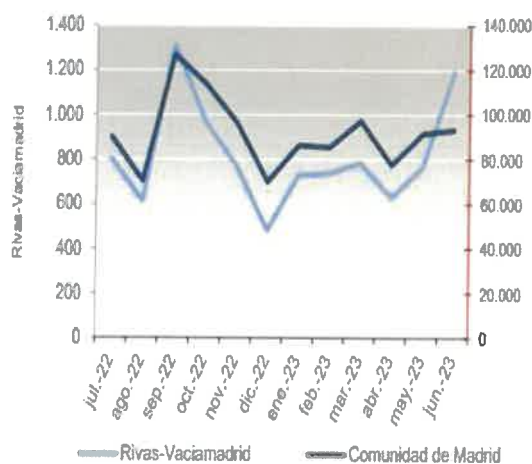


DATOS DE LA ZONA

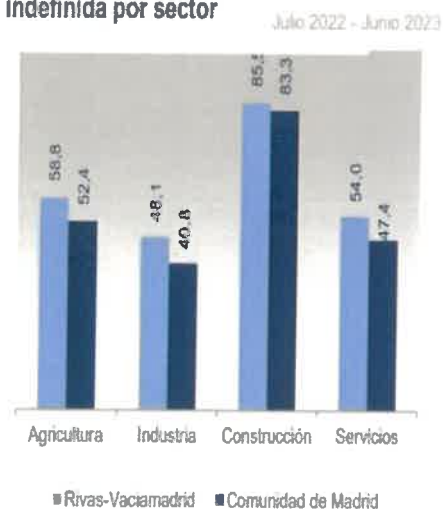
Extensión (Km2):	67,4
Población empadronada (2022):	96.690
- Hombres:	47.889
- Mujeres:	48.801
% Población 16-64 años:	70,1
% Población extranjera:	8,9
% Población extranjera 16-64 años:	78,2
Afiliación Seguridad Social (Jun 2023):	26.545
- Régimen General:	19.331
- Régimen de Autónomos:	6.419
- Otros regímenes	795

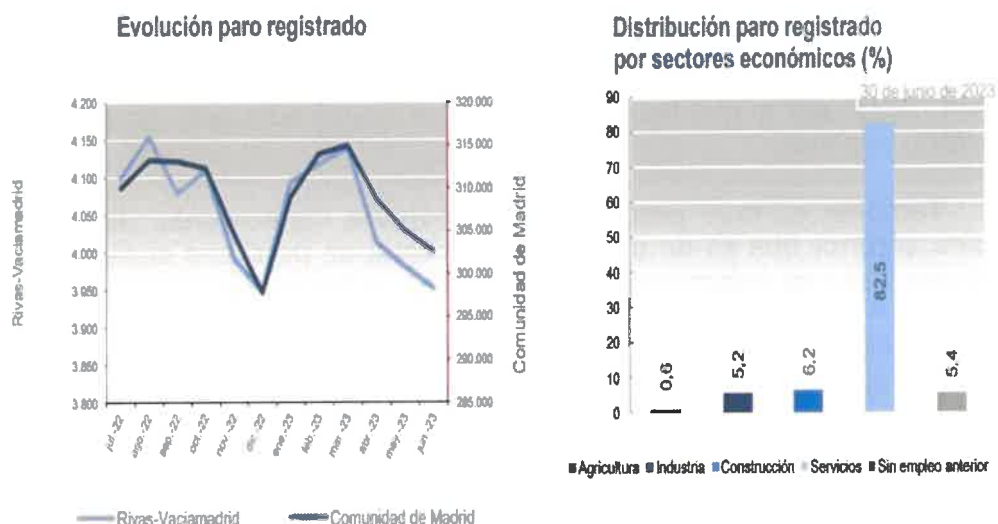
(*) Dato aproximado, hay regímenes con <5 afiliados por municipio.

Evolución contratación indefinida



Porcentaje de contratación indefinida por sector





DATOS. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO. COMUNIDAD DE MADRID

DATOS DEL PARO MES DE NOVIEMBRE DE 2023 EN RIVAS VACIAMADRID

TOTAL, PARADOS:	3.911 – 100 %
HOMBRES:	1.463 - 37,41 %
MUJERES:	2.448 - 62,59 %

El sector de actividad que **mayor tasa de desempleo** tiene es el **Sector de Servicios**, con 3.220 desempleados y un porcentaje del 82,33 % del total.

La construcción es el segundo con 238 desempleados con un porcentaje del 6,08 % del total.

Sin empleo anterior es el tercero con 223 personas desempleadas con un porcentaje del 5,70 % del total.

Muy de cerca le sigue el sector de la industria con 206 desempleados un 5,27% del total.

El resto de los sectores no supera el 5 % del total.

Rivas Vaciamadrid, con una población de 96.690 habitantes, está por debajo de la media de la Comunidad de Madrid en desempleo con un 6,96 % en el mes de octubre de 2023.

No obstante, hemos observado un dato muy preocupante con respecto a la población con mayor tasa de desempleo, que se encuentra entre las mujeres mayores de 45 años y que supone un 59,93 % de la tasa de desempleo en mujeres y un 37,51 % del total de desempleados del municipio. Este dato es peor que el del año 2022, por lo que las medidas que se hayan adoptado no han dado ningún resultado positivo.

También es muy preocupante el número de personas desempleadas sin empleo anterior que es de un 5,27 % del total de personas desempleadas y que en el año 2023 se coloca como tercer grupo del municipio.

El mercado de trabajo en Rivas Vaciamadrid, limita la participación de determinados colectivos como el de las mujeres o la población comprendida entre los 44 y 52 años, como vemos en las tablas. Olvidando el valor de sus capacidades, el hecho de ser capital humano y también su papel como consumidores, agentes en el mercado de bienes y servicios gracias a la retribución de su participación en el mercado de factores de producción, pudiendo así intervenir en la generación de los gastos e ingresos que configuran el flujo circular de la renta, la base de la economía de nuestro municipio.

Tras esta consideración, podemos confirmar que el desempleo provoca una pérdida de producción e ingresos. Estas pérdidas son devastadoras para las personas que las soportan convirtiéndose en una situación aterradora para todo el mundo. La prestación por desempleo ofrece una cierta protección, pero no proporciona el mismo nivel de vida que se podría alcanzar si se tuviera un empleo fijo.

Otro aspecto muy negativo es el desempleo prolongado, pues esta situación puede dañar de manera permanente las perspectivas de empleo de una persona. Por ejemplo, un ingeniero pierde su empleo cuando su jefe reduce el tamaño de la empresa. Si le urge tener un ingreso, puede convertirse en un administrativo. Después de un tiempo en este trabajo descubre que no puede competir con los recién graduados en ingeniería. Con el tiempo puede volver a ser contratado como ingeniero, pero en una empresa pequeña con un salario bajo. Ha perdido parte de su capital humano, que le va a afectar el resto de su vida laboral.

Estas situaciones son las que poco a poco van degradando no solo a la persona sino también a la sociedad en su conjunto. Las personas desempleadas soportan grandes dificultades económicas, lo que puede llevar a un aumento de la pobreza y la desigualdad en la sociedad.

También puede provocar un impacto negativo en la salud mental de las personas, ya que puede generar estrés, ansiedad y depresión. Crea desigualdades en términos de acceso a oportunidades laborales y educativas, lo que puede perpetuar la pobreza y la exclusión social y afecta negativamente el crecimiento económico de un municipio, comunidad o país, ya que reduce el consumo y la inversión.

Estos son solo algunos ejemplos de los efectos del desempleo en la sociedad, pero demuestran la importancia de abordar este problema de manera integral.

Por eso, desde UGT Sureste creemos que el Pacto Local Para el Desarrollo Económico y el Empleo, es una herramienta que tenemos que potenciar y que nos puede servir, para afrontar con mayor energía si cabe la lucha contra esta lacra social, desde todas sus vertientes.

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. VII Informe de Economía Circular "Cambio climático, empleo verde y transición justa en Rivas Vaciamadrid".

- Como en años anteriores UGT Madrid y UGT Sureste, gracias al apoyo del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, presentan un nuevo informe sobre la economía circular adaptándola a las necesidades de este municipio.

El cambio climático es sin duda el mayor reto para el bienestar y la propia existencia de la humanidad. La emergencia climática es una evidencia científica. El incremento de las emisiones de CO2 generadas por el hombre desde la revolución industrial ha provocado un aumento de la temperatura media en España, estimada actualmente en 1,9 ° C.

El principal impacto en nuestro país de las elevadas temperaturas del pasado trimestre fue un aumento de la mortalidad cifrado en 4.663 personas, según el Sistema de Monitorización de la Mortalidad diaria (MoMo).

Esta nueva realidad climática ha cambiado las condiciones ambientales, de vida y laborales. Los informes del Panel Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático (Intergovernmental Panel on Climate Change o IPCC) han venido demostrando científicamente que la actividad humana es la principal causante del Cambio Climático y que el aumento de la temperatura por encima de los 2º, tendrá graves consecuencias para la salud, la economía, el medio ambiente, el bienestar social y el ámbito laboral, transformando la vida de las generaciones futuras.

Los Ayuntamientos son imprescindibles en la acción climática. La creación de empleo decente, de mejora de las altas tasas de desempleo, en coordinación con la iniciativa privada, es un reto. Es importante que estas actuaciones se dirijan a aquellos colectivos más vulnerables, jóvenes, mujeres y mayores de 50 años, son los más desfavorecidos, los que se han visto más afectados por las crisis.

Nos referimos a la movilidad sostenible, la economía circular, las nuevas fuentes de energía, agua, la gestión de residuos, las actividades relacionadas con la naturaleza, redes y ciudades inteligentes, la educación ambiental, la rehabilitación de edificios y, en general, actividades para la mitigación del cambio climático que podrán reemplazar a las actuales tecnologías evitando los efectos negativos para las personas trabajadoras, para la ciudadanía y para el medio ambiente, y potenciando un empleo decente, digno y de continuidad en el municipio de Rivas Vaciamadrid.



Por eso UGT-Madrid y UGT Sureste junto con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid decidimos apostar por la realización de este informe. Nuestro objetivo común pasa por conocer en un primer momento cómo nos está afectando el cambio climático prevenir la destrucción de empleo asociada a los impactos derivados del cambio climático, a la vez que se fomente e impulsen nuevos empleos verdes, siempre con la base del concepto de transición ecológica justa, "sin que nadie se quede atrás".

Para ello la educación, la formación y capacitación para la creación de estos nuevos empleos en Rivas Vaciamadrid, es fundamental. De esta manera combatiremos el desempleo y paralelamente seremos conocedores de las necesidades y las oportunidades que se podrán realizar para la transformación del mercado de trabajo.

Se trata de anticiparnos a los impactos de la transición ecológica de manera que evitemos situaciones traumáticas, y se potencien nuevos empleos verdes.

Nuevos puestos de trabajo y actividades a desempeñar: personas ingenieras, técnicas, especialistas y expertos, instaladores, operarios y operarias, personas formadoras y educadoras, gestoras, dinamizadoras, diferentes categorías profesionales que son necesarias para la potenciación de los empleos verdes.

Si queremos cumplir con los objetivos de la Agenda 2030 y más en concreto el objetivo 8 referente a garantizar un trabajo decente en un ambiente seguro, se deben realizar esfuerzos para mejorar la adaptación de la población trabajadora a la nueva realidad climática.

Se trata de conocer la situación existente para fomentar una transición ecológica justa a través de la formación a la ciudadanía y la capacitación de las personas trabajadoras para mejorar la autosuficiencia de Rivas Vaciamadrid.

2. Rueda de prensa para presentar el VII Informe de Economía Circular "Cambio climático, empleo verde y transición justa en Rivas Vaciamadrid".

- Estaba previsto que el miércoles día 20 de diciembre de 2023, a las 11:00 horas, en la Sala Pedro Zerolo, tuviera lugar una rueda de prensa donde presentar el VII Informe de Economía Circular "Cambio climático, empleo verde y transición justa en Rivas Vaciamadrid", a todos los medios de comunicación, miembros del Pacto Local e invitados. Pero motivos ajenos a UGT nos imposibilitan hacerlo. Por lo que la presentación del informe se llevará a cabo en el primer trimestre de 2024.

**Cambio climático, empleo verde y
transición justa
en Rivas Vaciamadrid**



3. Jornada “Lucha contra el cambio climático” Medio Ambiente y Transición Justa.



- Desde la revolución industrial, los combustibles fósiles han impulsado un crecimiento y un desarrollo extraordinarios, aunque con enormes costos para nuestro clima. Como resultado directo, hoy nos enfrentamos a una situación de emergencia climática.

Para evitar la catástrofe, debemos actuar ya y dar un giro radical para lograr un futuro sostenible y con cero emisiones netas. Esta transición tiene que llevarse a cabo no solo rápidamente, sino también de una manera justa e inclusiva.

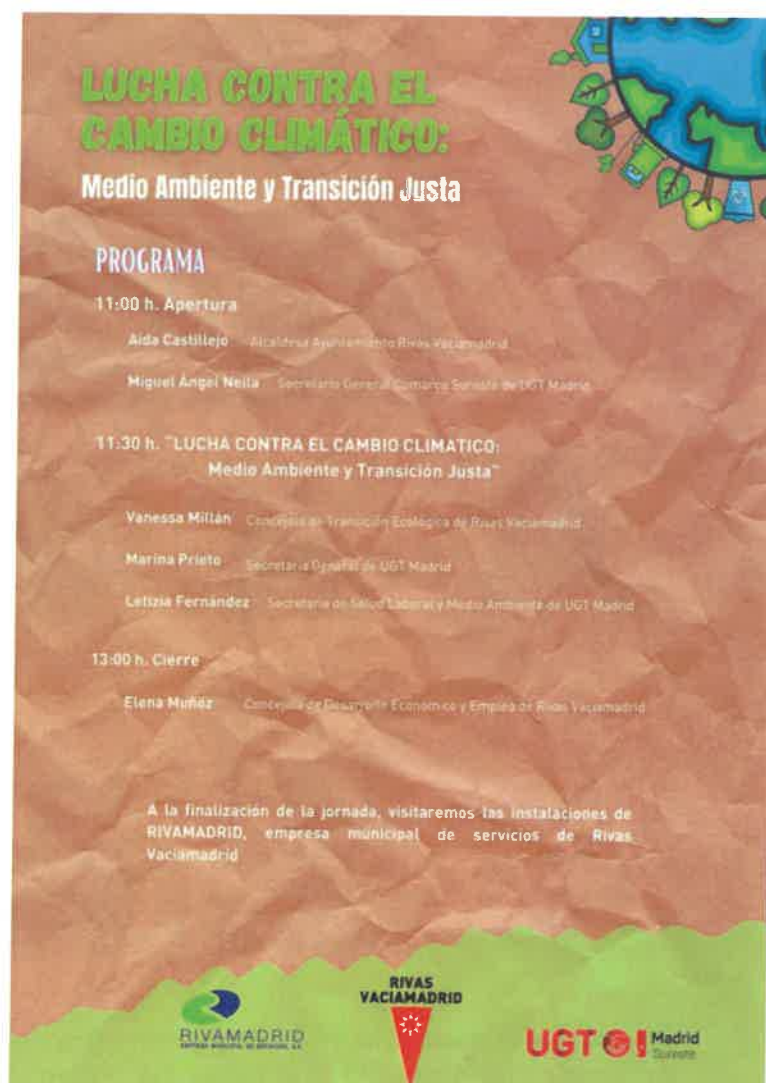


Hacer una buena transición ofrece inmensas oportunidades: un cambio sistémico que permitirá que todas las comunidades, la fuerza laboral y los países prosperen.

Resulta prometedor que el impulso en torno a la "transición justa" esté ganando velocidad. Observamos cómo se introduce en el diálogo mundial relativo a la descarbonización y al objetivo de cero emisiones netas. Cada vez son más los países que se están refiriendo a ella en sus planes climáticos a corto y largo plazo. Los socios se están uniendo, y se están formando coaliciones.

¿Pero en qué consiste?

En los últimos años, el concepto ha tomado fuerza en lo que se refiere al cumplimiento de los objetivos climáticos para garantizar que la sociedad en su conjunto —todas las comunidades, todas las personas trabajadoras, todos los grupos sociales— estén el centro de un futuro con cero emisiones netas.



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define de la siguiente manera: "Ecologizar la economía de la manera más justa e inclusiva posible para todos los interesados, creando oportunidades de trabajo decente y sin dejar a nadie atrás".

Si bien esto sienta unas bases sólidas, su interpretación varía de un país a otro y de una región a otra.

No obstante, lo importante es que cada país fomente un diálogo continuo con objeto de adoptar una perspectiva común del concepto de transición justa para sus trabajadores, comunidades y empresas afectados.

Sin embargo, cabe destacar que una transición justa no solo ayuda a impulsar la acción climática. También promueve la consecución de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los relacionados con la energía asequible y limpia, el trabajo decente, el crecimiento económico, la reducción de las desigualdades y la producción y el consumo responsables.

Los gobiernos en todos los niveles —nacionales, regionales y locales—, las empresas y las organizaciones sindicales son, todos ellos, agentes de cambio en la transición justa.

- ✓ En esta actividad participaron 57 personas.

Mujeres: 42
Hombres: 15

4. Jornada “Negociación Colectiva”.

- El martes día 20 de junio de 2023, a las 10:30 horas, en la Sala Pedro Zerolo de Rivas Vaciamadrid, tuvo lugar una Jornada denominada “Negociación Colectiva”.



PROGRAMA

HORAS

10:30 Apertura

Aída Castillejo Parrilla

Alcaldesa de Rivas Vaciamadrid

Miguel Ángel Neila Guillén

Secretario General Comarca Sureste UGT Madrid

11:00 Ponencia **“Negociación Colectiva”**

Ponentes:

Martín Hermoso Fernández

Abogado Vicesecretaría General de Política Sindical UGT Confederal

Alejandro Neila Julián

Técnico Vicesecretaría General de Política Sindical UGT Confederal

12:30 Debate

Modera:

Raúl Toledano Saceda

*Secretario de Organización y Acción Sindical Comarca Sureste
UGT Madrid*

13:00 Cierre

José María Casero Gil

Secretario de Organización y Acción Sindical UGT Madrid

✓ *En esta actividad participaron 48 personas.
32 hombres y 16 mujeres.*



- La negociación colectiva es un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y reafirmado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización adoptó en 1998.

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y las personas trabajadoras y sus sindicatos, pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.



Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, las jornadas de trabajo, la

formación y el desarrollo profesional, la seguridad y la salud en el trabajo y la igualdad de trato.



La negociación colectiva es una herramienta fundamental para la redistribución de la riqueza. Que ha permitido, que las personas trabajadoras, puedan obtener parte de los grandes beneficios de las empresas.

5. Jornada “Derechos y Garantías de la representación de las personas trabajadoras”.

UGT  **Madrid**
Sureste

RIVAS VACIAMADRID 

JORNADA

“Derechos y Garantías de los Representantes de las Personas Trabajadoras”

Martes
3 de octubre de 2023
11:00 horas
Sala “Pedro Zerolo”
Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid
Plaza de la Constitución,1
Rivas Vaciamadrid

A la finalización de la jornada se entregará
“GUÍA DE ACCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS”.
Elaborada por el Servicio de Estudios de UGT Confederal.

• Estas Jornadas se enclavan dentro de las actividades programadas en el Pacto Local para el desarrollo Económico y el Empleo de Rivas Vaciamadrid

Jornada
“Derechos y Garantías
de los
Representantes de las Personas Trabajadoras”

Apertura: **Manuela Refolio**, Concejala de Desarrollo Económico y Empleo Rivas Vaciamadrid.

Miguel Ángel Neila, Secretario General UGT Sureste.

Mesa de la Jornada:

Ponente: **Martin Hermoso**, Abogado Vicesecretaría de Política Sindical UGT Confederal.

Modera: **Raúl Toledano**, Secretario de Organización y Política Sindical UGT Sureste.

- El art. 68 del ET prevé una serie de garantías para los miembros del comité de empresa, los delegados de personal, así como para los representantes legales de las personas trabajadoras con el fin de proteger el derecho de libertad sindical.
¿Qué garantías tienen los representantes de los trabajadores?

Los representantes legales de las personas trabajadoras pueden expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.



Ver: Regulación de la libertad sindical, Libertad de publicación y distribución (apdo. d, art. 68 ET).

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.



Estas son algunas de las garantías y derechos que tienen los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras en sus empresas.

En esta Jornada hicimos un recorrido por todos ellos, para que las personas que ostentan la representación en su empresa sepan en cada momento a que pueden atenerse.



Para apoyar lo que hablamos en la jornada, a la finalización de esta se entregó una "Guía de Acción de la Representación de las Personas Trabajadoras", que ha elaborado el Servicio de Estudios de la Confederación de UGT.

- ✓ En esta actividad participaron 49 personas.
Mujeres: 20
Hombres: 29

6. Exposición “VENTAS” Historia de una prisión de mujeres (1933-1969).

El día 9 de noviembre se inauguró la exposición, en el Patio Central del Centro Cultural Federico García Lorca, con la intervención de Aida Castillejo, Alcaldesa de Rivas Vaciamadrid, Miguel Ángel Neila, Secretario General de UGT Sureste e Isabel Vilabella, Presidenta de la Fundación Progreso y Cultura de UGT Madrid.

El profesor asociado de la UCM Fernando Hernández, comisario de la exposición, nos guió y explicó la historia de esta, de una forma muy ilustrada.



La exposición sobre la Cárcel de Ventas no es inédita, y, aun así, es importante que se exponga, porque creemos que se debe conocer en cuantos más sitios, mejor y, también como un gesto de reparación.

Porque esta exposición tiene una historia de injusticia tras ella por parte del Ayuntamiento de Madrid. Ya que dejó de pagar el dominio de la página web sobre la cárcel, que servía incluso como recurso educativo en universidades.



Con esta exposición se hace una doble función, la de educación y la de neutralizar el olvido de esas mujeres que sufrieron la represión del franquismo, no sólo las presas o las fusiladas en el cementerio del Este, también las que tuvieron que sacar adelante a sus familias sin saber, en muchos casos, si su marido, su padre, hermano o hermana, vivían o estaban muertos.



Mujeres que tuvieron que superar las “depuraciones” no sólo del régimen dictatorial, también las obligaciones que imponía la iglesia católica, con una nueva moral dirigida por la Sección Femenina de Falange, dirigida por Pilar Primo de Rivera.



son verticales y 2 horizontales.



7. Actividades de Orientación y Relaciones Laborales en los Institutos de Enseñanza Secundaria de Rivas Vaciamadrid curso 2022/23.

En el mes de febrero de 2023.

- IES Julio Pérez, impartimos la actividad a tres grupos de 4º ESO, 54 alumnas y 38 alumnos.
- IES Hipatia, dos grupos de FPGM de Cocina e Informática, 22 alumnos y 6 alumnas.
- IES Duque de Rivas, cuatro grupos de 1º BTO, 39 alumnas y 31 alumnos. Cinco grupos de 2º BTO, 57 alumnas y 53 alumnos. Un grupo de 1º de GM, 15 alumnas y 15 alumnos. Un grupo de 2º GS AF, 7 alumnas y 14 alumnos. Un grupo de 1º FPB, 13 alumnas y 7 alumnos. Un grupo de 2º FPB, 11 alumnas y 8 alumnos.

En el mes de diciembre de 2023.

- IES Hipatia, cuatro grupos de 2º BTO, 72 alumnas y 63 alumnos.

En total participaron en la Actividad de Orientación y Relaciones laborales a través del programa PANCE de la concejalía de Educación.

- 3 grupos de 4ª ESO.
- 6 grupos de 2º FPGM, GS y B
- 13 grupos de 1º y 2º BTO.
- 274 alumnas.
- 251 alumnos.
- **TOTAL GENERAL:** 22 grupos.
525 alumnas y alumnos.

La actividad está dividida en dos clases de 55 minutos cada una.

En la primera clase, les explicamos con el apoyo de material audio visual, los siguientes temas:

- UGT 130 años de historia reivindicativa.
- La relación laboral.
- Derechos y deberes de las personas trabajadoras.
- El contrato de Trabajo.
- La negociación colectiva.

Como apoyo les entregamos Convenios Colectivos de diferentes sectores de actividad, para que se familiaricen con ellos y aprendan a manejarlos.

En la segunda clase, realizamos un juego de roll de negociación colectiva, que les apasiona.

Dividimos a la clase en tres grupos:

- Empresarios.
- Personas trabajadoras.
- Representantes de las personas trabajadoras.

Con cada grupo hay una persona de UGT que les ayuda a decidir y plantear de una manera lógica, lo que van a negociar. Después de un rato y cuando cada grupo ya tiene claro lo que quieren hacer, juntamos a los tres grupos y comenzamos la negociación colectiva de una empresa imaginaria, que ya hemos definido con anterioridad.

Los puntos de la negociación son tres:

- Salario.
- Jornada.
- Vacaciones.

Cada grupo defienden sus posturas para alcanzar un acuerdo en la mayoría de los casos. Donde no se alcanza ese acuerdo, se plantean conflictos colectivos.

La verdad es que hay veces que los grupos nos sorprenden con sus decisiones, pero es lógico, pues su idea de lo que es una negociación colectiva de este calado, es prácticamente nula.

Esta actividad de Orientación Laboral está teniendo una gran aceptación entre el alumnado y el equipo docente. Por lo que cada curso aumenta las peticiones a la Concejalía de Educación de los diferentes IES del municipio.

- ❖ De esta actividad no podemos poner documentos fotográficos, al tratarse de personas menores de edad.

✓ **ACTUACIONES PRIORITARIAS**

La actuación prioritaria se centró en los temas y contenidos tratados en la mesa del Pacto Local de Desarrollo Económico y Empleo de Rivas Vaciamadrid, máximo instrumento institucional de participación de los agentes sociales en 2023, así como en las actividades con otras concejalías.

Están en línea con los objetivos de los firmantes del Pacto, a saber, la planificación y ejecución de políticas de desarrollo económico, empleo y cohesión territorial y social sostenible en la ciudad de Rivas Vaciamadrid, cuyos objetivos prioritarios son aprovechar y desarrollar el potencial endógeno de la ciudad, con el fin de crear riqueza, calidad de vida y empleo estable para los ciudadanos de forma sostenible.

El desarrollo económico local debe ser un factor prioritario para dinamizar la economía y fortalecer nuestra sociedad. El crecimiento económico, la creación de empleo y de riqueza, pueden ser promovidos y alimentados mediante el uso de los recursos disponibles en nuestro municipio y el esfuerzo conjunto de las administraciones públicas y las empresas privadas, para mejorar la calidad de vida y el bienestar social en nuestra ciudad.

En esta línea, se debe priorizar la actividad de las administraciones públicas a nivel local o autonómico, así como de las instituciones privadas del sector empresarial, con el fin de fomentar la actividad económica.

Sin embargo, todo ello debe basarse en un análisis estratégico por parte del Ayuntamiento, de todos los agentes sociales y del poder Ejecutivo con el fin de hacer competitivo nuestro territorio, mejorar sus recursos y potenciales factores de desarrollo, combinar inversiones con iniciativas locales y externas para impulsar el crecimiento económico, crear empleo y mejorar la calidad de vida y el bienestar de todas las personas que viven en Rivas Vaciamadrid.

Como punto de partida, además de las divisiones administrativas, debemos incluir necesariamente a todos los actores, tanto públicos como privados, presentes en nuestra región.

En este sentido, la consulta regional es otra cosa interesante que tenemos que pensar en trabajar juntos. Todos debemos mirar en la misma dirección y propósito que beneficie a la mayoría de igual manera.

El Ayuntamiento ripense debe tener entre sus objetivos convertirse en otro de los cimientos sobre los que se asentarán las políticas activas de desarrollo territorial y social de nuestro municipio y la comarca.

Fortalecer y gestionar este proceso de cambio basado en el gobierno local, pero sin olvidar el regional, requiere el compromiso de todos para garantizar que este proyecto vaya más allá de los límites municipales.

En 2023, la comarca sureste de UGT Madrid llevó a cabo diversas actividades en estrecha colaboración con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid como resultado del propio acuerdo de colaboración dentro del Pacto Local para el Desarrollo Económico y el Empleo.

✓ **Atención a personas en activo y desempleadas de Rivas Vaciamadrid y Comarca Sureste.**

Nuestros asesores laborales están dedicados a personas trabajadoras en activo y desempleadas y están constantemente coordinados con diferentes áreas o departamentos del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.

Uno de los objetivos de este servicio es conseguir la integración profesional y de las personas desempleadas en el municipio. Facilitar la atención, el asesoramiento y la inserción laboral a través de una orientación e información individualizada para el autoempleo.

Otro objetivo es asesorar a todas las personas trabajadoras, si existen dudas o problemas que tengan a nivel personal o colectivo, si son delegados de personal, miembros del Comité de Empresa o de la Junta de Personal.

Salario, jornada, licencias, contratos, seguridad social, convenios y prevención e igualdad en el trabajo, son algunos de los aspectos que tratamos frecuentemente, tanto si son trabajadores como trabajadoras que prestan sus servicios en la administración pública o en el sector privado.

El número total de personas trabajadoras que solicitó nuestro servicio en el año 2023 fue de 412.

-  281 mujeres.
-  131 hombres.

✓ **Asesoría Laboral personalizada**

La Unión General de Trabajadores (UGT) y EL PLURAL.COM pusieron en marcha el 1 de febrero de 2020 una asesoría laboral, con carácter general y público, con la que se pretende dar respuesta a las dudas que puedan tener las personas trabajadoras sobre el mercado laboral, las condiciones de trabajo, despidos, derechos, cálculos, IMV (Ingreso Mínimo Vital).

El objetivo es facilitar una herramienta útil y práctica en la red para informar a los lectores de sus derechos laborales, resolver sus dudas y contestar a sus preguntas en este campo.



Un grupo de abogados y abogadas de UGT y expertos en relaciones laborales, serán las personas encargadas de atender las consultas recibidas cuyas respuestas tendrán carácter informativo.

En esta sección se dará respuesta a aquellas consultas que trasciendan al caso concreto y que puedan servir de orientación a los lectores de esta publicación.

Nuestras respuestas, y dadas las especiales características de la asesoría, son informativas y generales. No disponemos de todos los datos y, por tanto, no sustituyen el consejo profesional que puedan recibir los lectores de abogados o graduados sociales en cualquiera de los departamentos jurídicos de UGT u otros a los que deberán acudir, en todo caso, para interponer cualquier tipo de reclamación o demanda."

Para acceder al consultorio, sólo hay que enviar un correo con la consulta formulada a la dirección asesorialaboral@cec.ugt.org y, en el plazo de dos o tres días, será atendida y publicada en esta nueva sección.

✓ **Asesoría contra la Discriminación Laboral de las Mujeres.**

La discriminación de la mujer en el ámbito laboral sigue siendo una realidad en España, aún con los avances que han significado la entrada en vigor de diferentes leyes con el objetivo de acabar con la desigualdad en diferentes ámbitos, las mujeres todavía enfrentan en la actualidad diferentes formas de discriminación, incluida la discriminación laboral, que al final siempre se circunscriben al hecho de ser mujeres.

Y los datos que demuestran esa discriminación laboral de las mujeres en la actualidad y la persistencia de la brecha de género están ahí; quizás el más significativo sea la tasa desempleo, que se sitúa en torno al 15% en mujeres, mientras que los hombres están alrededor del 11,7% (la recuperación del empleo tras la pandemia de Covid-19 se ha vivido de forma distinta entre hombres y mujeres, con ellos volviendo a encontrar un trabajo antes que ellas). Pero hay más, como los de la brecha salarial (Según el último informe de Global Gender Gap en 2022 es del 28,21%) o la parcialidad, que afecta más a las mujeres que los hombres, o la infrarrepresentación de mujeres en cargos directivos (en las empresas cotizadas en España, solo ocupan el 21% de puestos de poder y responsabilidad).

Las causas detrás de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres son diversas, pero su origen está, como decíamos, en la discriminación directa e indirecta que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres, discriminaciones que tienen su origen en los estereotipos, sesgos y roles de género que nuestra herencia cultural aún sigue perpetuando y que es necesario desterrar para cerrar realmente la brecha de género laboral que experimentan las mujeres tanto a la hora de buscar trabajo como durante la relación laboral.

La discriminación laboral a la mujer está detrás de muchos de los problemas de desigualdad que experimentan estas en el trabajo, tal y como se puede ver en diferentes ejemplos de desigualdad de género. Como la ya mencionada brecha salarial, que pone de manifiesto que cobran más los hombres que las mujeres por el mismo trabajo o trabajos de igual valor, aunque en ocasiones cueste demostrarlo, puesto que estas diferencias salariales no están en el sueldo base, sino en ciertos complementos y pluses de la nómina, así como en la forma en la que se valoran ciertos de un puesto de trabajo desempeñado por mujeres.

El techo de cristal, junto al suelo pegajoso, es también una de las problemáticas que enfrentan las mujeres, que ven cómo sus carreras, a partir de cierto punto se estancan y no pueden seguir progresando. Detrás de esta ausencia de mujeres en puestos directivos hay diferentes causas, varias de ellas relacionadas con la discriminación laboral contra la mujer, que provoca que no se las vea como posibles líderes y jefes de equipo, por los estereotipos de género que mencionábamos más arriba.

Ser madre trabajadora también viene con sus propios problemas y discriminación en el ámbito laboral de la mujer, pese a que hay quien insista en decir que estas discriminaciones no se dan porque son un delito. Es cierto, la discriminación de mujeres por el hecho de ser madres es una infracción laboral muy grave, pero eso no quiere decir que no se produzca, porque sí lo hace. Además, aunque ser madre no implique un despido a la larga, sí que trae consigo otras consecuencias que afectan a las mujeres, como es la reducción de la jornada laboral o un mayor número de contrataciones a tiempo parcial que los hombres.

Esto se debe a que todavía son las mujeres las que mayormente se dedican a los cuidados, tanto de los hijos como de otros familiares dependientes y del hogar. Esto provoca que sean ellas las que más se acojan a la reducción de jornada, lo que implica una reducción salarial y, como hemos visto, un frenazo a sus carreras.

El tiempo que las mujeres dedican a los cuidados ya no solo puede suponer una segunda jornada laboral, sino que además limita sus posibilidades de mejorar profesionalmente, puesto que pueden quedar fuera de redes de trabajo, de procesos de formación y promoción, de ascensos, etc. Y no porque se las discrimine directamente, sino de manera indirecta, porque «no están ahí».

El acoso sexual o por razón de sexo también supone una forma de discriminación laboral de la mujer; un porcentaje superior al 20 % de las mujeres habrían sufrido alguna forma de acoso sexual en el trabajo, bien por parte de sus jefes o supervisores hombres o por otros compañeros.

Estos son los problemas más «visibles» derivados de la discriminación laboral de la mujer en países occidentales, pero no son los únicos, puesto que mujeres racializadas o pertenecientes a otros colectivos minoritarios, como las mujeres trans o mujeres con discapacidad, enfrentan todavía mayores problemas de discriminación en el trabajo, que son también necesario abordar y solucionar.



Evitar las consecuencias de la discriminación laboral de la mujer pasa porque las empresas cumplan con las normativas existentes en materia de igualdad, como, por ejemplo, realizar el registro salarial y la auditoría retributiva, y porque pongan en marcha medidas que contribuyan a acabar con estos problemas. Si bien, implementar un plan de igualdad para la empresa es una de las medidas estrella (siendo obligatorio para empresas con más de 50 personas trabajadoras), no es la única a la que se puede recurrir.

La educación es también una herramienta fundamental para acabar con la discriminación de la mujer en todos los ámbitos, no solo en el laboral, pero centrándonos en el trabajo, formar y concienciar a la plantilla y al departamento de Recursos Humanos para saber reconocer estereotipos y sesgos de género y dejar de reproducirlos, contribuiría, entre otras cosas, a promover la corresponsabilidad, de manera que no sean siempre ellas las que reduzcan su jornada o atiendan todo lo relacionado con el cuidado de los hijos o los familiares dependientes.

También ayudaría a desterrar esa idea de que las mujeres no son buenas líderes, de manera que no se las descartase para procesos de promoción o ascensos.

La tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación laboral y con cualquier tipo de acoso, incluido el acoso sexual, es algo que debe implementarse desde la propia dirección, creando, además, un protocolo de prevención del acoso laboral, para perseguir estas conductas y castigarlas (dentro de los límites que establece la ley).

Pero, sobre todo, ayudaría a evitar la discriminación laboral de la mujer mirar hacia dentro, es decir, analizar la situación de la mujer en la empresa, ver si se está produciendo alguna clase de discriminación y qué razones hay detrás de ello, para poder buscar las mejores medidas para ponerle solución.

Un agente de igualdad o una consultoría de igualdad podrán ayudar a las empresas a valorar y evaluar si existen desigualdades en ellas que puedan atribuirse a situaciones de discriminación y a buscar la mejor forma de abordarlas. Además, lo harán con una visión objetiva y aplicando la perspectiva de género, necesaria para hacer aflorar ciertos problemas de discriminación que de otra forma podrían pasar desapercibidos.

Desde UGT Sureste creemos que estas cuestiones no solo hay que tratarlas a nivel institucional, que también. Por eso disponemos de un servicio de asesoramiento para mujeres, en los casos de discriminación por razón de género en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid.

Durante el año 2023, atendimos a 16 trabajadoras, que solicitaron información y asesoramiento sobre discriminación y acoso laboral en el trabajo.

Una vez estudiados los casos por nuestros asesores estas trabajadoras fueron derivadas a UGT Madrid. Realizado un proceso de estudio y análisis por parte de los/as Técnicos, varios casos se resolvieron mediante escritos remitidos a las propias empresas a través de nuestros delegados y delegadas de personal, miembros del Comité de Empresa o Juntas de Personal y, el resto, fueron denunciados ante la Inspección de Trabajo o el Juzgado correspondiente.

✓ **Servicio de Prevención, información y orientación sobre drogodependencias en el ámbito laboral.**

La salud es un derecho de todo ciudadano. Según la OMS, LA SALUD ES EL ESTADO DE COMPLETO BIENESTAR FISICO, MENTAL Y SOCIAL, Y NO SOLO LA AUSENCIA DE ENFERMEDAD.

Dentro de esta concepción amplia de salud concebimos a la persona de una forma integral, en continua relación con sus condiciones personales, sociales y laborales. Los cambios en el mercado de trabajo, la utilización de las nuevas tecnologías, la precariedad, las nuevas formas de organización del trabajo, en definitiva, la mayor intensificación del trabajo genera en ocasiones riesgos a los trabajadores, y en determinadas circunstancias puede desembocar en problemas como: el uso y los efectos de las drogas en el ámbito laboral.

Abordar la prevención del consumo de drogas en el ámbito laboral es una necesidad. La ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales traslada los principios preventivos de la salud en el ámbito del trabajo. La empresa es el lugar adecuado para desarrollar políticas y planes de prevención en materia de drogodependencias que permitan prevenir este tipo de situaciones. Son necesarias estrategias y actuaciones conjuntas y coordinadas tanto por parte de las empresas como de los trabajadores y sus representantes sindicales, juntamente con los servicios de prevención de riesgos laborales y la propia Administración para intentar prevenir esta problemática.

La información es imprescindible para comprender y saber abordar este riesgo laboral. De aquí que la realización de planes y protocolos de actuación en las empresas, asumir el tratamiento de las drogodependencias, y buscar soluciones consensuadas que protejan la salud de estos trabajadores enfermos sea tarea sindical importante.

Los problemas derivados del consumo de sustancias adictivas en el ámbito laboral afectan negativamente al clima laboral de la empresa, a la salud de las personas y a los objetivos de la organización. Algunas de las consecuencias más visibles del problema son: El alargamiento del periodo de baja por enfermedad, la frustración de la trayectoria profesional, siniestralidad laboral, absentismo, mal clima de trabajo, disminución de la productividad entre otras.

Por su parte, el empresario está obligado a poner los medios necesarios para garantizar los derechos que tienen los trabajadores en materia preventiva. Para ello deberá elaborar, conservar y actualizar continuamente las evaluaciones de los riesgos y las planificaciones de la acción preventiva. A esta documentación tendrán acceso las Autoridades Laborales y Sanitarias, los Representantes de las personas trabajadoras y los delegados de Prevención. El incumplimiento de la normativa legal en materia de prevención dará lugar a determinadas responsabilidades y sanciones, tanto para el empresario como para los trabajadores. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

Desde UGT Sureste consideramos que una de las medidas que tenemos que tomar para intentar erradicar estos casos en las empresas, es la puesta en marcha de un plan de prevención y rehabilitación de drogodependencias.

Las actuaciones del Plan de Acción contra la Drogodependencia que se establecen para todos los niveles de la Empresa están orientadas hacia la consecución de objetivos de salud y seguridad y se realizarán con la participación y cooperación de todas las partes implicadas: dirección, sindicatos y trabajadores. Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y las consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras, nunca sancionadoras.

Desde UGT Sureste, asesoramos, informamos y orientamos a las personas trabajadoras que, a través de nuestra representación en las empresas, nos piden ayuda.

✓ **Asesoría Laboral Básica para Jóvenes.**

UGT Sureste sigue trabajando por las personas jóvenes de Rivas Vaciamadrid y de nuestra Comarca, y para ello tiene una Asesoría, que pueden utilizar todos los que quieran hasta 35 años, inclusive, para informarse o consultar cualquier duda, a través de la Asociación juvenil de UGT Madrid (**RUGE-Revolución ugetista**).



¿QUÉ ES RUGE?

RUGE viene de (Revolución Ugetista). Somos jóvenes de UGT, personas trabajadoras, estudiantes y parados, personas que se unen para luchar por el día a día de nuestros compañeros y compañeras.

Somos una organización que nace de la inquietud de las personas trabajadoras jóvenes por organizar y defender sus derechos laborales.

RUGE está compuesta también por otras organizaciones como ARAJO, QUICA, Apuesta Joven y Mahu, pero somos todos jóvenes de UGT.

La Unión General de las Trabajadoras y Trabajadores nace en 1980 y desde entonces, llevamos la mejor herramienta de lucha: la acción sindical y la negociación colectiva.

RUGE es un espacio donde, mediante muchas herramientas, nuestras reivindicaciones y nuestra agenda de lucha. Porque este gobierno no debe ser sinónimo de precariedad.

¿QUÉ QUEREMOS?

- Luchar contra la precariedad laboral juvenil.
- Defender tus derechos laborales básicos a través de la acción sindical diaria en tu empresa.
- Garantizar la emancipación de todas las personas jóvenes accediendo a una vivienda digna.
- Construir una sociedad ecológicamente sostenible a través de procesos de transición justa con el empleo.
- Una sociedad verdaderamente igualitaria y tolerante, para todos y todas.

¡ADemás, SI ERES AFILIADO/A!

Asistencia de abogados y abogadas en procesos laborales (juicios, mediación, demanda...)

Emancipación de la declaración de la renta.

Oficina de Salud Laboral.

Organización laboral.

Preparación de Expedientes.

Formación Laboral y Sindical.

Desarrollo para utilizar otros recursos, como médicos, el servicio social.

¡CONTACTA CON TU ORGANIZACIÓN JUVENIL MÁS CERCANA!

RUGE
Revolution Ugetista

▪ OTRAS ACTUACIONES

Además de las Actuaciones prioritarias, la Comarca Sureste de UGT Madrid, en el marco de colaboración del presente Pacto Local, ha desarrollado y continuado con las siguientes líneas de actuación y participación, desarrolladas en Rivas Vaciamadrid en el año 2023.

- ❖ Pacto Local: Mesas Técnicas.
- ❖ Reuniones Plan de Reactivación Profesional.
- ❖ Reuniones Plan de Reactivación Económica de Rivas Vaciamadrid.
- ❖ Diferentes eventos.
- ❖ Actos contra la violencia machista.
- ❖ Pacto Local: Reuniones periódicas.
- ❖ Visitas Empresas.
- ❖ Consejo de Educación.
- ❖ Consejo de la Mujer.
- ❖ Consejo de Cultura.
- ❖ Consejo de Medio Ambiente.
- ❖ Consejo de Administración EMS Rivamadrid.

Todos estos trabajos se llevan a cabo de forma continua y habitual dentro del marco de este Pacto Local con un carácter de especial interés social y económico. Y son realizados con asistencia técnica especializada, por profesionales de UGT y tiene como objetivo fundamental la atención de personas trabajadoras, Comités de Empresa, Juntas de Personal, Secciones Sindicales y Sindicatos Comarcales, en todos sus aspectos.

La participación institucional de la Comarca Sureste de UGT Madrid requiere de un esfuerzo considerable en medios humanos y materiales tanto para analizar los documentos y posiciones presentados en las mesas del Pacto Local, como en el resto de los consejos Municipales.


Miguel Ángel Neila Guillén
Secretario General
Comarca Sureste
UGT - Madrid



C/ Silos, 27 - 28500 Arganda del Rey
Tel.: 91 876 89 65 - Fax: 91 871 50 68