



Memoria de Actividades

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

Diciembre de 2024

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 2024.

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 Unión General de Trabajadoras y Trabajadores del 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 el consistorio ripense, poniendo en marcha diferentes estrategias.

Potenciar Pequeñas y Medianas Empresas, ofreciendo incentivos fiscales y financiación accesible para fomentar la creación y crecimiento de estas.

Proporcionar asistencia técnica y formación para ayudar a los emprendedores a transformar sus ideas en negocios rentables.

Incentivar el Turismo Sostenible, desarrollando una oferta turística que incluya rutas ecoturísticas, gastronomía local y experiencias culturales contadas por las personas que las vivieron.

Implementar tecnologías inteligentes en la infraestructura municipal.

Aumentar el número de trámites administrativos que se puedan hacer de forma digitalizada. De ese modo incrementaremos la transparencia, la rapidez y la eficiencia en la atención al ciudadano o ciudadana del municipio.

Fomentar la Agricultura y Productos Locales aumentando la promoción de mercados y ferias para apoyar a pequeños agricultores y productores autóctonos.

Incentivar la economía circular y el uso de técnicas sostenibles en la producción agrícola, potenciando el Parque Agroecológico "El Soto del Grillo".

Con respecto a la formación y capacitación Laboral, tenemos que ser capaces de ofrecer programas de formación y capacitación en sectores emergentes para mejorar las habilidades de las personas trabajadoras, alineando la oferta educativa con las necesidades del mercado laboral.

Tenemos que trabajar para crear un ecosistema favorable para la innovación y el emprendimiento mediante la colaboración entre instituciones municipales y diferentes organismos oficiales como la Cámara de Comercio, por ejemplo. Facilitando la creación de redes de contacto y plataformas de venta en línea para expandir el alcance de las empresas locales.

Hay que seguir fomentando la equidad y la inclusión, garantizando el acceso equitativo a recursos de formación y empleo para todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación socioeconómica. Implementando políticas inclusivas y programas de apoyo para nivelar el campo de juego.

No podemos ni debemos olvidarnos de las personas que no tienen trabajo y ayudarlas a encontrarlo. La administración más cercana, como son 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.

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.

La gestión positiva de los polígonos industriales implica una serie de estrategias y prácticas que buscan mejorar su eficiencia, sostenibilidad y competitividad.

Hay que seguir desarrollando la Sostenibilidad, implementando planes de movilidad sostenible, como la creación de infraestructuras para bicicletas y transporte público.

Promover el uso de energías renovables, como la energía solar, eólica y biomasa.

Pero hay algo que nos parece fundamental, que es, la humanización de nuestros polígonos industriales. Hay que crear o potenciar entornos más humanizados con servicios y comodidades para las personas trabajadoras, como áreas verdes, zonas de descanso y centros de bienestar. Mejorar la calidad de vida de los empleados mediante la creación de espacios de trabajo saludables y seguros.

Fomentar la colaboración entre el sector público y privado para el mantenimiento e impulso de infraestructuras. Invirtiendo en la modernización de las instalaciones y la mejora de las condiciones de trabajo.

Promover la creación de asociaciones empresariales que representen los intereses de los polígonos industriales.

Facilitar la cooperación entre empresas para compartir recursos y conocimientos.

Destinar fondos para la modernización de los polígonos industriales, incluyendo la mejora de infraestructuras y la adopción de tecnologías limpias. Planificando inversiones a largo plazo que aseguren la competitividad y sostenibilidad de los polígonos.

Estas medidas pueden ayudar a transformar los polígonos industriales en espacios más eficientes, sostenibles y atractivos para las empresas y los trabajadores

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 1,8%. Este dato representa un ligero aumento respecto al mes de septiembre, cuando la inflación anual era del 1,7%.

La tasa de inflación subyacente en España para el mes de octubre de 2024 se situó en el 2,5%. Esta tasa excluye los alimentos no elaborados y los productos energéticos, proporcionando una visión más clara de las tendencias de precios a largo plazo.

En 2024, los márgenes empresariales en España han mostrado una tendencia al alza y han alcanzado máximos históricos en casi 15 años. Según la Agencia Tributaria, el margen unitario sobre ventas (basado en el impuesto de sociedades) aumentó del 7,84% en 2023 al 8,10% en 2024. Este es el segundo dato más alto desde 2010, cuando se registró un margen del 8,11%.

Además, el margen de ventas unitario sobre el IVA también aumentó del 12,91% en 2023 al 13,34% en 2024. En el tercer trimestre de 2024, este margen alcanzó un máximo histórico del 14,12%.

Según el VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), se ha acordado una subida salarial del 4% para 2023 y del 3% para 2024 y 2025. Esto representa un incremento total del 10% durante el trienio. Además, el acuerdo incluye una cláusula de revisión salarial que podría implicar alzas adicionales de hasta el 1% por año si la inflación supera las expectativas.

Hasta la fecha, la economía española ha mostrado un crecimiento del 2.5% en el año 2024. Este crecimiento se debe en gran parte a la recuperación de sectores clave como el turismo y la manufactura, así como a las políticas económicas implementadas por el gobierno.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) ha actualizado sus previsiones de crecimiento global para 2024. Según el último informe del World Economic Outlook (WEO) de octubre de 2024, se espera que el crecimiento global sea estable, pero suboptimal, con una tasa de crecimiento del 3.2% para 2024 y del 3.3% para 2025.

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 2024.

Por todo ello, 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.

Pero la realidad nos dice que España tiene uno de los mayores números de personas trabajadoras pobres en la Unión Europea debido a varios factores.

Muchas personas trabajadoras tienen empleos temporales, a tiempo parcial o autónomos, lo que resulta en ingresos inestables y bajos. Sectores como la agricultura, el trabajo doméstico y la hostelería tienen altas tasas de pobreza laboral. Estos trabajos suelen ofrecer salarios bajos y condiciones laborales precarias.

El encarecimiento de la vivienda y los servicios básicos ha agravado la situación, ya que una gran parte de los ingresos de los hogares en pobreza laboral se destina a estos gastos. Algunas regiones españolas, como Andalucía, tienen tasas de pobreza laboral más altas debido a factores económicos y sociales específicos.

Los colectivos más vulnerables a la pobreza laboral son las personas migrantes, las familias numerosas y monoparentales. Estos factores combinados contribuyen a que, a pesar de estar empleados, muchas personas en España no logren alcanzar un nivel de vida adecuado.

Pese a todo en 2024, España ha experimentado un notable crecimiento en la creación de empleo.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de empleo ha aumentado en un 2,3% durante el primer trimestre de 2024, lo que se traduce en la creación de aproximadamente 450.000 nuevos empleos. El sector del turismo y la hostelería ha liderado este crecimiento con un incremento del 5,8%, seguido por la tecnología de la información y comunicación (TIC) con un 4,2% y la construcción con un 3,5%. La tasa de desempleo se ha reducido al 13,4%, aunque sigue siendo una de las más altas de la Unión Europea.

La Comunidad de Madrid ha sido la región líder en la creación de empleo, alcanzando el mayor número de personas trabajando en su historia con 3.727.091 afiliados a la Seguridad Social.

En octubre de 2024, la tasa de desempleo en **Rivas Vaciamadrid** fue del 6,32%, con 3.755 personas registradas como desempleadas en una población total de 100.053 habitantes.

En **Rivas Vaciamadrid**, la creación de empleo en 2024 ha sido notablemente fuerte en el sector tecnológico. Según un informe de la fundación Cotec, **Rivas Vaciamadrid** es la cuarta ciudad de España con mayor crecimiento del empleo tecnológico en la última década. Este sector representa el 12,1% del empleo total en la ciudad, con 3.249 afiliados registrados en 2023. La distribución de estos empleos tecnológicos se concentra principalmente en la programación y la consultoría, que representan el 55,3% de los empleos tecnológicos en la ciudad.

Rivas Vaciamadrid ha logrado un notable crecimiento en el empleo tecnológico gracias a varios factores clave.

Uno de los principales impulsores ha sido la inversión en infraestructuras tecnológicas, como el despliegue de fibra óptica que ha permitido una mejor conectividad y ha atraído a empresas tecnológicas.

Además, la ciudad ha llevado a cabo políticas de apoyo a (las startups), empresas de reciente creación, que se basa en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para comercializar sus productos o servicios.

1. DURII CREATIVE STUDIO & BOOKS SL: Constituida el 15 de noviembre de 2024.
2. ADAI BIENESTAR Y BELLEZA SL: Constituida el 15 de noviembre de 2024.
3. YIYI NEST SL: Constituida el 15 de noviembre de 2024.
4. OLIVAIT SANCOG SL: Constituida el 12 de noviembre de 2024.
5. FLIGHT SOLUTIONS SORIA SL: Constituida el 11 de noviembre de 2024.

Estas empresas son un ejemplo de diversidad de sectores dentro de la tecnología y el bienestar, creadas en el mes de noviembre de 2024 en **Rivas Vaciamadrid**.

Pero también se ha esforzado por fomentar la formación en habilidades tecnológicas a través de programas educativos y de capacitación.

En cuanto a otros sectores que también han mostrado un aumento significativo, el sector de energías renovables ha crecido considerablemente.

Rivas Vaciamadrid ha invertido en proyectos de eficiencia energética y en la instalación de paneles solares, lo que ha generado nuevos empleos verdes. Además, el sector de servicios ambientales ha visto un incremento debido a las políticas de transición ecológica y la creación de empleos relacionados con la gestión de residuos y la reducción de emisiones de CO2.

Estos datos a nivel nacional, autonómico y municipal reflejan una recuperación económica sólida y un dinamismo en el mercado laboral español.

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 esta legislatura tenemos que ser capaces de llevar a término (ya lo dijimos en informes anteriores y lo seguimos remarcando, pero que no se olvide).

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 está negociando en estos momentos la subida del SMI para el año 2025. Ahora queda negociar la cuantía exacta, que deberá rondar el 5% para cumplir con el objetivo de alcanzar el 60% del salario medio. De ser así, el nuevo salario mínimo sería de 1.190,7 euros al mes en 14 pagas. Es decir, 56,7 euros más cada mes.

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 el desempleo, desde todas sus vertientes y la mejora de los derechos y garantías de las personas trabajadoras.

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. "Guía de Buenas Prácticas Ambientales en Economía Circular de Rivas Vaciamadrid".

- UGT Madrid y UGT Sureste, con el apoyo del Ayuntamiento de **Rivas Vaciamadrid**, presentan este año una Guía informativa para todos los sectores del municipio. Con la finalidad de poder ayudar a los mismos a conocer las buenas prácticas ambientales en economía circular. Que no son otras, si no reducir el desperdicio y optimizar el uso de los recursos. A diferencia del modelo tradicional de economía lineal, que sigue el patrón de "tomar, usar, desechar".
- La Economía Circular reutiliza los productos y los materiales se diseñan para ser usados repetidamente, alargando su ciclo de vida.
- Al final de su vida útil, los materiales se recuperan y transforman en nuevos productos. Minimizando el uso de recursos y la producción de desechos desde el inicio del proceso productivo. Restaurando y manteniendo los sistemas naturales, asegurando que los recursos se mantengan en uso durante el mayor tiempo posible.
- El objetivo principal de la economía circular es crear un sistema cerrado en el que los materiales circulen continuamente, promoviendo la sostenibilidad y reduciendo el impacto ambiental. Esto no solo ayuda a conservar los recursos naturales, sino que también puede generar beneficios económicos y sociales significativos.
- La aplicación de la economía circular en los municipios es fundamental para alcanzar los objetivos de sostenibilidad y reducir el impacto ambiental. Aquí tienes algunos ejemplos de cómo los municipios pueden implementar la economía circular:

- **Recolección y separación de residuos:** Implementar sistemas eficientes de recolección y separación de residuos para facilitar el reciclaje y la reutilización de materiales.
- **Incentivos y desincentivos:** Crear incentivos para la reducción de residuos y desincentivos para la producción de residuos no reciclables. Por ejemplo, ciudades como Berlín ha puesto en práctica impuestos a la recolección de basura, en España, este impuesto va a ser obligatorio en todo su territorio.
- **Infraestructura verde:** Desarrollar infraestructuras que promuevan la reutilización y el reciclaje, como centros de reciclaje y mercados de segunda mano.
- **Educación y concienciación:** Fomentar la educación y la concienciación sobre la economía circular entre los ciudadanos y ciudadanas del municipio.



- UGT-Madrid y UGT Sureste junto con el Ayuntamiento de **Rivas Vaciamadrid** decidimos apostar por la realización de esta Guía. Nuestro objetivo común pasa por dar a conocer a todos los sectores del municipio cómo nos está afectando el cambio climático, y como la puesta en marcha de la Economía Circular, puede ayudar a paliar estos efectos negativos.

Para ello la información es fundamental. De esta manera combatiremos el cambio climático y ayudaremos a nuestro Ayuntamiento a mejorar nuestro municipio y por ende nuestras vidas.

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

Si queremos cumplir con los objetivos de la Agenda 2030, se deben realizar esfuerzos para mejorar la adaptación de la población a la nueva realidad climática.

Las personas tienen que tener la información suficiente, sobre la situación existente, para fomentar una transición ecológica justa a través de la formación a la ciudadanía, y la capacitación de las personas trabajadoras y empleadores para mejorar la autosuficiencia de **Rivas Vaciamadrid**.

2. Rueda de prensa para presentar la "Guía para la Activación de la Economía Circular: Estrategias y Buenas Prácticas".

- Estaba previsto que el martes día 10 de diciembre de 2024, a las 11:30 horas, tuviera lugar una rueda de prensa donde presentar esta Guía, a todos los medios de comunicación, miembros del Pacto Local e invitados. Pero por problemas de agenda se aplaza hasta una nueva fecha.

3. Taller “Conoce tu nómina”.

Taller **“Conoce tu nómina”**



Sala Pedro Zerolo
Plaza de la Constitución, 1
Rivas Vaciamadrid
16 de abril de 2024 a las 10:30 Horas

Programa

10:30: Apertura

Manuela Refolio Bonito

Concejala de Desarrollo Económico y Empleo del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.

Miguel Ángel Neila Guillén

Secretario General de UGT Sureste.

11:00: Taller "Conoce tu nomina"

Ponente

Teresa Oretino Pombo

Secretaria General UGT Ilunion Contact Center.

12:30: Cierre

Víctor Manuel Martín Sánchez

Secretario de Empleo y Formación de UGT Madrid.

Modera el Taller

Estrella Martínez Bustos

Secretaria de Políticas Sociales e Igualdad de UGT Sureste.

Participación en el Taller

- La participación en el acto fue de **52 personas**.
- **24 mujeres un 46,15% de las personas asistentes.**
- **28 hombres un 53,85% de las personas asistentes.**

En este taller, pusimos encima de la mesa la importancia de conocer este documento de máximo valor para toda persona que trabaje. La nómina es un documento en el que se registra la relación laboral y monetaria entre una persona trabajadora y la empresa en la cual trabaja.

En esta se desglosa el salario, las prestaciones y deducciones.

La nómina cumple varios propósitos tanto para las personas trabajadoras como para las empresas.



Este documento muestra cada detalle correspondiente al sueldo. En él se reflejan los cálculos que se realizaron para llegar al pago final que están recibiendo por sus servicios, así como todo lo que se les suma o descuenta por diferentes conceptos.

La nómina también sirve como documento de soporte para diversas gestiones. Por ejemplo: Solicitar créditos bancarios, gestionar el arriendo de una vivienda y, otros trámites similares, como diversas transacciones financieras y legales.

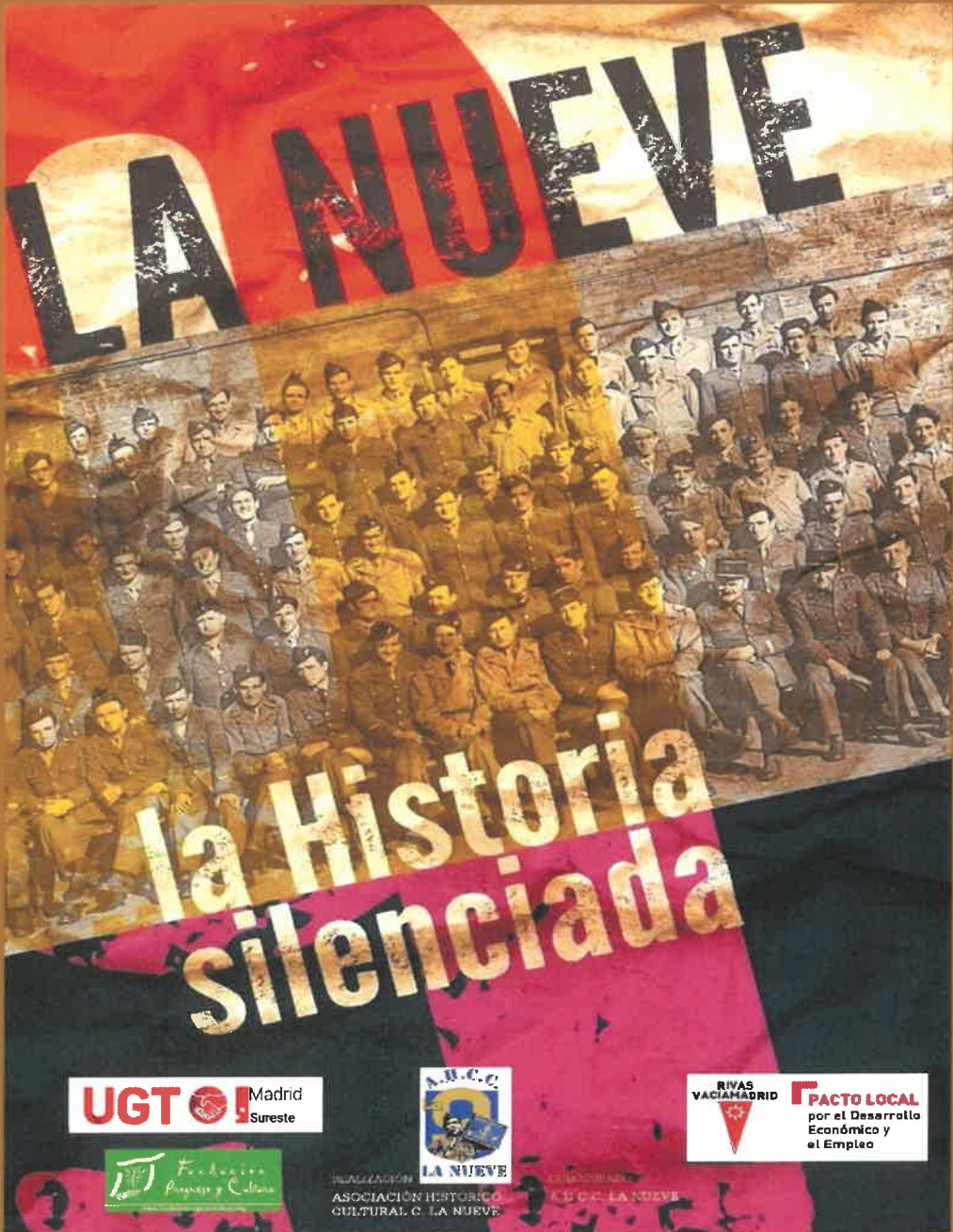




Para las empresas, la nómina es importante porque permite contabilizar el gasto incurrido por cuenta de personal. Además, es un registro necesario para cumplir con las obligaciones fiscales y laborales.

En resumen, la nómina es el documento más importante de nuestra vida profesional y tenemos que conocerlo, para evitar sorpresas desagradables, en nuestros salarios.

4. Exposición: LA NUEVE (La Historia Silenciada).



LA NUEVE

**la Historia
silenciada**

UGT  **Madrid**
Sureste

 **Fundación
Progreso y Cultura**

 **LA NUEVE**
FUNDACIÓN
ASOCIACIÓN HISTÓRICA
CULTURAL C. LA NUEVE

 **RIVAS
VACIAMADRID**

 **PACTO LOCAL**
por el Desarrollo
Económico y
el Empleo

CENTRO CULTURAL MUNICIPAL FEDERICO GARCIA LORCA
SALA MARUJA MAYO
RIVAS VACIAMADRID
DEL 14 A 30 DE MAYO DE 2024 (EXCEPTO LOS DÍAS 15 Y 16)
VISITAS DE LUNES A VIERNES
HORARIO DE 11,00 A 13,00 H. Y DE 18,30 A 20,30 H.

Programa Exposición y Conferencia “La 9” - La Historia Silenciada

**Centro Cultural Federico García Lorca
Rivas Vaciamadrid**

Sala Marcos Ana

17:30 h. Apertura

Miguel Ángel Neila
Secretario General Comarca Sureste de UGT Madrid

Aida Castillejo
Alcaldesa de Rivas Vaciamadrid

Isabel Vilabella
Presidenta Fundación Progreso y Cultura UGT Madrid

18:00 h. Conferencia “La 9” La Historia Silenciada

José Antonio Campos
Presidente AHCC LA NUEVE (Asociación Histórico Cultural los Cosacos de la Nueve)

Sala Maruja Mallo

18:45 h. Visita a la Exposición “La 9” La Historia Silenciada

UGT  **Madrid**
Sureste



PACTO LOCAL
por el Desarrollo
Económico y
el Empleo



♦ A la finalización se servirá un vino en la Sala Marcos Ana

La exposición, se pudo visitar en la Sala Maruja Mallo del Centro Cultural Federico García Lorca de Rivas Vaciamadrid del 14 al 30 de mayo de 2024 de 11:00 a 13:00 h. y de 18:30 a 20:30 h.

Según el registro de visitas de la Sala Maruja Mallo, fue un éxito de público de todas las edades.

La inauguración se llevó a cabo el miércoles 22 de mayo de 2024. Con la participación de Aida Castillejo, alcaldesa de Rivas Vaciamadrid, Miguel Ángel Neila, secretario general de UGT Sureste e Isabel Vilabella, directora de la Fundación Progreso y Cultura de UGT Madrid.

En el marco del Pacto Local por el Desarrollo Económico y el Empleo del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, UGT Sureste, juntamente con la Fundación Progreso y Cultura de UGT Madrid, se montó una exposición sobre "La Nueve", la división española que participó en la liberación de París de la ocupación fascista.



La Exposición está realizada y comisariada por la **Asociación Histórico-Cultural Los Cosacos de "La Nueve"**, una Asociación creada en 2001 por un grupo de entusiastas investigadores de la historia militar que se unieron para rescatar del olvido la memoria de los españoles que, encuadrados dentro de las fuerzas de la Francia libre y, más concretamente en la 2ª División Blindada, también conocida como "División Leclerc", combatieron desde el norte de África hasta Alemania para liberar a Europa del fascismo, siendo las primeras fuerzas aliadas que entraron en París durante la lucha por su liberación.



Tales hechos, desconocidos para el gran público, merecían, ser difundidos y la memoria de sus protagonistas conservada. Por eso pensamos en esta exposición y en Rivas Vaciamadrid como el lugar idóneo para llevarla a termino.



A lo largo de viajar por muchos países y a través de los años, esta exposición se ha forjado una sólida reputación en el ambiente de la recreación de la S.G.M. en España y en Francia. Veteranos combatientes como Manuel Fernández, ya fallecido, ostentaron la presidencia de Honor de la Asociación Histórico-Cultural Cosacos de La Nueve, que es la encargada de moverla por todos los sitios donde se le solicita.



Esta exposición que ha participado en los actos oficiales de 2009 de conmemoración organizados por el Ayuntamiento de París ha recorrido numerosos espacios hasta llegar a Rivas Vaciamadrid.



La exposición consta de 20 paneles fotográficos con textos, 4 vitrinas de mesa con diversos objetos como por ejemplo reproducciones exactas de las armas que se utilizaron y dos uniformes completos originales utilizados por los militares de "La Nueve".

5. Jornada "Repercusión de la Inteligencia Artificial en el Mundo del Trabajo".

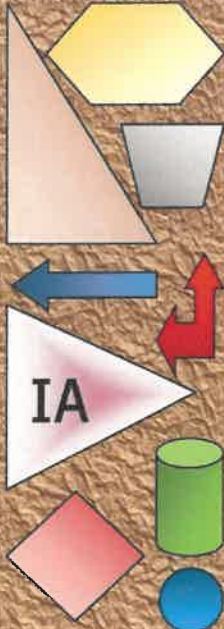
JORNADA

*Repercusión de la Inteligencia Artificial
en el mundo del trabajo*

Jueves 13 de junio de 2024
10:30 h.
Sala Pedro Zero
Plaza de la Constitución, 1
Rivas Vaciamadrid





Organiza

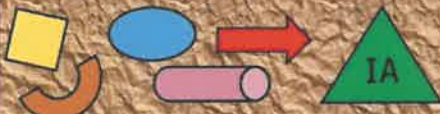






Colabora





JORNADA

*Repercusión de la Inteligencia Artificial
en el mundo del trabajo*

Jueves 13 de junio de 2024
10:30 h.
Sala Pedro Zero
Plaza de la Constitución, 1
Rivas Vaciamadrid

Programa

10:30: **Apertura**

Manuela Refolio

Concejala de Desarrollo Económico y Empleo de Rivas
Vaciamadrid

Miguel Ángel Neila

Secretario General Comarca Sureste UGT Madrid

11:00: **Mesa de la Jornada**

José Valera

Responsable de Digitalización UGT

Antonio Jesús Díaz

Profesor Titular de la UPM, Escuela Técnica Superior de
Ingenieros Informáticos

Luis Méndez

Director de Asuntos laborales de CEIM. Confederación
Empresarial de Madrid CEOE.

12:30: **Cierre**

Margarita Domínguez

Vicesecretaria General UGT Madrid

Moderadora de la Jornada

Ana María Megía

Secretaria de Salud Laboral y Formación Comarca Sureste
UGT Madrid

La IA (inteligencia artificial) es la habilidad de una máquina de presentar las mismas capacidades que los seres humanos, como el razonamiento, el aprendizaje, la creatividad y la capacidad de planear.



La IA permite que los sistemas tecnológicos perciban su entorno, se relacionen con él, resuelvan problemas y actúen con un fin específico. La máquina recibe datos (ya preparados o recopilados a través de sus propios sensores, por ejemplo, una cámara), los procesa y responde a ellos.

Los sistemas de IA son capaces de adaptar su comportamiento en cierta medida, analizar los efectos de acciones previas y de trabajar de manera autónoma.



¿Por qué es importante la IA?

Algunas tecnologías con inteligencia existen desde hace más de 50 años, pero los avances en la potencia informática, la disponibilidad de enormes cantidades de datos y nuevos algoritmos han permitido que se den grandes avances de IA en los últimos años.

La inteligencia artificial tiene un papel central en la transformación digital de la sociedad y ha pasado a ser una prioridad de la Unión Europea. Se espera que sus aplicaciones futuras impliquen grandes cambios, pero la IA ya está presente en nuestras vidas personales y laborales.

Participación en el Taller

- La participación en el acto fue de **31 personas.**
- **15 mujeres un 48,39% de las personas asistentes.**
- **16 hombres un 51,61% de las personas asistentes.**

6. Jornada "La Formación: Un Presente con Futuro Laboral"

Jornada
13 de noviembre 2024 en Rivas Vaciamadrid

Organizan:



LA FORMACIÓN:
UN PRESENTE
CON FUTURO
LABORAL



Colaboran:



Comunidad de Madrid



Universidad
de Alcalá



Salón de Actos
Plaza de la Constitución, 1
09:00 h.

Programa

“La Formación: un presente con futuro laboral”

- 09:00: Registro de las personas participantes.
- 09:30: Bienvenida y Apertura de la Jornada.
Aida Castillejo Parrilla (Alcaldesa Presidenta de Rivas Vaciamadrid).
Presenta: Miguel Ángel Neila Guillén (Secretario General de la Comarca Sureste de UGT Madrid y Antonio Medina Mollons (Secretario General de la Comarca de las Vegas CCOO Madrid).
- 09:45: Mesa 1 (Empleo, retos y oportunidades).
Marifé Sastre de Pedro (Secretaria de Trabajo y Nuevas Realidades CCOO Madrid).
Luis Méndez López (Director de Asuntos Laborales CEIM).
José Varela Ferrio (Responsable de digitalización de UGT - Confederal).
Modera: Javier Barchín Flores (Dtor. Desarrollo Económico y Empleo-Ayto. Rivas Vaciamadrid).
- 10:30: Mesa 2 (El Futuro de la Formación)
María Mercedes Marín García (Directora General de Formación de la Comunidad de Madrid).
Margarita Vallejo Girvés (Vicerrectora de Posgrado, Formación Permanente y Extensión Universitaria de la Universidad de Alcalá de Henares)
Juan José Ruiz Jiménez (Docente de Certificados FP para el Empleo. Ayto. Rivas Vaciamadrid).
Daniella Velasquez Cruz (Alumna Certificaciones Profesionales y Cogerente de FJS Transportes).
Modera: Raúl Toledano Saceda (Secretario Organización de la Comarca Sureste de UGT Madrid).
- 11:15: Café y networking.
- 11:45: Mesa 3 (La Formación como mejora de la Empleabilidad).
Marina Prieto Torres (Secretaria General de UGT Madrid).
Paloma López Bermejo (Secretaria General de CCOO Madrid).
Presenta: Miguel Ángel Neila Guillén (Secretario General UGT Sureste) y Antonio Medina Mollons (Secretario General de la Comarca de las Vegas-CCOO Madrid).
- 12:15: Mesa 4 (La Formación profesional en sus distintas modalidades).
Mercedes Carrasco Morato (Directora de Planificación, Valoración y Evaluación FUNDAE).
Gaspar García del Pozo (Socio Director de Campus FP)
Miguel Ángel Gil Zafra (Adjunto a la Secretaría de Trabajo y Nuevas Realidades CCOO Madrid).
Modera: Belén García del Ordi (Jefa de Servicio Concejalía de Desarrollo Económico y Empleo Ayto. Rivas Vaciamadrid).
- 13:00: Mesa 5 (Certificados y Reconocimiento de las Competencias Profesionales).
Amalia Amado Canillas (Responsable de Acreditación y Certificación CCOO Madrid).
Flor Maroder Prego (Servicio de Empleabilidad para mujeres. Concejalía de Feminismo y Diversidad - Ayto. Rivas Vaciamadrid).
Modera: Ana García Sáez (Responsable de Políticas Sociales de CCOO –Las Vegas).
- 13:15: Conclusiones de la Jornada: Miguel Ángel Neila Guillén (Secretario General Comarca Sureste de UGT Madrid).
Cierre de la Jornada: Manuela Refolio Bonito (Concejala de Desarrollo Económico y Empleo de Ayto. Rivas Vaciamadrid)
- 13:45: Catering y networking

Participación en la Jornada

- La participación en el acto fue de **72 personas**.
- **39 mujeres un 54,17% de las personas asistentes.**
- **33 hombres un 45,83% de las personas asistentes.**

Como ya se dijo, en las diferentes mesas, a lo largo de esta jornada. Como conclusión, tendríamos que destacar la importancia de la formación como una herramienta clave para mejorar la empleabilidad y adaptarse a los constantes cambios en el mercado laboral.

Se enfatizó cómo la formación no solo es vital para el desarrollo profesional actual, sino que también prepara a las personas trabajadoras para futuros retos en el mercado laboral, discutiendo las oportunidades que ofrecen las tecnologías emergentes y la necesidad de integrar estas habilidades en los programas de formación a corto y medio plazo.



Analizamos los Retos del Empleo en 2025, explorando los desafíos que se avecinan, como la automatización y la digitalización, y cómo la formación puede mitigar sus impactos negativos, en las empresas, ayudándonos a progresar de forma adecuada.

Con relación a la mejora de la Empleabilidad: Se resaltó que la formación continua es esencial para adaptarse a los constantes cambios en el mercado laboral. Programas de capacitación y actualización de habilidades ayudan a las personas trabajadoras a mantenerse competitivas y relevantes.



Se destacó la importancia de adaptarse a la digitalización y las nuevas tecnologías. La alfabetización digital y la adquisición de competencias tecnológicas son imprescindibles en el entorno laboral actual.

También tratamos de promover el espíritu emprendedor y la innovación como vías para mejorar la empleabilidad. La creatividad y la capacidad de emprender proyectos propios puede abrir nuevas oportunidades laborales. La necesidad de garantizar la equidad y el acceso a recursos de formación y empleo para todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación socioeconómica.

La colaboración entre administraciones, empresas, instituciones educativas y organizaciones no gubernamentales ha sido identificada como clave para la mejora de la empleabilidad.



Hemos destacado también, la importancia de reconocer las competencias adquiridas fuera del ámbito académico tradicional, como las experiencias laborales, voluntariados y autoaprendizaje. El reconocimiento de estas competencias permite una valoración más completa y justa del perfil profesional de las personas trabajadoras.

También se animó a las empresas para que implementen sistemas de reconocimiento de competencias. Porque de esa forma pueden identificar mejor el talento interno y aprovechar al máximo las habilidades de sus empleados. Las personas trabajadoras, por su parte, se sienten más valoradas y motivadas, lo que aumenta su satisfacción y productividad.





En resumen, la jornada destacó que la mejora de la empleabilidad es un esfuerzo conjunto que requiere compromiso, innovación y adaptabilidad. El desarrollo constante de habilidades, la creación de oportunidades equitativas y la inversión en formación es fundamental para enfrentar los retos del mercado laboral y que esta inversión beneficie tanto a personas trabajadoras como a empleadores.

7. Actividades de Orientación y Relaciones Laborales en los Institutos de Enseñanza Secundaria de Rivas Vaciamadrid curso 2024/25.

En el mes de enero de 2024

- IES Hipatia: 2 grupos de FP, 5 alumnas y 30 alumnos.
4 grupos de Bachillerato, 72 alumnas y 63 alumnos.
- IES Europa: 1 grupo de ESO, 9 alumnas y 6 alumnos.
- IES Duque de Rivas: 2 grupos de ESO, 92 alumnas y 76 alumnos.
3 grupos de Bachillerato, 46 alumnas y 34 alumnos.
5 grupos de FP, 40 alumnas y 77 alumnos.

En el mes de marzo de 2024

- IES HM Hospitales: 5 grupos de FP, 108 alumnas, 19 alumnos.

En el mes de diciembre de 2024

- IES Duque de Rivas: 4 grupos de FP, 35 alumnas y 41 alumnos.
1 grupo de TSEA, 10 alumnas y 12 alumnos.
1 grupo de ACO, 11 alumnas y 13 alumnos.
4 grupos de ESO, 50 alumnas y 40 alumnos.

En total participaron en la Actividad de Orientación y Relaciones laborales a través del programa PANCE de la concejalía de Educación, en el año 2024.

- 7 grupos de 4ª ESO.
- 16 grupos de FP.
- 7 grupos de Bachillerato.
- 1 grupo de TSEA.
- 1 grupo de ACO.
- 478 alumnas.
- 381 alumnos.
- **TOTAL, GENERAL: 32 grupos.
859 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 rol 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 y Relaciones Laborales 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 2024, así como en las actividades con otras concejalías y empresas municipales.

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 de un municipio debe ser inclusivo, sostenible y adaptado a las necesidades específicas de la comunidad.

Hay que fomentar diferentes sectores económicos para evitar la dependencia de una sola industria. Esto puede incluir el apoyo a pequeñas y medianas empresas (PYMES), la promoción de nuevas tecnologías y la creación de oportunidades en sectores emergentes como las energías renovables.

Es fundamental la inversión en la educación y formación de la población local para asegurar que los ciudadanos tengan las habilidades necesarias para los empleos del futuro. Esto también puede incluir la colaboración con universidades y centros de investigación, como ya hablamos en la Jornada de Formación que organizamos en el mes de noviembre.

Desarrollar infraestructuras modernas y eficientes, como el transporte, la conectividad digital y las instalaciones públicas, para apoyar el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos y ciudadanas de Rivas Vaciamadrid.

Aumentar más si cabe la implementación de prácticas sostenibles que reduzcan el impacto ambiental, como la economía circular, la eficiencia energética y la protección de los recursos naturales.

Involucrar a la comunidad en la toma de decisiones para asegurar que el desarrollo económico refleje las necesidades y deseos de los residentes. Esto puede incluir la creación de foros de consulta pública y la promoción de la participación cívica.

Crear un entorno favorable para la inversión mediante incentivos fiscales, simplificación de trámites burocráticos y promoción del municipio a nivel autonómico, nacional e internacional.

Fomentar el desarrollo cultural y turístico para atraer visitantes y generar ingresos adicionales. Esto puede incluir la promoción de eventos locales, la preservación del patrimonio cultural y la creación de nuevas atracciones turísticas.

Durante el año 2024, 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 de Rivas Vaciamadrid.

✓ **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 2024 fue de 287.

-  136 mujeres.
-  151 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 salarial hacia las mujeres, más de la mitad de la población de la UE, se extiende a lo largo de toda la vida laboral e incluso se agudiza con la jubilación.

Como cada año, UGT denuncia con su campaña #YoTrabajoGratis que, debido a la brecha salarial entre mujeres y hombres, las mujeres españolas trabajan gratis del 30 de noviembre al 31 de diciembre.

El sindicato recuerda que en el conjunto de la Unión Europea por cada euro que gana un hombre, una mujer ingresa 87,3 céntimos y destaca que en España por cada euro que gana un hombre una mujer ingresa 91,3 céntimos.

En la UE, las mujeres cobran de media en salario/hora un 12,7% menos que los hombres. Esto equivale a un mes y medio de salario al año (46,35 días de salario), y por ello la Comisión Europea señala este año el 15 de noviembre como Día de la Igualdad Salarial, un día simbólico para concienciar sobre el hecho de que las trabajadoras en Europa desde esa fecha hasta final de año "trabajan gratis".

En España UGT se suma a esta iniciativa para concienciar a la población con relación a la brecha salarial que soportan las mujeres asalariadas españolas que de media cobran un 8,7% menos que los hombres en salario/hora, lo que supone 31,75 días al año, por eso, este año desde el 30 de noviembre hasta final de año las mujeres trabajan gratis en nuestro país.

Mientras que la diferencia salarial media entre mujeres y hombres en la UE ha descendido del 15,8% en el 2010 al 12,7% 2022, un total de 3,1 puntos porcentuales, en España esa reducción ha sido de 7,5 puntos porcentuales en el mismo periodo de tiempo, más del doble de la media europea.

España, en séptimo lugar en la Europa de los 27 con las brechas salariales más bajas

España se sitúa en séptimo lugar en la Europa de los 27 con las brechas salariales más bajas y ello es debido a las políticas de los últimos años en materia de igualdad retributiva, así como por las sucesivas subidas del SMI que ha pasado de 900 euros brutos mensuales en 2019 a 1.000 euros en 2022, año que analiza la fuente estadística europea Eurostat en 2024.

UGT recuerda que, además, en 2019 se aprobó el Real Decreto de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introducía la definición de salario de igual valor en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, así como la obligatoriedad de los registros salariales desagregados por sexo.

Esa norma fue desarrollada en materia retributiva por el Real Decreto de Igualdad Retributiva de 2020, que introducía además de un desarrollo sobre los registros salariales, valoraciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género en todos los convenios colectivos y en las empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad, y auditorías retributivas como elemento esencial de estos Planes para detectar si existen discriminaciones salariales, prevenirlas y eliminarlas.

Por otro lado, es esencial la aprobación de la Directiva (UE) 2023 / 970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, que refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

El sindicato confía en que esta directiva sea trasladada a nuestra normativa antes del de mayo de 2026, ya que aumenta las obligaciones para las empresas europeas en materia de igualdad salarial y recuerda al Gobierno que dispone de dos años para hacerlo.

UGT recuerda que la discriminación salarial hacia las mujeres, más de la mitad de la población de la Unión Europea, se extiende desde la inserción laboral al trabajo remunerado y se mantiene e incluso se agudiza después de la jubilación.

De hecho, la brecha de género en las pensiones sitúa a España en el octavo lugar de las diferencias más elevadas con un 27,8% de brecha en 2023, según los datos publicados por Eurostat, un dato que está por encima de la media de la UE que se estableció en el 25,4%



Hay que hacer un aparte a la violencia y discriminación que sufren la generación de mujeres jóvenes mejor preparada de nuestra historia.

Nunca ha habido tantas mujeres jóvenes en las aulas. Y, sin embargo, las adolescentes siguen sufriendo violencia y discriminación, alerta un informe de UNICEF, Plan Internacional y ONU Mujeres.

Más de dos décadas después de que el mundo declarara que "los derechos de las mujeres son derechos humanos", solo se han cumplido parte de las promesas.

Se ha conseguido reducir en 79 millones la cifra de chicas que abandonan la escuela. De hecho, ellas tienen hoy más posibilidades de acudir a la secundaria que los varones. Sin embargo, estas jóvenes siguen sin tener las habilidades y el apoyo que necesitan para poder tomar decisiones sobre su futuro, vivir seguras y con dignidad.

En 2022, un 70% de las víctimas de tráfico de personas para explotación sexual fueron mujeres y niñas. Una de cada 20 jóvenes de entre 15 y 19 años -unos 13 millones en el mundo- ha sido víctima de una violación, una de las formas más violentas de abuso sexual.

“Acceder a la educación no es suficiente. Tenemos que cambiar el comportamiento y la actitud de la gente hacia las jóvenes. La verdadera igualdad solo llegará cuando todas las jóvenes estén a salvo de la violencia, sean libres para ejercer sus derechos y sean capaces de disfrutar de igualdad de oportunidades en la vida”, aseguró la directora del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Henrietta Fore

El informe, “Una Nueva Era para las Jóvenes: Haciendo Balance de 25 años de Progresos”, se publica coincidiendo con la campaña Generación Igualdad, que celebra el 25 aniversario de la Declaración de Beijing para avanzar los derechos de las mujeres y niñas.

“Las adolescentes sufren niveles de discriminación más altos como resultado de su edad y su género y siguen siendo marginadas en sus comunidades y en los espacios de toma de decisiones, permaneciendo invisibles para las políticas de los Gobiernos”, explicó la directora ejecutiva de Plan Internacional, Anne-Birgitte Albrechtsen, que aseveró que “empoderar” a estas chicas aporta un triple beneficio social: para las jóvenes hoy, para las mujeres adultas que serán y para la próxima generación de niños.

“Si no entendemos esto y acabamos con la discriminación que sufren las chicas, tenemos muy pocas posibilidades de lograr los ambiciosos objetivos de igualdad de género de la Agenda 2030”, añadió.

Mientras las mujeres y niñas tengan que dedicar tres veces más tiempo y energía que los hombres al cuidado de la casa, las oportunidades para pasar de la escuela a buenos trabajos van a estar fuera de su alcance, señaló la directora ejecutiva de ONU Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka.

Las chicas corren más riesgo de sufrir violencia en las aulas, en casa, en su comunidad y en internet.

El informe señala que el matrimonio infantil y la mutilación genital siguen minando las vidas y el potencial de millones de niñas. Cada año, 12 millones son forzadas a contraer matrimonio y 4 millones corren el riesgo de ser mutiladas.

El porcentaje de mujeres jóvenes que ven bien que un hombre golpee a su esposa es igual que el de hombres jóvenes.

El reporte también saca a la luz problemas de salud para las jóvenes que eran impensables hace 25 años. A medida que la globalización ha transformado las dietas tradicionales, ha aumentado el consumo de comida rápida procesada y bebidas azucaradas. Esto ha hecho que la incidencia de sobrepeso entre niñas y jóvenes de 5 a 19 años se haya duplicado entre 1995 y 2016, pasando de un 9% a un 17%. Hoy hay 155 millones de chicas con sobrepeso, frente a 75 millones en 1995.

Las chicas también están más expuestas a contraer enfermedades de transmisión sexual. Hoy, 970.000 adolescentes de entre 10 y 19 años viven con VIH, frente a 740.000 en 1995. Ellas representan tres de cada cuatro nuevos contagios.

Por todo ello, tenemos que seguir trabajando para aumentar las oportunidades para jóvenes de todos los orígenes, dándoles voz y escuchando sus opiniones e ideas sobre sus cuerpos, comunidades, educación y futuro.

Aumentar las inversiones para que las chicas tengan las capacidades necesarias para la cuarta revolución industrial.

Acabar con la violencia de género, el matrimonio infantil y la mutilación genital. Invertir para tener datos desagregados por edad y sexo en áreas como la violencia de género, la adquisición de capacidades, nutrición y salud mental. Y también para que estas jóvenes puedan tener un futuro laboral igual que el de cualquier hombre.

Durante el año 2024, atendimos a 23 trabajadoras, que solicitaron información y asesoramiento sobre discriminación y acoso laboral en el trabajo.

Una vez conocidos 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 de los Social correspondiente.

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

La drogodependencia en el ámbito laboral es un problema significativo que afecta tanto a las personas trabajadoras como a las empresas. Las consecuencias pueden incluir menor rendimiento laboral, aumento del número de accidentes, y un ambiente de trabajo negativo.

Una persona drogodependiente puede reducir la productividad y la eficiencia en su puesto de trabajo, lo que a su vez puede afectar la productividad a nivel individual y general de la empresa.

Las personas trabajadoras bajo la influencia de drogas tienen un mayor riesgo de sufrir accidentes laborales, lo que puede poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros.

También puede crear un ambiente tenso y hostil, afectando las relaciones entre compañeros y compañeras y la moral general del equipo.

Los empleados y empleadas con problemas de drogodependencia tienden a tener un mayor índice de ausencias, lo que puede generar costos adicionales para la empresa. Muchas de ellas implementan programas de prevención y rehabilitación para ayudar a las personas trabajadoras afectadas por la drogodependencia. Estos programas pueden incluir asesoramiento, tratamiento y apoyo para la reintegración laboral.

Las empresas tienen la responsabilidad de proteger la salud y el bienestar de las personas que trabajan en sus centros de trabajo, lo que incluye abordar los problemas de drogodependencia in situ.

Es crucial que tanto las empresas como las personas trabajadoras estén conscientes de estos problemas y trabajen juntos para crear un entorno de trabajo seguro y saludable.

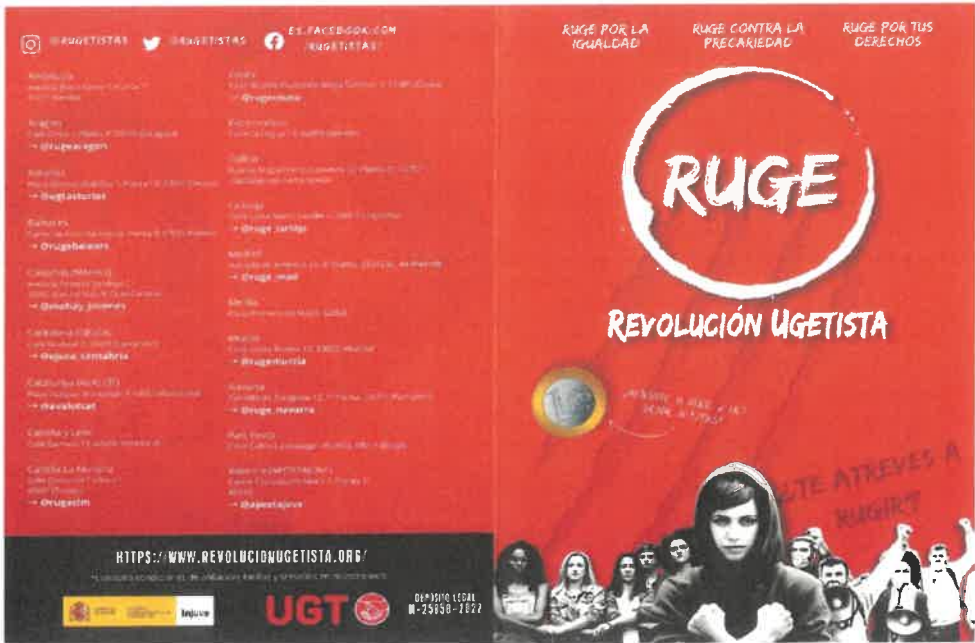
Desde UGT Sureste consideramos que una de las medidas que tenemos que tomar para intentar erradicar estos casos en las empresas, es la puesta en marcha de un plan de prevención y rehabilitación de drogodependencias.

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**).



RUGE
REVOLUCIÓN UGETISTA

RUGE POR LA IGUALDAD **RUGE CONTRA LA PRECARIEDAD** **RUGE POR TUS DERECHOS**

ASOCIACIÓN JUVENIL DE UGT MADRID

CONTACTO:
Teléfono: 91 292 90 00
Email: ruga@revolucionugetista.org
Web: <https://www.revolucionugetista.org/>

UGT  **OPINIÓN LEGAL**
M-29290-2022



■ OTRAS ACTUACIONES

Además de las Actuaciones prioritarias, la Comarca Sureste de UGT Madrid, en el marco de colaboración del presente Pacto Local para el Desarrollo Económico y el Empleo, ha desarrollado y continuado con las siguientes líneas de actuación y participación, desarrolladas en Rivas Vaciamadrid en el año 2024.

- ❖ 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.



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

Miguel Ángel Neila Guillén
Secretario General
Comarca Sureste
UGT - Madrid