

RIOJA SINDICAL

UGT  La Rioja

BOLETÍN DE LA UNIÓN
GENERAL DE TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DE LA RIOJA

PRIMER TRIMESTRE 2024



La brecha salarial en La Rioja sigue creciendo, impulsada por la parcialidad, los cuidados y la edad



UGT recupera su 6ª Marcha solidaria, cancelada por la pandemia, cuyos fondos se destinarán al pueblo saharauí



El Tribunal Laboral de La Rioja tramitó en 2023 un total de 1.845 expedientes que afectaron a 3.570 trabajadores

Unidas y unidos por la Igualdad

PLATAFORMA 8 DE MARZO
IGUALDAD, JUSTICIA Y RESPETO



Lectura del Manifiesto 8M en el exterior de la sede de UGT de La Rioja.

El 8M canalizó semanas de intensa agenda sindical por la Igualdad

El 8 de Marzo, Día de la Mujer Trabajadora, siempre ha sido motivo de intensa actividad sindical para denunciar públicamente las diferencias que aún separan a hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Si bien UGT recuerda que esta lucha debe librarse cada día -no sólo el 8 de marzo- el Día de la Mujer Trabajadora aglutina cada año a su alrededor una serie de eventos dirigidos a remover conciencias y fomentar la reflexión sobre las claves que permiten o impiden avanzar en materia de igualdad.

Y en este sentido, UGT ha contado con varias fechas destacadas en las últimas semanas, como el Día Internacional contra la brecha salarial, en cuya conmemoración

UGT dio a conocer las conclusiones de su informe en La Rioja (ver página 4).

Previamente, el 9 de febrero, el sindicato también celebró en Logroño un taller enmarcado en el Proyecto Artemisa, dirigido a la adopción de medidas de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y corresponsabilidad.

El taller, "Derechos y permisos en materia de conciliación en el ámbito laboral" corrió a cargo de la vicesecretaria general de UGT, Cristina Antoñanzas, y del portavoz de la asociación juvenil del sindicato, RUGE, Eduardo Magaldi, quienes desgarraron algunas de las novedades legislativas puestas en marcha, así como distintas

Jornadas, proyecciones, talleres... UGT continúa siendo protagonista de la lucha por la Igualdad

recomendaciones en relación con los nuevos permisos y propuestas para la Negociación Colectiva.

Durante el taller, UGT presentó su 'Guía de consultas más frecuentes en materia de conciliación y corresponsabilidad' elaborada para facilitar el ejercicio de la corresponsabilidad, entendida como "como un derecho basado en el reparto justo, equilibrado y equitativo de las tareas domésticas y de las responsabilidades de cuidados, contribuyendo a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres; un reparto justo que no solo es imprescindible para la igualdad de trato y oportunidades, sino que es fundamental en términos de justicia social", explicó Cristina Antoñanzas.

UGT recordó la importancia clave de la negociación colectiva y los planes de Igualdad

Tal y como explica la vicesecretaria general, “los datos siguen siendo muy tozudos, el 85 % de los permisos para la conciliación en la vida laboral y familiar en La Rioja lo siguen solicitando las mujeres, frente al 15 % de los hombres”, ha subrayado.

En este sentido, ha afirmado que “hombres y mujeres tenemos que ser corresponsables en el cuidado, porque si no, son siempre las mujeres quienes tienen que dejar su carrera profesional a un lado”. Antoñanzas ha instado a los empresarios riojanos a que cumplan con el Estatuto de los Trabajadores, ya que está habiendo muchos problemas a la hora de solicitar cualquiera de estos permisos. “Las empresas están poniendo muchísimas trabas para que los trabajadores no puedan solicitar estos permisos, y si eso ocurre, lo denunciaremos tanto en los juzgados como en la Inspección de Trabajo”, ha explicado.

Corresponsabilidad, lema del 8 de Marzo

Precisamente, “corresponsabilidad” fue el lema elegido este 8 de Marzo por el sindicato para focalizar la necesidad de implicar a los hombres en los cuidados para la consecución real del objetivo de Igualdad.

Y junto a esta conciencia compartida sobre los cuidados, UGT puso sobre la mesa el papel protagonista de la Negociación colectiva como herramienta para la Igualdad, en una jornada celebrada el mismo 8 de marzo, y en la que participaron las secretarías de Igualdad y de Política Sindical, Yolanda López e Isabel Blanco, así como la anterior vicesecretaria general, Ana Victoria del Vigo.

En el receso de la jornada, tuvo lugar la lectura del Manifiesto 8 de Marzo en el exterior de la sede del sindicato. Un manifiesto que, una vez más, puso el foco los avances alcanzados hasta ahora, especialmente en la anterior legis-



Manifestación convocada por la Plataforma 8 de marzo.



Tertulia posterior a la proyección del documental ‘Las Maestras de la República’, el pasado 6 de marzo.

latura, y los retos que quedan por delante. Entre ellos, el impulso y cumplimiento de los Planes de Igualdad en las empresas, en los términos que obliga la legislación; el incremento del SMI hasta situarlo en el 60% de la meda salarial; la mejora de las políticas activas de empleo, en especial las dirigidas al incremento de la inserción y permanencia laboral de mujeres con dificultades específicas, entre otras.

Para finalizar, como miembro de la Plataforma 8 de Marzo, UGT participó en la multitudinaria manifestación que recorrió por la tarde las calles de Logroño bajo el lema unitario “Igualdad, Justicia y

Respeto”.

En un ámbito más cultural aunque intrínsecamente ligado a los valores y principios del Día de la Mujer Trabajadora, el sindicato también organizó la proyección del documental ganador de los Premios Goya 2014, ‘Las Maestras de la República’ en la sala Negra de Logroño, con una tertulia posterior en la que participaron el diputado socialista y portavoz de la Comisión de Memoria Democrática, Raúl Díaz, la integrante de la Asociación para la preservación de la Memoria Histórica ‘La Barranca’, Marisa Martínez, y la ex secretaria general de la entonces FETE-UGT, Alicia Romero.

La parcialidad, los cuidados y la edad impulsan la brecha salarial riojana

La diferencia de salarios en la comunidad escala hasta el 20%, donde el 78% de los empleos a tiempo parcial y el 85% de las excedencias son asumidas por mujeres

La secretaria de Igualdad, Yolanda López, y la secretaria de Política Sindical de UGT La Rioja, Isabel Blanco, presentaron el Informe sobre Brecha salarial que, como cada año, elabora el sindicato para conocer la situación de la mujer trabajadora en la comunidad.

A partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE con datos de 2021 (los últimos datos disponibles desagregados por sexo), las responsables sindicales informaron sobre el crecimiento de la brecha salarial en La Rioja en 1,8 puntos con respecto al año anterior, hasta colocar la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el 20,21%, la séptima entre las comunidades españolas. Como explica la responsable de Igualdad, Yolanda López, el salario medio anual de los hombres se situó en 2021 en los 26.488 euros frente a los 21.125 euros de media que cobraron las mujeres, lo que implica 5.352 euros menos al año.

Una situación que tiene distintas causas y variables, una de ellas la alta incidencia de la parcialidad entre las mujeres ocupadas. En este sentido, las mujeres riojanas acaparan el 78% del empleo a jornada parcial, frente al 22% de los hombres, situándose como la cuarta comunidad con mayor porcentaje de mujeres en trabajos parciales. “Un trabajo parcial que no sería negativo si fuera voluntario, pero que en su mayoría no lo es; más del 50% de estas mujeres querrían tener un contrato a jornada completa”,



Las secretarías de Igualdad y Política Sindical de UGT La Rioja, Yolanda López e Isabel Blanco, durante la presentación del informe sobre Brecha Salarial en La Rioja.

añade la secretaria de Política Sindical, Isabel Blanco.

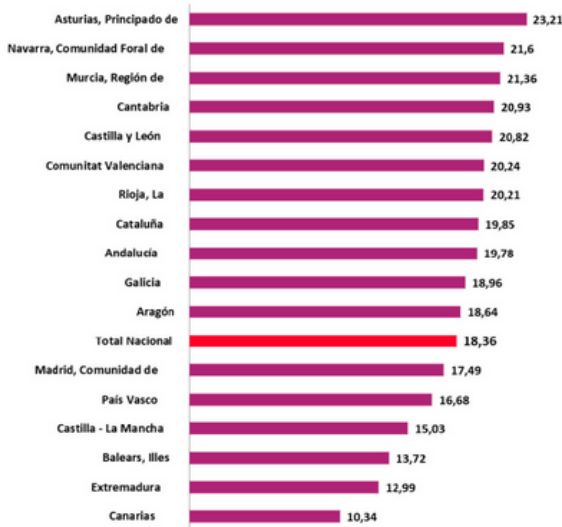
“Esta parcialidad junto a las salidas del mercado de trabajo para el cuidado de menores y mayores, que mayoritariamente siguen asumiendo las mujeres, hace prácticamente inviable su promoción en puestos directivos o en puestos de responsabilidad”, explica Blanco, quien también advierte de que “aunque los convenios colectivos no discriminan salarios por sexo, estas mujeres con jornadas parciales y cargas familiares, raras veces pueden optar a plusos y gratificaciones que complementen su salario”.

Brecha salarial y edad

Por otro lado, las dirigentas sindicales también han querido

poner el acento sobre el factor de la edad en la brecha salarial. En La Rioja la menor brecha salarial se observa en las edades de 35 a 44 años, con un 15,29%; un índice que se incrementa a medida que va aumentando la edad hasta ascender al 26,72% en las edades entre 55 o más años. “Esta diferencia se agudiza una vez finalizada la vida laboral, con unas prestaciones de jubilación calculadas sobre unas cotizaciones claramente inferiores que las de los hombres y que, en muchas ocasiones, hace que las mujeres se vean obligadas a continuar trabajando más allá de la edad habitual de jubilación”. En este sentido, las cifras nacionales hablan de una brecha superior al 33% y aunque no existen datos regionalizados de

Porcentaje de brecha salarial en las Comunidades Autónomas



Informe completo en la web de UGT de La Rioja

las cuantías de prestaciones desagregadas por sexo, de las 14.593 personas perceptoras de pensiones con mínimos en La Rioja a 1 de enero de 2024, el 69,2% son mujeres, frente al 30,8% de los hombres pensionistas.

Una situación que tampoco es mejor en el lado opuesto, entre las edades más tempranas, donde las mujeres trabajadoras soportan una doble discriminación. En este sentido, en La Rioja una mujer entre 25 y 34 años cobra un 16,8% menos que los hombres de su misma edad y un 17,6% menos que la media de las mujeres trabajadoras en La Rioja; “es decir, las mujeres jóvenes están discriminadas doblemente, tanto en relación con los hombres como con respecto a la media de otras mujeres”, explica López. Una brecha “más incomprensible aún si analizamos el nivel de formación”, ya que en estas edades existe un mayor porcentaje de mujeres con nivel superior que hombres, un 49% de las mujeres frente al 40% de hombres.

Por otro lado, también recuerdan que los cuidados no retribuidos siguen siendo acaparados, mayoritariamente, por mujeres (el 85% de las excedencias en La Rioja durante el 2023 fueron solicitadas por ellas) mientras que las prestaciones por nacimiento y

cuidado del menor, ahora retribuidas, se están igualando. Véase, por ejemplo, el caso de las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor en 2023 en La Rioja: de un total de 3.047 prestaciones, el 55% correspondieron a hombres.

Principales reivindicaciones

Tras analizar todas estas causas, la responsable de Política Sindical expresa también algunas de las principales reivindicaciones del sindicato, entre las que destaca “el cumplimiento por parte de las empresas riojanas de la normativa vigente en materia de Igualdad Retributiva recogida en el Estatuto de los Trabajadores y en los Real Decretos que regulan los Planes de Igualdad y de Igualdad retributiva”.

Por otro lado, insta a “abordar modificaciones en el contrato a

tiempo parcial, especialmente el involuntario”, así como “diseñar planes de actuación de la Inspección de Trabajo sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para que actúen de oficio en aquellas situaciones donde se infravalora el trabajo de las mujeres”.

Además, “queremos incidir en la necesidad de que el gobierno destine fondos para la formación de las personas negociadoras de convenios colectivos y planes de igualdad”, así como “incluir en los Presupuestos de La Rioja partidas específicas para Agentes de Igualdad que permitan continuar con la implementación de Planes de Igualdad en las empresas que incluyan un diagnóstico de situación de la empresa, con auditorías retributivas y una valoración real de los puestos de trabajo”, concluye.

Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2021

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha
Total Nacional	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
Andalucía	23.154,99	20.427,80	25.464,78	5.036,98	19,78
Aragón	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	18,64
Asturias, Principado de	25.046,60	21.808,96	28.399,51	6.590,55	23,21
Baleares, Illes	24.134,73	22.344,76	25.898,51	3.553,75	13,72
Canarias	22.466,23	21.178,57	23.619,76	2.441,19	10,34
Cantabria	24.470,70	21.532,96	27.233,75	5.700,79	20,93
Castilla y León	23.564,33	20.795,39	26.263,49	5.468,10	20,82
Castilla - La Mancha	23.234,55	21.154,58	24.897,33	3.742,75	15,03
Cataluña	28.145,02	25.015,94	31.212,67	6.196,73	19,85
Comunidad Valenciana	23.448,29	20.670,50	25.914,86	5.244,36	20,24
Extremadura	21.393,01	19.833,03	22.794,52	2.961,49	12,99
Galicia	23.305,86	20.904,37	25.794,19	4.889,82	18,96
Madrid, Comunidad de	29.512,58	26.578,07	32.213,88	5.635,81	17,49
Murcia, Región de	23.281,39	20.189,83	25.674,66	5.484,83	21,36
Navarra, Comunidad Foral de	28.459,37	24.809,14	31.643,22	6.834,08	21,6
País Vasco	31.063,68	28.084,16	33.706,34	5.622,18	16,68
Rioja, La	23.716,88	21.135,77	26.488,06	5.352,29	20,21

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



El secretario general de UGT La Rioja, Jesús Izquierdo, el secretario general de la FER, Eduardo Fernández, y el secretario general de CCOO, Jorge Ruano, en la sede del Tribunal Laboral, antes de la presentación del balance.

El Tribunal Laboral demuestra la eficacia de la mediación con un 54% de acuerdos

El organismo autónomo de resolución de conflictos aumentó un 9% la actividad

El Tribunal Laboral de La Rioja, el organismo autónomo para la resolución de conflictos laborales mediante la conciliación, mediación y arbitraje presentó el pasado mes el balance de actuaciones correspondiente al año 2023 con la comparecencia de los miembros del Patronato (UGT, CCOO y FER), entre ellos el secretario general de UGT La Rioja, Jesús Izquierdo.

Un balance muy positivo a juzgar por el número de expedientes tramitados y conciliaciones realizadas. Y es que el Tribunal Laboral tramitó en 2023 un total de 1.845 expedientes, que afectaron a 2.038 empresas y 3.570 trabajadores.

Del total de expedientes, el 75% fueron tramitaciones efectivas -es decir aquellas en las que finalmente se realizaron mediaciones, al personarse las partes en conflicto- registrando un aumento de actividad de un 9,13% en relación con el año pasado. Además, un total de 747 tramita-

ciones efectivas terminaron con acuerdo total o parcial (el 54%); un porcentaje muy alto de acuerdo que revela la importancia que a lo largo de los años ha alcanzado el organismo, tanto por su eficacia en la resolución de conflictos, como por tratarse de un órgano de solución extrajudicial gratuita, ágil y eficaz, en el que está garantizada la presencia de los mediadores.

Estadísticas por materias

En cuanto a la estadística por materias, el 40% de los expedientes de 2023, se debieron a despidos disciplinarios y un 31,07 por ciento a aspectos salariales. Otros temas por los que empresas y trabajadores recurrieron al Tribunal Laboral de La Rioja fueron reconocimiento de derecho (14%), despidos objetivos (6,36%), conflictos por infracciones y sanciones (4,35%), extinciones de contrato (2,55%) y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (0,87 por ciento).

Respecto de los expedientes por

despido, el 67,72 por ciento finalizaron con acuerdo, mientras que en los expedientes de reclamación de cantidades se alcanzaron acuerdos en el 18,76%.

En este sentido, Izquierdo lamentó que la gran mayoría se traten de reclamaciones a título "individual", confiando en que en el futuro puedan darse más casos de "conflictos colectivos".

Al Tribunal Laboral de La Rioja recurrieron casi una veintena de sectores empresariales y económicos de La Rioja. El 53% de los expedientes afectaron al sector servicios, seguido del sector industrial con un 30%. Construcción y Comercio alcanzaron un 7% y un 8% de los expedientes, respectivamente.

Finalmente, por tamaño de empresa, las micropymes de mnos de 6 trabajadores suponen el 56,6% de los expedientes.

Así las cosas, los datos muestran la eficacia del Tribunal Laboral frente a otras opciones jurídicas más costosas y menos ágiles.



El diálogo social continúa en marcha

En la última reunión, la mesa conoció los detalles del presupuesto regional, el plan de subvenciones de la ADER y las ayudas al trabajo autónomo

El diálogo social entre gobierno y principales agentes económicos y sociales de La Rioja continúa en marcha. La última reunión celebrada el pasado mes de febrero sirvió para conocer de mano del presidente de La Rioja, Gonzalo Capellán, los detalles del presupuesto regional.

En el encuentro, también participaron el secretario de Salud Laboral de UGT, José Blanco; el secretario general de CCOO, Jorge Ruano; el presidente de la FER, Jaime García-Calzada; el secretario de la FER, Eduardo Fernández; el consejero de Hacienda, Gobernanza Pública, Sociedad Digital y Portavocía, Alfonso Domínguez; la consejera de Economía, Innovación, Empresa y Trabajo Autónomo, Belinda León; así como la subdirectora general de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón.

Durante la reunión también se

analizó la puesta en marcha del plan estratégico de subvenciones de la Agencia de Desarrollo Económico (ADER), que destinará 19 millones de euros a facilitar la compra de suelo industrial, especialmente en los polígonos de Calahorra y Alfaro, y a bonificar la construcción de las naves o pabellones en dichos polígonos industriales. En este sentido, se recordó que la ADER ofrece soluciones a cada proyecto de inversión y a cada empresa, un asesoramiento personalizado para poder optimizar el apoyo financiero.

Otro de los asuntos abordados en el encuentro fue la inminente puesta en marcha del pionero Plan de Incentivo al Trabajo Autónomo, que destinará 55 millones de euros para impulsar en los ejercicios 2024 y 2025, la actividad de trabajadores autónomos de los todos los sectores profesionales de La Rioja, incluyen-

do por primera vez al sector agrario.

Materias pendientes

Eso sí, UGT de La Rioja recuerda que continúan pendientes los avances en las cinco áreas consideradas estratégicas para el progreso social de La Rioja por el propio Consejo de Diálogo Social: entre ellos, el necesario Observatorio Industrial de La Rioja; el Plan de Empleo y Formación 2021-23, que debe ser evaluado para afrontar la confección de un nuevo plan que active las medidas necesarias hasta el 2026; también debe procederse a la evaluación del Plan de Empleo Juvenil 2022- 24; así como la elaboración de una nueva Estrategia de Seguridad y Salud 2024-26 que ataje la elevada siniestralidad laboral en la comunidad; y por último, avanzar en materia de infraestructuras para La Rioja.



Más de 120 delegadas y delegados llenaron el salón de la Fundación Laboral de la Construcción durante la jornada.

UGT FICA abordó la reducción de la jornada laboral en la industria, la construcción y el agro riojanos

Mariano Hoya apuesta por acompañar esa adaptación horaria con los nuevos procesos tecnológicos

UGT FICA La Rioja celebró el pasado 20 de marzo una exitosa jornada de acción sindical en Logroño para abordar la reducción de la jornada laboral en los sectores de Industria, Construcción y Agro. Y para ello, junto a otros expertos y técnicos, la jornada contó con la participación del secretario general de UGT FICA, Mariano Hoya, así como el vicesecretario general de Política Sindical de UGT, Fernando Luján. Durante su intervención, Hoya recordó que en "bastantes sectores de nuestros convenios ya tenemos las 37 horas y media", pero "se debe dar un avance para conseguir las 35 en un periodo de tiempo no muy corto y con el objetivo de las 32, de los 4 días de trabajo sin pérdida de derechos".



El vicesecretario general de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, el secretario general de UGT FICA La Rioja, Carlos Alfaro y el secretario general de UGT FICA Estatal, Mariano Hoya, participaron en la jornada.

Además, "creemos que en los sectores industriales se debe de acompañar este proceso de transformación, de robotización, de pérdida de empleos con el reparto del tiempo de trabajo y así incorporar a jóvenes y a mujeres", ha resaltado. Eso sí, "no en todos los sectores se puede ir a la misma velocidad", advirtió.

Por su parte, Fernando Luján indicó que "estamos negociando de manera bipartita y muy discreta cómo adaptamos la reducción de jornada, que se va a dar en todo caso", aseguró, ya que esta reducción "forma parte de un acuerdo de gobierno al que las organizaciones sindicales no vamos a renunciar", finalizó.



Primera concentración desarrollada por UGT Servicios Públicos ante el Parlamento de La Rioja.

UGT demanda a la Consejería de Salud por la exención de penalidades a las empresas de residencias que incumplen las ratios

La Federación de Servicios Públicos ha interpuesto recurso contencioso-administrativo ante “una de las medidas más vergonzosas de los últimos años”

UGT Servicios Públicos La Rioja ha presentado un recurso contencioso-administrativo frente a la Resolución 1/2024 del 24 de enero, publicada por la Consejería de Salud y Políticas Sociales, por la que el Gobierno de La Rioja exime de penalidades a las empresas en los contratos de servicios de atención residencial y centros de día para personas mayores que incumplan las ratios de personal. Se trata de una ‘amnistía’ en toda regla a las empresas de residencias de personas mayores que, en busca

de mayores beneficios, ya no tendrán que cumplir con unas ratios mínimas de personal por persona usuaria que, dicho sea de paso, datan del año 1998, y que están totalmente obsoletas.

Para el sindicato, esta es una de las medidas más vergonzosas que se habrían tomado en los últimos años, tanto a nivel laboral -puesto que la carga de trabajo se incrementa- como a nivel asistencial, con un servicio cuya calidad es más que cuestionable.

Por ello, tras denunciar de forma

pública la situación, el sector sociosanitario de UGT se puso manos a la obra para llevar ante la justicia una resolución del todo intolerable, tanto para los usuarios de los centros residenciales como para las propias trabajadoras. Desde que fue publicada la orden, UGT Servicios Públicos se ha movilizado ante todas las instancias competentes para exigir la marcha atrás de esta medida, en línea con su compromiso con las personas trabajadoras de las residencias y centros de día.

Éxito de la huelga del sector financiero por unas condiciones acordes a los beneficios del sector

Más plantilla, menos presión comercial y aumentos salariales justos, tras casi una década sin subidas, centran la reivindicación

La huelga del sector financiero se saldó el pasado 22 de marzo con un éxito de participación para exigir a las entidades incrementos salariales acordes con los beneficios del sector y medidas de calado que mejoren un clima laboral cada vez más insostenible. Beneficios históricos, subidas salariales para los presidentes y consejos de administración y magníficos dividendos para los accionariados contrastan con los diez años de paralización de los salarios de las personas que trabajan en el sector financiero. Por un lado, las patronales ofrecen subidas salariales por debajo del IPC (muy alejadas de los beneficios obtenidos por las entidades) así como empeorar aún más las condiciones de un sector marcado por un clima laboral insostenible



Concentración de las plantillas de Banca el pasado 22 de marzo.

eliminando beneficios como la ayuda de estudios o aumentando la movilidad geográfica, entre otras cuestiones. Por el contrario, las plantillas exigen incrementos salariales acordes a los beneficios del sector a toda la plantilla, sin compensar ni absorber. De igual forma, piden topes del interés de los préstamos a la plantilla, ante la subida del Euribor. Además, exigen medidas de calado contra la presión comercial, la falta

de plantilla, las cargas de trabajo y el impacto sobre la salud. “Un 50% de la plantilla hemos consumido ansiolíticos por la situación en la que estamos” denuncia la secretaria del sector financiero de FeSMC UGT, María José Olarte, quien añade que “un sector que ha batido todos sus récords de beneficios, aumentado dividendos de su alta dirección, no puede seguir negando incrementos salariales justos y un clima laboral sano a sus plantillas”.

Seguridad Privada se movilizará el próximo 2 de abril para exigir la jubilación anticipada

El sector de Seguridad Privada está llamado el próximo 2 de abril a secundar las movilizaciones convocadas por UGT para pedir su inclusión en el ámbito de la jubilación anticipada, como ya solicitó el sindicato, a la espera de resolución por parte del Ministerio. Se trata de un sector con una media de edad de 54 años que desarrolla su actividad profesional con especial rotación en sus jornadas, nocturnidad y uno de los colectivos con más carga de horas extraordinarias, haciendo frente a constantes situaciones de peligro; todo sin una protección jurídica acorde y en un sector en plena transformación tecnológica, lo que urge a la renovación de plantillas.



Una de las concentraciones celebradas por el sector, en este caso para protestar por su indefensión jurídica tras una de las últimas agresiones graves recibidas por un vigilante en el Centro comercial Berceo.

UGT celebrará su 6ª Marcha Solidaria el 7 de abril

La iniciativa, cancelada por la pandemia en 2020, recupera el destino de la recaudación, a beneficio de la Asociación de Amigos/as de la RASD (Sáhara)



6ª Marcha Solidaria
7 de abril 2024
10 horas

SALIDA: Sede de UGT
Luisa Marín Lacalle. Logroño

DISTANCIA: 8 km

INSCRIPCIÓN 5 euros
a beneficio de:

UGT   La Rioja

ASOCIACIÓN RIOJANA DE AMIGOS Y AMIGAS DE 'LARASD'

Información e inscripciones
UGT La Rioja 941240022

Colaboran:       
      

UGT La Rioja retoma el próximo 7 de abril su 6ª Marcha Solidaria -cancelada en 2020 a causa de la pandemia-, y recupera el destino previsto en la anterior convocatoria de todos los beneficios obtenidos, que irán de forma íntegra a la Asociación Riojana de Amigos y Amigas de 'La RASD' (República árabe saharauí democrática).

La Marcha solidaria, que contará con una distancia de 8 kilómetros, discurrirá tanto por el centro urbano de Logroño como por las riberas del Ebro y del Iregua, con salida y meta en la sede de UGT de La Rioja (Luisa Marín Lacalle, 2).

Las personas interesadas pueden inscribirse ya en la sede de UGT de La Rioja hasta el momento de la

salida, prevista para las 10 horas de la mañana, con un precio por inscripción de 5 euros. Además, el sindicato ha habilitado una "fila 0" para aquellas personas o entidades que quieran colaborar económicamente sin realizar la marcha, a través del siguiente número de cuenta: ES92 2100 6196 3013 0050 1010

Junto a la marcha, UGT ha previsto una chocolatada y un taller para niños, así como un sorteo al finalizar el recorrido (el boleto de la inscripción contiene el número para el sorteo). Todo ello, gracias a las aportaciones solidarias de los colaboradores de la Marcha, a los que UGT de La Rioja agradece su total disposición a participar desinteresadamente siempre que se les ha requerido.