

PRIMER TRIMESTRE
2022

ÁREA DE IGUALDAD

ASESORAMIENTO en planes de igualdad
FORMACIÓN en materia de igualdad



Proyecto Agentes de Igualdad en el mundo laboral



Al igual que el año pasado, y continuando con el proyecto "**Agentes de Igualdad en el mundo laboral**" puesto en marcha en colaboración con el Gobierno de La Rioja; desde UGT La Rioja trabajamos en la línea de aportar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y a las Empresas, herramientas que sirvan para el análisis y la puesta en marcha e impulso de medidas que nos puedan llevar a establecer "Centros de Trabajo en Igualdad".

Con este proyecto pretendemos, por tanto, seguir contribuyendo al logro efectivo y real de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, llevando a cabo una serie de acciones de concienciación, información y asesoramiento que incidan en el cumplimiento de las obligaciones empresariales.

Uno de los ejes principales es **realizar acciones formativas** dirigidas prioritariamente a la RLPT, que sirvan para poder adquirir los conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo la sensibilización e impulso de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades en las empresas de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Este tipo de formación se basará especialmente en la elaboración y aprobación de planes de igualdad en las empresas, pero también es objetivo aportar medidas encaminadas a lograr centros de trabajo en igualdad.

Enmarcado en este eje, y teniendo claro que la formación es uno de nuestros objetivos; se han comenzado ya a impartir talleres prácticos sobre planes de Igualdad dirigidos a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con pautas para el **diagnóstico y el análisis retributivo y la auditoría salarial**. Nuestra pretensión es llevar a cabo más durante el resto del año, por lo tanto, si te interesa a título personal, o también en tu empresa, escríbenos y veremos la forma de poder llevarlo a cabo.



AGENTE DE IGUALDAD

Solicitud información o de cita:

igualdad@larioja.ugt.org

696 191 835

Recordando el concepto y las obligaciones

Según el Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007:

- 46.1 “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas **después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.
- 46.2 “Los planes de igualdad contendrán un **conjunto ordenado de medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.”
- 46.4. Se crea un **Registro de Planes de Igualdad** de las Empresas.
- 46.5 Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro .

La LOIEMH en el año 2007 estableció la obligación de negociar los Planes de Igualdad para las empresas de más de 250 personas. El Real Decreto-ley 6 /2019, de 1 de marzo, extendió la obligación de negociar y elaborar planes de igualdad a empresas con más de 50 personas; creando también la obligación de registrarlos en un registro.

Los plazos para la elaboración y aprobación de los planes de igualdad según el tamaño de las empresas quedarían como refleja la tabla

Plantilla	Plazo	Fecha límite
Entre 150 y 250	1 año	07/03/2020
Entre 100 y 150	2 años	07/03/2021
Entre 50 y 100	3 años	07/03/2022

Dicha obligación de negociar también se extiende a otras dos circunstancias:

- Cuando así lo disponga el **Convenio Colectivo**, aplicable en los términos previstos en el mismo.
- Cuando se haya acordado por la **Autoridad Laboral** en procedimiento sancionador como medida sustitutiva.

Consulta los planes registrados



¿Cuántos planes están ya registrados?

Toda la información relacionada con los planes de igualdad y su registro se encuentra en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON). En esta página, cualquier persona puede acceder a ver qué empresas han registrado su plan de igualdad y además también se puede consultar dicho documento.

Este es el listado de empresas que han registrado sus planes en lo que va de 2022.

Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
26100332112022	R. LÓPEZ DE HEREDIA VIÑA TONDONIA	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	18/03/2022	01/01/2022	31/12/2025	Ver
26100342112022	JOSE A.ALFONSO ARPÓN S.L.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	18/03/2022	15/03/2022	15/03/2026	Ver
26100302112022	PLAN DE IGUALDAD VIÑEDOS DE ALDEANUEVA, S. COOP.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	14/03/2022	01/03/2022	28/02/2026	Ver
26100312112022	FONCASAL TRADING SL	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	14/03/2022	07/02/2022	07/02/2026	Ver
26100322112022	PLAN DE IGUALDAD TERMA EUROPA, S.L. (BALNEARIO DE ARNEDILLO)	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	14/03/2022	11/02/2022	10/02/2025	Ver
26100292112022	FUNDACION CULTURAL RECREATIVA CANTABRIA	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	04/03/2022	08/02/2022	07/02/2026	Ver
26100072112020	CULTIVOS RIOJAL S.L.	MODIFICACIÓN	Rioja (La)	25/01/2022	27/08/2020	14/01/2022	Ver
26100102112021	CHAMPIFRESH S.L.	MODIFICACIÓN	Rioja (La)	25/01/2022	30/03/2021	29/03/2025	Ver
26100142112021	AYECUE S.A.U.	MODIFICACIÓN	Rioja (La)	25/01/2022	18/02/2021	17/02/2025	Ver
26100282112022	NUEVA RIOJA S.A.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	25/01/2022	22/10/2021	21/10/2025	Ver
26100272112022	AYUNTAMIENTO DE CALAHORRA	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	19/01/2022	12/01/2022	31/12/2023	Ver
26100262112022	ASOCIACION RIOJANA PARA EL AUTISMO (ARPA AUTISMO RIOJA)	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	Rioja (La)	10/01/2022	29/11/2021	29/11/2025	Ver

En la columna *Tipo de trámite* se hace referencia a si es un plan nuevo (Plan de igualdad acordado con la RLPT) o si se trata de una actualización del que ya se tenía (*modificación*). En las siguientes columnas aparece la *fecha de inscripción*, el *período de vigencia* y en la columna *ver*, al pinchar con el ratón sobre dicha palabra aparece esta ventana

TRAMITADO

PLAN DE IGUALDAD VIGENTE

DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 1 | DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 2 | HOJA ESTADÍSTICA PLAN IGUALDAD | **EXPEDIENTES**

EXPEDIENTE 26/11/0009/2022- TRAMITADO
PLAN DE IGUALDAD ACORDADO- TRAMITADO

Emitida la Resolución COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN con fecha de firma 18/03/2022
Para acceder al Texto del Plan de Igualdad pulse en el siguiente enlace: [Descargar Plan de Igualdad](#)

Anterior Volver consulta

Para descargar el documento final del plan de igualdad tan solo hay que clicar sobre ese icono. Automáticamente se descargará dicho plan.

[Acceso al REGCON de forma directa](#)

UGT firma el plan de igualdad del Balneario de Arnedillo

El 11 de febrero, tras varios meses de negociación, se firmó el primer plan de igualdad de la empresa TERMAEUROPA, S.L. (Balneario de Arnedillo). En marzo de 2021 se constituyó la comisión negociadora, de la que forman parte la la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), **compuesta al completo por UGT**.

Con este plan de igualdad se sientan las bases para poder llegar a **garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación y salud laboral**. El texto también contempla actuaciones para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y presta especial atención a las medidas sobre la maternidad-paternidad, cuidados familiares, estado civil y condiciones laborales en dicho centro de trabajo.

Este plan de igualdad, que **afecta más de 80 personas trabajadoras**, pretende también **prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, implantando un protocolo de actuación que protege a todo el personal de ofensas de naturaleza sexual, además de garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo y aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

Como objetivos específicos destacan la creación y difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo, además de un **protocolo específico en violencia de género** para mejorar las medidas legales y colaborar en la protección social integral de la víctima. También informar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos del protocolo existente y la inclusión del mismo en la formación de bienvenida del nuevo personal.



[Más información sobre el plan de igualdad](#)

Las mujeres en La Rioja cobran 4.965,76 euros al año menos que los hombres, sufriendo una brecha salarial del 19,59%

El informe sobre brecha salarial en la Rioja elaborado por UGT con motivo del Día por la igualdad salarial arroja una serie de datos:

Hay una clara mejoría frente al año anterior, ya que en La Rioja la brecha ha descendido en un 3,16% con respecto al 2018, cuando las mujeres soportaban una brecha del 22,75%. A nivel nacional, la brecha del 2019 se sitúa en el 19,5%, la más baja desde 2008, cobrando los hombres de media 5.252,36 euros más que las mujeres anualmente, 2 puntos porcentuales menos que en 2018.

Podemos afirmar que esta bajada de brecha se debe fundamentalmente a la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) del año 2018, que aumentó un 22,3% beneficiando a las mujeres con salarios más bajos. También es importante evaluar la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

Evolución brecha salarial de 2008 a 2019 en salarios medios brutos anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Todo ello, junto a la nueva reforma laboral y a la reciente subida del SMI; esperemos que den sus frutos más adelante, cuando analicemos su incidencia en la brecha salarial de los años correspondientes.

Una de las causas de la brecha salarial es la alta concentración de mujeres con salarios bajos y muy bajos, y la escasa presencia de las mismas en los tramos de retribuciones más altas, ya que la presencia de mujeres disminuye a medida que los salarios aumentan.

22/02 Día de la igualdad salarial



Con respecto a la jornada, se puede afirmar que la jornada a tiempo completo reduce la brecha y garantiza retribuciones más dignas a las trabajadoras. Algo más del 75% de las mujeres asalariadas tienen una jornada a tiempo completo, frente al 92% de los hombres. Esta es la primera discriminación económica que soportan las mujeres. En esta modalidad de jornada, las mujeres sufren una brecha salarial del 8,68%.

Sobre la jornada parcial, 1 de cada 3 mujeres reducen su jornada para los cuidados mientras que en el caso de los hombres solo lo hacen 1 de cada 10, lo que demuestra que aún queda mucho camino por recorrer en la corresponsabilidad. La brecha en este caso es del 12,31%.

Analizando los contratos de duración indefinida, a nivel nacional la brecha sube hasta el 21,7%. En el caso de La Rioja hay 43.700 mujeres con esta modalidad de contrato que cobran de media anualmente 6.164,40 euros menos que los hombres, soportando una brecha del 22,52%. En cambio, con los contratos temporales la diferencia en la región es anecdótica, con una brecha del 0,03%, mientras que a nivel nacional se sitúa en el 7,15%.

Brecha salarial en relación al tipo de jornada y población asalariada

	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	% de brecha	Diferencia en euros	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha salarial total en euros
Total	21.682,02	26.934,38	19,50	5.252,36	7.972.000	8.698.600	41.871.813.920
Tiempo completo	26.939,88	29.501,75	8,68	2.561,87	5.987.800	8.056.900	15.339.965.186
Tiempo parcial	10.892,24	12.421,50	12,31	1.529,26	1.984.200	641.700	3.034.357.692

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por sectores, las brechas más elevadas se encuentran en los más feminizados, vinculados a actividades, sanitarias y de cuidados o el comercio. Las excepciones en actividades con elevados porcentajes de mujeres y brechas salariales bajas están en la Administración Pública y en Enseñanza.

En cuanto a los tramos de edad, la desigualdad salarial está presente en todos, pero se acentúa en el final de la vida laboral de las mujeres. En el grupo de edad de mayores de 65 años que permanecen en el empleo es mayor la presencia femenina ya que las mujeres tienen que trabajar más tiempo para completar las carreras de cotización interrumpidas por los cuidados de la familia, soportando una brecha del 33,93%.

[**Consulta el informe completo aquí**](#)

8M: DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA



El 8 de marzo se celebró una concentración con motivo del Día Internacional de la Mujer en la entrada de la sede, con el objetivo de reivindicar una vez más a las mujeres trabajadoras y al derecho a una igualdad efectiva. Durante el acto intervinieron varias mujeres del sindicato, dando voz a distintos temas bajo el lema '**Mujeres feministas para una agenda sindicalista**'.

Concepción Martínez, secretaria de Política Social FeSMC-UGT La Rioja, comenzó recordando que “cada 8 de Marzo nos tiene que servir para consolidar lo ya alcanzado y poder seguir avanzando por caminos de igualdad, porque no es una cuestión de un día, ni de un mes, sino que debe ser un compromiso ineludible”.

La agente de igualdad de UGT La Rioja, **Leire López-Davalillo**, insistió en que “a día de hoy, la precariedad laboral tiene nombre de mujer. Nosotras somos las que soportamos mayores tasas de desempleo, mayor parcialidad en la contratación y salarios más bajos por trabajos de igual valor. Por eso la importancia de la implantación de los planes de igualdad, que son negociación colectiva.

Carmen Fernández, secretaria de Enseñanza de UGT Servicios Públicos La Rioja, explicó que “para lograr una corresponsabilidad real y efectiva y eliminar los obstáculos de conciliación entre la vida familiar y laboral que recaen mayoritaria, injusta y desigualmente sobre las mujeres, es necesario contar con unos servicios públicos de cuidados suficientes, de calidad y asequibles, y seguir avanzando en el reparto equitativo entre mujeres y hombres en las tareas de cuidados familiares”.

En materia de violencia de género, **M^a Ángeles García**, secretaria de Política Social e Igualdad de UGT-FICA La Rioja, lamentó que “los datos siguen siendo escalofriantes y especialmente dramáticos los de los asesinatos machistas de mujeres a manos de sus parejas y exparejas”. Además, recordó que “el acoso sexual y por razón de sexo es un fenómeno del que solo vemos el pico del iceberg y se da en todos los ámbitos, incluido el laboral. Las agresiones sexuales y otras formas de violencia contra las mujeres siguen siendo un hecho y una lacra pendiente de erradicar”.

Tras el acto, se realizó un encuentro de mujeres sindicalistas en el que se trataron temas de la agenda feminista con ideas y propuestas para seguir trabajando por la igualdad.

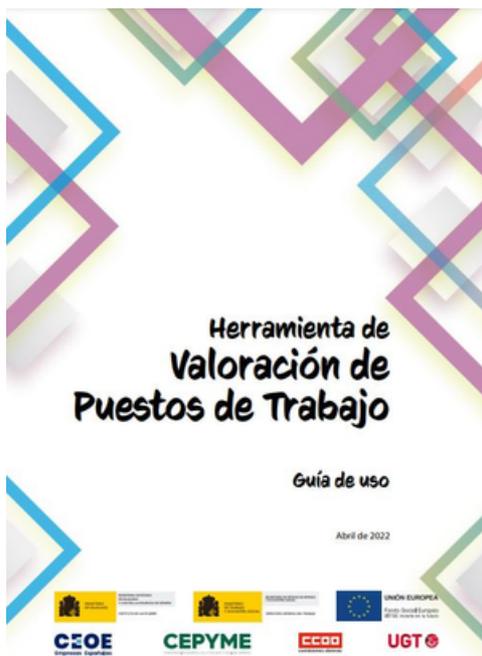
[**Acceso al manifiesto conjunto**](#)

Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)



el pasado 13 de abril, se publicó la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, con el fin de **ayudar a las empresas a detectar y corregir situaciones de brecha salarial, techos de cristal o discriminaciones retributivas**. Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- Cumplir con la **obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo** a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.
- Cumplir con la **obligación de elaborar el registro retributivo** a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.
- Realizar una **valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo** de la empresa para cualesquiera otras finalidades.



La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el **artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores** y el **artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**.

La herramienta es el resultado del trabajo de la **mesa técnica de diálogo social** conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, personas expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

[Consulta la guía de uso del SVPT](#)

23/03 Día Nacional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares



En el Día Nacional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, desde UGT La Rioja se hace público un análisis elaborado por el Servicio de Estudios de la Confederación en el que se recogen cuestiones como:

- Contexto histórico y legal de la reducción de jornada
- Definición y alcance de la reducción de jornada por conciliación
- Personas beneficiarias y titularidad del derecho
- Concreción horaria y procedimiento judicial
- Las consecuencias en la relación laboral y en la Seguridad Social
- Plan MeCUIDA

Cuando se trata de conciliar vida laboral y familiar la reducción de jornada es un mecanismo fundamental que evita la salida del mercado de trabajo de las personas trabajadoras. Consiste en reducir tiempo de trabajo con la consiguiente disminución proporcional del salario. Una medida que nuestra normativa permite también por otras causas, (expedientes de regulación temporal de empleo, violencia de género, terrorismo)



Tratándose de conciliación, la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres se encuentra implícita en la reducción de jornada otorgándole una dimensión constitucional y una especial protección dentro del sistema legal. La corresponsabilidad de las cargas familiares obliga a que estas medidas sean posibles independientemente del sexo de la persona trabajadora y del tipo de contrato laboral. Las implicaciones que se derivan para las personas trabajadoras que se acojan a la posibilidad de reducir su jornada tienen una incidencia clara, tanto en su relación laboral, como en la Seguridad Social.

Por otra parte, es un mecanismo al que se ha acudido en momentos de grave dificultad para compaginar trabajo con responsabilidades y necesidades del ámbito familiar. Así, durante la pandemia, se decidió incorporar una normativa especial relativa a la reducción de jornada por cuidado de menores o familiares. La prioridad era atender a las personas dependientes sin miedo a perder el empleo, y conseguir un reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

[**Consulta el análisis completo aquí**](#)

Abierto el plazo para solicitar las ayudas a la conciliación



El Gobierno de La Rioja abrió el pasado lunes 4 de abril el plazo para solicitar las ayudas a la conciliación con subvenciones por la reducción de jornada y la contratación de cuidadores. Esta línea de ayudas que se conceden por la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia, cuentan con una partida presupuestaria de 250.000 euros para este ejercicio y tienen **carácter retroactivo desde el 15 de diciembre de 2021**.

De esta manera, con una partida de 250.000 euros, el Gobierno de La Rioja abre el periodo para la presentación de solicitudes de esta línea de ayudas, creadas en consenso con el Diálogo Social, desde el lunes 4 de abril hasta el 31 de octubre de 2022.

Las personas interesadas pueden ampliar más información en:

<https://web.larioja.org/landing/ayudas-conciliacion/>

En concreto, las líneas de ayuda se detallan en los siguientes términos:

- En el caso de la **contratación de cuidadores**, la subvención asciende a 2.000 euros por cada contrato temporal de cuarenta horas semanales y duración mínima de cuatro meses, y a 4.000 euros por contrato por tiempo indefinido de cuarenta horas semanales.
- Para la **subvención por reducción de jornada**, la ayuda es de 2.000 euros para la reducción de un 50 por ciento de la jornada laboral durante un mínimo de seis meses.
- Tanto en la **contratación de cuidadores como en la reducción de jornada**, las ayudas se incrementan en 500 euros para familias monoparentales, familias numerosas y aquellas con algún miembro en situación de violencia de género o de dependencia severa o gran dependencia o con un grado de discapacidad igual o superior al 50 por ciento.
- Para aquellos contratos y reducciones de jornada que se hayan producido desde el 15 de diciembre de 2021 (fin de la anterior convocatoria) hasta la publicación de esta convocatoria (1 de abril de 2022) y que cumplan los requisitos exigidos, las solicitudes pueden presentarse **hasta el 1 de mayo de 2022** (un mes desde la publicación).

Además, de forma paralela, se ha puesto en marcha una Bolsa de Empleo de Cuidadores, con el fin de facilitar la disponibilidad de trabajadores y cubrir así cualquier demanda urgente de forma ágil. La bolsa ofrece la posibilidad de inscribirse como cuidador y también de presentar una oferta de empleo en este sector.

Las personas interesadas en concurrir a estas ayudas, deben realizar los trámites a través de la Oficina Electrónica del Gobierno de La Rioja en el área temática Empleo y Formación a través del siguiente enlace:

<https://www.larioja.org/oficina-electronica/es?web=&proc=24665>

Ayudas para excedencias por cuidado de hijos



Además de estas ayudas, que surgen del Acuerdo para la Reconstrucción Económica y Social de La Rioja y en el marco del Consejo Riojano para el Diálogo Social, el Gobierno de La Rioja dispone de otro programa de apoyo a la conciliación que incluye ayudas para excedencia por cuidado de hijos.

- Por un lado, las **ayudas al ejercicio de la excedencia de trabajadores** tienen una cuantía de 3.000 euros para el trabajador cuando el tiempo de permanencia en excedencia sea 12 a 24 meses, 6.000 euros cuando el tiempo de permanencia sea superior a 24 meses y 9.000 euros cuando el trabajador permanezca en esta situación hasta que el hijo o hija cumpla los 3 años.
- Por otra parte, la línea de **fomento de la contratación en sustitución de trabajadores en excedencia** incluye ayudas de 1.500 euros para la empresa por el trabajador contratado, con independencia de la duración del periodo de excedencia, y de 2.000 euros si el trabajador pertenece a los colectivos prioritarios (mujeres, parados de larga duración o personas desfavorecidas o en riesgo de exclusión).

En ambos casos, el plazo para solicitar las ayudas es de un mes desde el día de la formalización de la excedencia del trabajador o desde el día de la formalización del contrato de interinidad del trabajador sustituto.



Ya está abierto el plazo para solicitar las ayudas para la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y para la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia.

Estas subvenciones creadas por la Consejería de Desarrollo Autonómico, a través de la Dirección de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales tras el Acuerdo para la Reconstrucción Económica y Social de La Rioja en el marco del Consejo Riojano del Diálogo Social, están destinadas a paliar los efectos del COVID-19 en el ámbito del empleo, con el objetivo de proteger a todos los trabajadores y a las familias de La Rioja.

Para más información sobre cualquiera de estas ayudas, se puede consultar la siguiente página:

<https://web.larioja.org/landing/ayudas-conciliacion/>

o contactar con el teléfono **941-291100 (extensión 33151)**.

Área de Igualdad
UGT de La Rioja

C/ Luisa Marín Lacalle 1
26003 - Logroño
941 24 00 22
igualdad@larioja.ugt.org



Síguenos en: www.ugtrioja.org

Con la colaboración de:

