

# ACTIVA BizIA

[Revista de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra]

ig u a l d a d i g u a l t a t  
 i g u a l d a d e  
 b e r d i n t a s u n  
 d e é g a l i t e  
 8 m a r z o  
 i g u a l d a d e q u a l i t y  
 e g a l e s c o  
 e g a l i t a t e

día internacional de la mujer



# Ahora, igualdad real

**Edita**

SECRETARÍA DE LA MUJER  
DE COMISIONES OBRERAS  
Avda Zaragoza 12-4ª planta  
31003 Pamplona- Iruñea  
Teléfono: 948 24 42 00  
Fax: 948 24 43 11  
www.navarra.ccoo.es

**Consejo de Redacción**

PILAR ARRIAGA  
ALBERTO AMÉSCOA  
JESÚS AGUINAGA  
JUAN ANTONIO VIDAL  
Mª CARMEN MAYO  
PILI RUIZ  
IZASKUN GURUCEAGA

**Directora**

PILAR ARRIAGA  
parriaga@navarra.ccoo.es

**Coordinación**

ARANTXA HERNÁNDEZ  
ahernandezl@navarra.ccoo.es  
ARANTXA ZAZPE  
azazpe@navarra.ccoo.es

**Fotografía**

IÑAKI ZALDUA  
Unión Sindical de CCOO de  
Navarra  
Irsa + esc comunicación

**Diseño y maquetación**

Irsa + esc comunicación

**Tirada**

18.000 ejemplares

**Depósito Legal**

NA-1459/2008

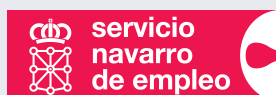
**ISSN**

1888-7082

ACTIVA-BIZIA quiere agradecer  
su confianza a todas las  
afiliadas y afiliados que hacen  
posible esta publicación.

Todos los derechos reservados.  
Prohibida la reproducción  
total o parcial de los artículos,  
fotografías y demás  
contenidos gráficos de la  
revista.

Financiada por:



# Activa Bizia comienza su andadura

Tienes en tus manos la primera revista que edita la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Navarra. Nace con la vocación de dar a conocer el trabajo que desde el sindicato se hace para equiparar en derechos a hombres y mujeres, principalmente en el ámbito laboral, pero sin olvidar el social, político y económico.

CC.OO. se ha esforzado mucho por situarse en 1ª fila. Somos el primer sindicato de este país y, como tal, legitimado para exigir políticas que satisfagan nuestros objetivos de igualdad. Estamos empeñados en que las normas que pretenden la igualdad real se hagan realidad en nuestra sociedad. Trabajamos diariamente en ello para incorporar a los convenios colectivos y acuerdos cláusulas que trasladen o mejoren las normas, y que acaben con las injustas desigualdades entre hombres y mujeres.



Todavía vivimos en una sociedad “desigual”. Nos queda mucho por hacer, por eso queremos que afiliados y afiliadas sepáis los avances que incorporamos a la Negociación Colectiva, qué solicitamos a los Gobiernos y qué negociamos a través del Diálogo Social, y que sepáis de primera mano nuestra

opinión en los distintos temas que nos afectan a todos y todas.

A través de los tres ejemplares que editaremos cada año os haremos partícipes de nuestra política sindical en temas de igualdad. Queremos hacer hincapié en que esta revista no es cosa de mujeres, es una revista de interés sindical para un sindicato de mujeres y hombres y abierta a la sociedad.

*Esta revista no es sólo cosa de mujeres, es una revista de interés sindical para un sindicato de mujeres y hombres*

## [sumario]

**Editorial**

Presentación de esta nueva revista editada por la Secretaría de la Mujer....2

**Laborando**

Acuerdo en Caprabo para impulsar la corresponsabilidad familiar.....3

**Documentales**

Empleo sumergido.....3

**Actualidad**

Bajo el lema “Ahora, igualdad real” reivindicamos el 8 de marzo.....4

**Encuentros**

Entrevista a dos mujeres sindicalistas ..6

**Ponte al corriente**

La empresa Schlecker, condenada por discriminar a una trabajadora .....7

**La salud lo primero**

La interrupción del embarazo, derecho criminalizado .....7

**El globo**

Jornada Mundial por el Trabajo Decente .....8

**Saber más**

Una página web.....8

**Espacios**

Recomendamos un libro .....8

## Sindicatos y el Grupo Caprabo llegan a un acuerdo para impulsar la corresponsabilidad familiar

En mayo de 2007, CC.OO., UGT, FE-TICO, CGT y el GRUPO CAPRABO lograron un acuerdo pionero en nuestro país, y más en una compañía con un porcentaje de mujeres superior al 70% de la plantilla, con el beneficio social que ello representa.

El acuerdo establece que aquellas trabajadoras en situación de baja maternal que opten por que el otro progenitor disfrute de entre dos y cuatro semanas del período de baja por maternidad, bien de forma simultánea o sucesiva con el período de la madre, tendrán derecho a una licencia retribuida por el período cedido al otro progenitor.

El período de licencia retribuida se disfrutará siempre, y en cualquier caso, a la finalización de la baja maternal de la trabajadora, entendiéndose por tal el fin del período disfrutado por la interesada, y siempre dentro del permiso legal establecido.

**Hasta un mes** De esta manera, el recién nacido, se beneficia de hasta un mes de



El acuerdo contempla una licencia retribuida por el período cedido al otro progenitor.

*Era honetan, jaio berriak  
amaren eta aitaren  
presentziaz hilabete oso  
batez goza dezake*

presencia completa tanto de la madre como del padre. Si a esto se le suma el permiso por paternidad, puede convertirse en un mes y medio. En definitiva, se trata de una buena práctica especialmente significativa, puesto que facilita una mayor corresponsabilidad familiar.

## [DOCUMENTALES]

### eMpleo suMergido "con M de Mujer"

**La mayoritaria presencia de la población femenina en los empleos irregulares en nuestra Comunidad, es una de las principales conclusiones resultantes del estudio sobre Trabajo No Declarado en el que el Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra se encuentra inmerso. Marta Lasterra, técnica encargada del desarrollo de este proyecto, nos muestra a continuación más información sobre esta situación.**



Marta Lasterra, técnica del Gabinete de Estudios

Si hay una característica que describe una gran parte del trabajo tradicionalmente feminizado, es su invisibilidad. El trabajo tipo en este sentido es el doméstico, que viene marcado en numerosas ocasiones por su ejercicio al margen del empleo regular, lo que hace que tengamos un importante número de trabajadoras en el "lado oculto del mercado de trabajo".

La falta de cifras oficiales "oculta" más si cabe esta realidad. En el año 2000 el Observatorio Navarro de Empleo identificó 28.000 empleos irregulares realizados por mujeres, suponiendo el 82% del empleo irregular total en Navarra. La incorporación de la mujer al empleo, las nuevas situaciones de depen-

dencia y el envejecimiento de la población han disparado la demanda de empleados/as de hogar en los últimos años, dejando obsoletas estas cifras. Para CC.OO. de Navarra, su actualización se ha convertido en un objetivo prioritario.

Entre las causas principales de esta situación se encuentran la desvalorización social y las características poco atractivas del Régimen Especial del Hogar de la Seguridad Social, sin olvidar la falta de respuesta de la Administración o la dificultad de actuar en un ámbito de trabajo que se encuentra en sí mismo "oculto".

**Consecuencias y soluciones** Las consecuencias del empleo irregular, además de a las propias trabajadoras, afectan a todos y a todas. El debilitamiento del Estado de Bienestar, la precarización del empleo, la "desprofesionalización" de estos sectores y la reducción de los niveles de calidad en los servicios prestados, son algunas de las consecuencias más destacables.

Quitar la venda y actuar es la única solución posible y absolutamente prioritaria, teniendo en cuenta sobre todo, que para el colectivo de mujeres trabajadoras sobre el que estamos tratando, esta forma de trabajo irregular es su empleo principal.



## Somos más...

**En los últimos cuatro años se ha producido en nuestro Sindicato un crecimiento afiliativo y de mayor participación de las mujeres en CC.OO..**

**Afiliación** En Diciembre del año 2003 había un 33,27% del total de la afiliación. A finales del año 2007 el porcentaje de afiliadas es de un 37,73% de toda la afiliación.

En los últimos cuatro años, aunque hay más hombres afiliados que mujeres, la tendencia afiliativa es mayor en las mujeres que en los hombres; las nuevas afiliaciones femeninas casi duplican a las masculinas.

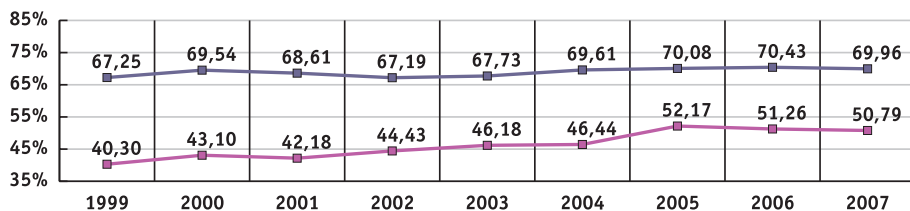
En la mayoría de las Federaciones y territorios ha crecido, con carácter general, más la afiliación femenina que la masculina. Navarra es uno de los territorios donde el crecimiento afiliativo de mujeres ha estado por encima de la media española.

**Representación** En Diciembre del año 2003 había 391 mujeres delegadas, pasando a ser 512 en el año 2007, tras los períodos de elecciones sindicales; por lo tanto, se ha producido un aumento de un 23,6% de delegadas.

El total de la representación a finales del año 2007 era de 1.605 delegados y delegadas, de las cuales un 31,9% son mujeres, aumentándose 2,5 puntos porcentuales respecto al año 2003.

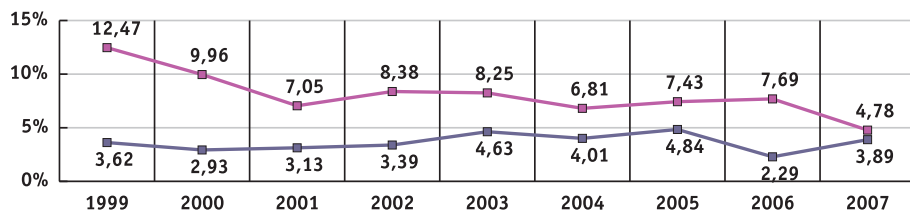
Todo esto evidencia y revalida el trabajo y compromiso por alcanzar la igualdad de género, acercándonos a una meta que es conseguir la representación paritaria en las estructuras sindicales, lo que supondría una mejor valoración y visibilidad de las trabajadoras y un avance en la aplicación del principio de transversalidad de género en la acción sindical.

## Tasa de actividad



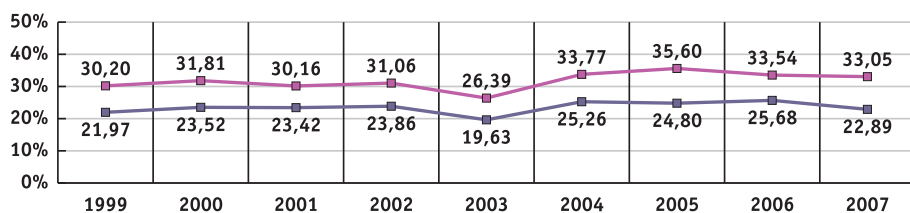
Fuente: Encuesta Población Activa. IV trimestre 1999 - IV trimestre 2007 (Navarra)

## Tasa de desempleo



Fuente: Encuesta Población Activa. IV trimestre 1999 - IV trimestre 2007 (Navarra)

## Tasa de temporalidad



Fuente: los datos corresponden al IV trimestre de la EPA de cada año.

## Distribución de ocupados/as según sexo y sector



Fuente: Encuesta Población Activa. IV trimestre 1999 - IV trimestre 2007 (Navarra)

GANANCIA POR TRABAJADOR/A Y AÑO, POR TIPO DE JORNADA (EUROS)				
AÑO	SEXO	TOTAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL
2002	HOMBRES	23.305,16	23.838,48	8.086,77
	MUJERES	16.781,79	19.624,82	7.170,30
2004	HOMBRES	23.172,41	23.890,21	10.361,07
	MUJERES	15.914,76	18.399,50	8.331,00
EVOLUCIÓN	HOMBRES	-132,75	51,73	2.274,30
	MUJERES	-867,03	-1.225,32	1.160,70

Fuente: encuesta de Estructura Salarial (2002 - Avance datos 2004)



**Tasa de actividad** Desde el año 1999 hasta el 2007, la población activa en Navarra ha aumentado en 57.000 personas de las que 35.700 son mujeres. La tasa de actividad femenina se encuentra todavía 19 puntos por debajo de la masculina. La mayor diferencia en cuanto a la actividad de mujeres y hombres, se encuentra entre las personas de 25 a 54 años, edades en las que se incrementan las responsabilidades familiares y también, es frecuente el mayor alargamiento de los procesos formativos entre las mujeres.

**Tasa de desempleo** Desde el año 1999 al 2007, el desempleo femenino ha descendido en 5.400 mujeres. La tasa de desempleo ha descendido en más de 7 puntos, mientras que la masculina se mantiene casi igual. El desempleo entre los hombres es de tipo coyuntural mientras que entre las mujeres sigue teniendo parte de desempleo estructural.

**Tasa de temporalidad** La temporalidad global en Navarra ha mostrado desde 1999 una tendencia ascendente, frenada en el último año por la entrada en vigor de la Reforma Laboral iniciada el 1 de julio de 2005. En este contexto la tasa de temporalidad femenina se sitúa 10 puntos por encima de la masculina.

**Distribución de ocupados/as según sexo y sector** El Sector Servicios es el único sector de actividad en los que la presencia femenina es superior a la de los hombres, un 81% frente a un 44%. En el resto de los sectores los hombres superan con creces a las mujeres. La segregación del mercado laboral según géneros es evidente en nuestra Comunidad.

**Ganancia por trabajador/a** Las menores retribuciones entre la población femenina y masculina, es un factor diferenciador relevante, en materia de igualdad de género en el ámbito laboral. En 2002 la ganancia media por trabajadora y año entre la población femenina, es un 27,99% menor que la de los hombres. Mientras que en 2004 las mujeres ganan un 31,32% menos.



La concentración volvió a recordar la demanda social de una igualdad real.

## Multitudinaria concentración con el lema “Ahora, igualdad real” para reivindicar el 8 de Marzo

**A pesar de los avances, nos queda mucho recorrido para llegar a la igualdad real**

**Una vez más celebramos el día 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Más de 150 delegados y delegadas de nuestro sindicato participaron en la asamblea y posterior concentración que convocó el sindicato.**

José María Molinero, secretario general, fue el encargado de poner de manifiesto la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Molinero manifestó que “a pesar del espectacular avance desde el año 1999 en las Tasas de Actividad, todavía las desigualdades son patentes e importantes”. A este respecto, dijo que las mayores desigualdades se dan en los salarios, puesto que la diferencia salarial entre ambos sexos alcanza ya el 31%. Además, las tasas de temporalidad que afectan a todos los trabajadores y trabajadoras son más acusadas en las mujeres, sobre todo en las AAPP de Navarra, donde la brecha de temporalidad alcanza al 43% de las trabajadoras. Por tanto, apuntó que “todavía nos queda mucho por hacer” y recordó que “somos nosotros y nosotras los que tenemos que llevar a la negociación colectiva los temas de género para corregir las desigualdades”.

Por su parte, Pilar Arriaga, secretaria de Acción Sindical y Mujer, quiso recordar a todas las mujeres que “fueron invisibilizadas y relegadas al ámbito privado durante el régimen patriarcal ejercido por el franquismo”. Además, manifestó que el último proceso electoral ha terminado con un importante crecimiento afiliativo y una mayor participación de las mujeres en nues-

tro sindicato y, en concreto, reflejó que las mujeres en CC.OO. de Navarra son el 34,74% de la afiliación y el 31,90% de la representación. Datos que, dijo la sindicalista, “revalidan el trabajo y el compromiso de esta organización por la igualdad de género”. Finalmente expresó el compromiso del sindicato con el desarrollo de la Ley de Igualdad: “Negociar planes y medidas de igualdad en el ámbito de las empresas y los sectores es nuestra prioridad”.

Pilar destacó también que “debemos favorecer la corresponsabilidad familiar, denunciar y atacar la violencia machista, avanzar hacia la paridad, demandar infraestructuras de atención a la dependencia y escuelas infantiles y reclamar una mayor

*Gure sindikatuak antolatutako asanbladak eta osteko konzentrazioak 150 ordezkari baino gehiago bildu zituzten*

presencia de mujeres en los ámbitos públicos y privados para, en definitiva –concluyó–, avanzar hacia una sociedad más justa”.

**Recuerdo para las clínicas** Finalmente, denunció las actuaciones policiales llevadas a cabo en clínicas acreditadas de interrupción voluntaria del embarazo, reprochó la actitud del Gobierno de Navarra con este sistema y solicitó al Gobierno Central la modificación de la actual Ley para que “se asegure el ejercicio del derecho en la sanidad pública”.

CARMEN BRAVO SUESKUN · *Secretaria confederal de la Mujer de CC.OO.*

## **“Tenemos que conseguir entre todos y todas que la transversalidad de género sea una realidad”**

“...Y que los criterios de género alcancen a todas las estructuras de nuestro sindicato y, por extensión, a toda la sociedad”. Así lo manifiesta Carmen Bravo, secretaria confederal de la Mujer de CC.OO., elegida en el 8º Congreso Confederal de 2004, miembro de la Ejecutiva Confederal, del Consejo Confederal y del Secretariado de CC.OO. y una de las fundadoras en la clandestinidad del sindicato en Navarra.

**Se está logrando que la igualdad de oportunidades que recogen las leyes vaya más allá del papel? Es decir, ¿es real o se queda en una buena intención?**

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha pasado a ser un principio fuerte en la normativa laboral europea, en nuestra legislación y en nuestro sindicato. Este reconocimiento legal y formal de la igualdad de mujeres y hombres es imprescindible. Las mujeres se están beneficiando más de la creación de empleo y de la reducción del paro.

**Sin embargo, el empleo al que acceden sigue siendo de baja calidad...**

Son empleos mal retribuidos y descualificados en relación a los niveles formativos, siendo todavía muy importantes las diferencias en las tasas de actividad y ocupación respecto de los hombres. Además, la segregación ocupacional y sectorial –en los sectores de servicios y en las categorías profesionales inferiores– que define al empleo femenino hace que las condiciones laborales les sean claramente desfavorables.

**En este paisaje, ¿cómo encaja la conciliación de la vida laboral y familiar?**

Estas condiciones laborales se ven agravadas por las condiciones de vida de las trabajadoras. La carencia de servicios públicos que atiendan a la demanda de atención y cuidados a la infancia y a las personas mayores hace complicada la compati-



bilidad de las responsabilidades personales y laborales, con la importante repercusión que esto tiene en su permanencia en el empleo y en el desarrollo de su carrera profesional: muchas veces, las mujeres han de recurrir a excedencias o jornadas parciales para mantener su trabajo retribuido, con lo que esto supone de pérdida de oportunidades y de protección social.

**A las puertas de nuestro 9º Congreso, ¿qué objetivos se ha marcado CC.OO. para mejorar las condiciones laborales y de vida de las mujeres?**

Apostamos por una mayor inversión productiva, mayor desarrollo industrial, añadir valor al sector servicios y cumplir la normativa en materia de igualdad y no discriminación, junto a la creación de servicios para el cuidado de las personas dependientes y para la atención a la infancia de 0 a 3 años.

CRISTINA LAINEZ · *Afiliada de CC.OO. y colaboradora de la Federación de Enseñanza*

## **“Si no hacemos la revolución primero en nuestra cabeza, no podremos trasladarla”**

Para Cristina Lainez –profesora de ikastola, afiliada a CC.OO. de Navarra desde los años 80 y colaboradora de la Federación de Enseñanza– nuestro sindicato ha cambiado mucho en los últimos 25 años, como lo han hecho la sociedad a la que pertenece y los colectivos a los que representa.

**¿Cómo se ha concretado ese cambio?**

Cuando me afilié no había medios materiales y, prácticamente, tampoco personales. Con los recursos disponibles no se llegaba a atender todas las necesidades urgentes de los trabajadores y trabajadoras, ni del sistema productivo, ni del sistema educativo. Hoy hay más medios y más atención individualizada, sin olvidar los problemas colectivos de trabajadores y trabajadoras.

**¿Es ésta una evolución realista? ¿Es reflejo de lo que se vive en la calle?**



Como organización padecemos los mismos problemas que la sociedad. Por ejemplo, hoy sí que se detecta un respeto hacia los temas y actitudes reivindicativas de las mujeres y se ha tomado conciencia de lo relativo a las cuestiones de género: tenemos una Secretaría de la Mujer, las cuestiones específicas de la mujer son incluidas

en las negociaciones colectivas, se celebra el 8 de Marzo, se hace un esfuerzo en la utilización del lenguaje genérico...

**¿Pero...?**

Pero en ocasiones me sigue pareciendo que “esto” sigue siendo cosa de mujeres... El porcentaje de cargos ocupados por hombres es todavía superior al de los ocupados por mujeres, incluso en algunas federaciones cuya mayoría de afiliación es femenina. En el reparto de las ta-

reas dentro de las federaciones y otras organizaciones afines al sindicato, la presencia de la mujer es todavía menor si la consideramos globalmente. La negociación, la organización, las finanzas... están mayoritariamente en manos de hombres (aunque ya existen algunas mujeres con responsabilidades en estos temas), mientras que en la formación, la intendencia, la atención al público... hay más mujeres.

**Es decir, que seguimos necesitando, al igual que toda la sociedad, más tiempo para interiorizar conceptos...**

Sí. Las mujeres en el sindicato siguen teniendo, al igual que las que trabajan en cualquier otra empresa, casi los mismos problemas para participar. Las dificultades para la conciliación de vida laboral y familiar son un obstáculo para la mayoría. Mientras no se haga la revolución en la propia cabeza no se podrá trasladar al ámbito de la organización sindical, ni a ningún otro.

## La empresa Schlecker, S.A. condenada por discriminación de una trabajadora

**CC.OO. de Navarra gana un pleito de Tutela de Derechos Fundamentales en el que se reconoce la discriminación por razón de sexo y se declara vulnerado el derecho a la igualdad**

Por Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº2, de fecha 6 de marzo de 2008 y tramitada a través de la Asesoría Jurídica de CC.OO. de Navarra, se ha estimado la demanda en materia de derechos fundamentales, declarándose que la empresa SCHLECKER, S.A. ha discriminado a una trabajadora, delegada de CC.OO., por razón de su sexo al mantenerla en categoría inferior a la que tiene reconocida como encargada de establecimiento y no retribuirla conforme a la misma. Se declara nulo este comportamiento ordenándose su cese inmediato, siendo además condenada la empresa a abonar a la trabajadora las diferencias salariales generadas, además de una indemnización de 4.000 euros por los daños y perjuicios.

Son hechos probados en esta sentencia cómo la trabajadora, tras una excedencia por cuidado de un hijo, solicitó su reincorporación con reducción de jornada por el mismo motivo. La empresa entonces decidió unilateralmente trasladarla de centro, donde se le encomendaron funciones de categoría inferior, como dependiente, en el alegato no documentado por escrito de que una trabajadora a tiempo parcial no puede ser encargada. La trabajadora impugnó en su momento el traslado y la modificación de

condiciones. Días antes del juicio, la empresa rehusó a la trabajadora en su centro habitual de trabajo y, en acuerdo conciliatorio ante el Juez, reconoció que en adelante la trabajadora ejercería las funciones propias de su categoría y además se le liquidarían las diferencias económicas. No cumplió su compromiso, manteniendo incomprensiblemente a la trabajadora en funciones de vendedora y con el salario de esta categoría.

**Argumentación absurda** La sentencia valora todos los antecedentes del caso, y concluye que la actuación de la empresa tiene como causa originadora la asunción por la trabajadora de unas obligaciones familiares, a través del derecho

de reducción de jornada por cuidado de hijo, y cuyo ejercicio le ha reportado perjuicios profesionales y materiales. Dice la sentencia que el argumento empresarial de la parcialidad de la jornada como obstáculo del desempeño de las funciones de encargada "roza el absurdo, pues ningún cargo de cierta responsabilidad podría acogerse a la reducción de jornada". En definitiva, la conducta empresarial es discriminatoria por razón de sexo y se declara vulneradora del derecho constitucional a la igualdad.



**SCHLECKER, S.A. enpresak CC.OO.ko ordezkarri sindikala den langile bat diskriminatu du bere sexuarengatik**

## [LA SALUD LO PRIMERO]

### La interrupción del embarazo, un derecho criminalizado

**CC.OO. exige una nueva Ley que regule el ejercicio del derecho en la sanidad pública**

Hemos asistido en los últimos meses a un espectáculo que ha desencadenado una especial alarma social. No es otro que las actuaciones policiales llevadas a cabo contra el personal sanitario de clínicas acreditadas para la interrupción voluntaria del embarazo y contra las mujeres que han ejercido legal y legítimamente su derecho.

Esta situación pone de manifiesto que la actual Ley

de Despenalización del Aborto, hoy vigente, no sirve. La aplicación de la misma provoca interpretaciones de médicos y jueces que han llevado a profesionales y a mujeres a situaciones de persecuciones, enjuiciamientos y cárcel por ejercer un derecho legítimamente instaurado.

Por tanto, la reforma de esta ley es imprescindible e inaplazable, de manera que se asegure el ejercicio del derecho y la garantía del servicio en la sanidad pública.

Reforma que debe acompañarse de medidas que garanticen la educación afectivo-sexual entre adolescentes, un mejor acceso a métodos de planificación familiar y prevención de embarazos no deseados.





## Jornada Mundial por el Trabajo Decente ¡Participa!

El 8 de octubre de 2008 el movimiento sindical organizará una Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Constituye una oportunidad sin precedentes para que los sindicatos y otras organizaciones interesadas en promover el Trabajo Decente en todo el mundo unan sus fuerzas en una amplia movilización global que involucrará a gran número de personas e incluirá una amplia gama de actividades. Una jornada provechosa conseguirá llamar la atención sobre la urgente necesidad de una nueva globalización y sentará las bases para unir al movimiento sindical de todos los continentes en una acción común.

Cualquier persona en el mundo debería poder llevar una vida digna y tener cubiertas sus necesidades básicas. El empleo es un factor crucial para lograrlo y no sólo cualquier tipo de empleo, sino empleos decentes para todos y todas.

**Solución viable** Muchas veces se aduce que los países no pueden permitirse unos

salarios justos y mejores condiciones; sin embargo, los costos a corto plazo se verán rápidamente superados por los beneficios a largo plazo. Es por eso que el Trabajo Decente es la mejor manera de luchar contra la pobreza global. Porque, para muchas personas en el mundo entero, la falta de trabajo es sinónimo de pobreza.

Hay tres temas que pueden conectarse con las actividades que organicen en la Jornada Mundial propiamente dicha: Derechos en el trabajo, Solidaridad, Poner fin a la pobreza y las desigualdades.

*Lan eskubideak,  
Elkartasuna,  
Pobrezia eta  
desberdintasunekin  
amaitu*



FEDERICA MONTSENY

La primera mujer ministra de Europa era anarquista y española. Federica Montseny fue una pionera a la vanguardia en sus ideas y en la acción política, que se convirtió en la primera mujer ministra de España y de Europa occidental.

<http://www.biografiasyvidas.com/biografia/m/montseny.htm>

## [espacios]

### *Del hogar a la huelga Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*

Este libro contiene cinco ensayos en los que se pretende enlazar el trabajo, el género y el movimiento obrero con el análisis histórico. Se abordan asuntos como la centralidad del empleo sumergido y domiciliario femenino. Se analiza el papel de las mujeres durante las huelgas en la época franquista y su participación en el movimiento obrero. Igualmente se estudian las relaciones de género y más específicamente la masculinidad en ese movimiento obrero que surgió a lo largo de los años sesenta y que, en lo fundamental, se vertebró en las Comisiones Obreras.



Rocío Bueno  
atenderá  
el servicio  
TRADE Navarra

Comienza a funcionar en nuestro sindicato un nuevo servicio denominado TRADE Navarra. Se trata de una oficina de atención a trabajadoras y trabajadores autónomos, donde te ofreceremos asesoramiento personalizado e individualizado y una amplia cartera de servicios.

