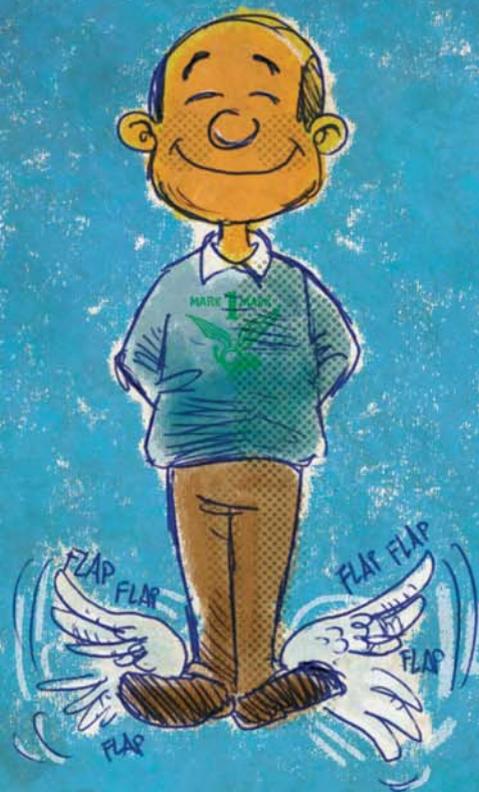


# ACTIVA BizIA

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



# 8

de  
marzo

Igualdad  
en el empleo,  
equidad  
en las pensiones



**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  
DAVID ESCOBOSA  
DANIEL HERNÁNDEZ  
JESÚS AGUINAGA  
BEATRIZ LACALLE  
SONIA PEDROSA  
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:



## Aumento de la Tasa de Actividad Femenina: "Ironía estadística"

En estos años de efectos devastadores de la crisis, las mujeres hemos sido objeto de cierta *ironía estadística*. Las cifras indican, cuantitativamente, unos menores efectos en la ocupación femenina de destrucción de empleo.

Esta situación *aparentemente* ventajosa deriva de una segregación ocupacional y sectorial que no ha sido debilitada y que es reflejo de una persistente discriminación de la mujer. Discriminación profunda y consolidada en el mercado de trabajo, que tiene como consecuencias: tasas de actividad y ocupación inferiores, niveles de desempleo elevados, estancamiento en sectores y ocupaciones *feminizadas*, *techos de cristal* o *suelos pegajosos*, desigualdad salarial, dificultades de conciliación laboral y familiar...

La crisis acentuará estas negativas condiciones de trabajo, ya que –en contra de lo esperado en nuestro modelo socio-económico en el que *corresponde* a los hombres ser los sustentadores económicos de las familias y a las mujeres ser las proveedoras de cuidados y atención (no retribuidas)– éstas no han retornado al trabajo reproductivo. Al contrario, la tasa de actividad femenina se ha incrementado.

Los hombres han perdido empleo (la crisis ha afectado especialmente a sectores masculinizados como la construcción y la industria) y las mujeres han incrementado su actividad económica; por ello, estarán más dispuestas a trabajos precarios, en sectores con peores condiciones laborales (temporalidad-duración de contratos-jornadas parciales-menores salarios...).

**La crisis como excusa** Esto, unido al endeudamiento de los hogares y a los recortes sociales que afectan a servicios de atención a personas de-

pendientes, provoca que la mujer asuma mayores responsabilidades en el ámbito doméstico.

La crisis no puede ser un argumento de retroceso, no debe significar un retroceso en los derechos adquiridos. Las mejoras, insuficientes, que se dieron en la situación previa a esta crisis deben mantenerse. Por ello quiero denunciar cómo la crisis ha manifestado la escasa voluntad de partidos políticos y gobiernos para promover cambios estructurales favorecedores de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Prueba de ello ha sido la desaparición de organismos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades, como la supresión del Ministerio de Igualdad. El aplazamiento de la ampliación de 4 semanas del permiso de paternidad previsto para 2011 significará un retroceso en cuanto al reparto corresponsable del cuidado familiar.

El enfoque de género en las soluciones debe ser prioritario para alcanzar la igualdad y debe entenderse como por un elemento de oportunidad económica para la creación de empleo. Los sectores feminizados pueden y deben ser motor de crecimiento.

Las medidas no deben centrarse sólo en la recuperación de los sectores más afectados, sino que deben potenciar un cambio de modelo económico y productivo en el que se sustancie una nueva estructura de actividades emergentes y a la vez se promueva un cambio en las políticas de gestión empresarial.

Las medidas fiscales, los impuestos sobre el consumo, la reducción de políticas públicas, el debilitamiento del Estado de bienestar, afectan de manera especialmente negativa a la población femenina y deben tenerse en cuenta sus efectos sobre la equidad social.

### [sumario]

**Editorial**

Aumento de la TAF: Ironía estadística...2

**Laborando**

Fundación Anafe-Cite 2010 .....3

**Documentales**

Nuevo Reglamento sobre derechos y libertades de los extranjeros en España ....3

**Actualidad**

8 de marzo, día internacional de la Mujer ...4

**Encuentros**

Maitte Miura. Delegada en la AGE .....6

**Ponte al corriente**

Sentencia favorable a una mujer que trabaja en una gasolinera de riesgo por lactancia..7

**Rincones**

Elecciones sindicales de Jangarria .....8

**Saber más**

Prestación económica para el cuidado de menores afectados por enfermedad grave..8

**Espacios**

Cortometraje *Las Constituyentes*.....8

## 15.043 personas fueron atendidas por FUNDACIÓN ANAFE-CITE en 2010

La Fundación ANAFE-CITE, a lo largo de 2010 atendió a un total de 15.043 personas. Tal y como ocurriría el año pasado el porcentaje de población femenina atendida supera al de la población masculina levemente: 7.644 mujeres y 7.399 hombres.

El país de origen más representado es Ecuador, seguido de Marruecos y Colombia. Resulta especialmente significativo el análisis combinado entre las variables de género y país de origen, donde se puede observar que el orden en la representación de países de origen según el género varía. En cuanto a mujeres, Ecuador es país más representado, seguido de Colombia. Sin embargo, Ma-

ruecos es el más representado en el colectivo masculino, seguido de Ecuador.

El colectivo de trabajadores y trabajadoras extranjeros es sin lugar a dudas uno de los más perjudicados en la actual coyuntura económica. Desde junio de 2008 a diciembre de 2010, el desempleo extranjero pasa de 3.747 a 8.972 personas, es decir, el desempleo extranjero se incrementa en un 139,4%. Las mujeres extranjeras han sufrido especialmente este proceso. Según los últimos datos publicados de la Encuesta de Población Activa, la tasa de desempleo entre las mujeres extranjeras en Navarra alcanza el 30,9%, frente al 20,9% que sufre el colectivo de hombre extranjeros.

Como consecuencia de la falta de trabajo, se han deteriorado las condiciones de

acceso a la vivienda. Impagos y embargos ahogan las maltrechas economías familiares. Precariedad laboral y paro. Asistimos con preocupación cómo la crisis está llevando a un hacinamiento progresivo de personas en pisos con unos índices de ocupación muy alto para poder pagar el piso o la habitación que ocupan. Se han paralizado un buen número de reagrupaciones al no poder contar con medios económicos suficientes con los que mantener a los familiares reagrupados. Esto supone una gran frustración para no pocos padres y madres que ven que no pueden reagrupar a sus hijos e hijas, de los cuales llevan separados tres, cuatro o cinco años. Muchas de estas personas han pensado en un retorno imposible. Pocas son las que han regresado.

### [DOCUMENTALES]

## Las mujeres inmigrantes que sufren violencia de género y el Nuevo Reglamento sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

**El Nuevo Reglamento que desarrolla la Ley Orgánica 4/2000, sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración Social amplía la protección a las mujeres inmigrantes que sufren violencia de género.**

CCOO destaca del nuevo Reglamento (aprobado el pasado día 15 de abril) el que establece que las víctimas extranjeras de violencia de género y de trata o explotación sexual puedan obtener una autorización de trabajo y residencia, además de suspenderse el procedimiento de expulsión si se hubiera abierto por su situación de irregularidad. Medida que también se extenderá a las hijas e hijos menores de edad que se encuentren en España en el momento de la denuncia. Hasta ahora no había ninguna norma de este rango que regulara la situación de este colectivo de mujeres inmigrantes en situación irregular.

A la espera de un análisis más detallado sobre cómo afectará el nuevo texto al día a día de la ciudadanía extranjera en

España pero conocido el texto aprobado, con cerca de 300 artículos, CCOO considera que se han incluido medidas que permiten acabar con la situación de aquellas mujeres maltratadas que dependen del supuesto agresor para poder vivir en España.

El borrador del nuevo reglamento señala que las mujeres inmigrantes que son víctimas de maltrato serán protegidas por las justicia o si son explotadas por su condición de irregularidad podrán acogerse a la residencia definitiva. Si al denunciarse una situación de violencia de género contra una mujer extranjera, se pusiera de manifiesto su situación irregular, el expediente administrativo sancionador, será inmediatamente suspendido por el instructor hasta la finalización del proceso penal...

En el caso de mujeres víctimas de trata, el nuevo reglamento establece un periodo de reflexión de al menos 30 días para decidir si colaboran en la persecución de redes organizadas y la posibilidad de solicitar autorización de residencia y tra-

bajo, con una vigencia de hasta cinco años.

CCOO califica la medida como positiva pues, por un lado, se cumple con la Ley integral contra la violencia de género que establece que se deben adecuar los textos normativos para proteger a las mujeres víctimas de este tipo de violencia y, por otro, no había ninguna norma que regulara la situación de este colectivo de mujeres en situación irregular y este reglamento lo ha concretado. El que puedan obtener permiso por ellas mismas es, para CCOO, fundamental, para ellas y para la lucha contra la violencia de género.





Más de trescientas personas en la concentración del día 8 de marzo.

8 de marzo

## Igualdad en el empleo, equidad en las pensiones

El día 8 de Marzo concentró a más de trescientos delegados y delegadas del sindicato para conmemorar el Día Internacional de la Mujer. En la asamblea, en la que intervinieron el Secretario General, José María Molinero, y la Secretaria de Acción Sindical y Mujer, Pilar Arriaga, se puso de manifiesto, una vez más, el compromiso del sindicato para luchar por la defensa del empleo y para avanzar hacia la igualdad.

Igualdad en el empleo, equidad en las pensiones. Este ha sido el lema elegido por CCOO para conmemorar, una año más, el Día Internacional de la Mujer, en el CIVICAN. La Asamblea para delegadas y delegados, que contó con alrededor de 300 personas, fue seguida de la actuación de Trokolo, con sus famosas "Clowclusiones", y de una multitudinaria concentración con la lectura del manifiesto. El tradicional lunch fue el colofón de una jornada de reivindicaciones que puso sobre la mesa los nefastos efectos de la crisis económica para el empleo de mujeres y hombres, así como el compromiso de CCOO por la defensa del empleo y para avanzar hacia la igualdad.

La asamblea comenzó con la proyección de un cortometraje de las primeras mujeres parlamentarias en la primera legislatura de la democracia, y un sincero homenaje a aquellas que hicieron que poco a poco se vaya avanzando en el camino de la igualdad de oportunidades.

Jose María Molinero, Secretario General de CCOO Navarra, comenzó su intervención pidiendo un minuto de silencio por las 14 mujeres muertas por la violencia machista en lo que va de año, y prosiguió con una prospección de un estudio realizado por la Fundación

1º de Mayo "Cine y violencia contra las mujeres. Reflexiones y materiales para la intervención social". Este documento parte de la consideración del cine como herramienta fundamental en la transmisión y aprendizaje de valores y cómo influyen en el comportamiento de las personas, y reflexiona en torno al papel del cine como instrumento "visibilizador" del maltrato hacia las mujeres, bien mediante los propios argumentos cinematográficos, bien desde el lugar al que las mujeres son relegadas en el cine.

Por su parte, Pilar Arriaga, Secretaria de Acción Sindical y Mujer de CCOO de Navarra, inició su intervención destacando la impor-

tancia de la participación de las mujeres en el ámbito sindical para poder influir laboralmente en los sectores y en las empresas. A este respecto, concluidas las EESS se constata que cada vez son más las mujeres en este sindicato, y la importancia de su participación sindical.

Respecto a la representación sindical, en el período comprendido entre el año 2007-2010 las delegadas sindicales se han incrementado en un 13,2% pasando de 481 a 554. Y en cuanto a la afiliación también se ha avanzado, en este año 2011 somos ya el 38,22% del total de afiliación, mientras que en el año 2008 éramos el 37,88%.

*"Si siempre resulta prioritario el trabajo dirigido a la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, lo es más aún en la actualidad, ante el riesgo de que la crisis sea el espacio en el que se produzca un agravamiento de la desigual situación laboral de las mujeres en el ámbito laboral y empeore la equidad social al reducirse la cuantía de las pensiones, prestaciones y, los servicios sociales."*

## Pilar Arriaga destacó 4 cifras que nos indican como se está reivindicando la IGUALDAD EN EL EMPLEO.

1º La situación para las mujeres sigue siendo más grave, con tasas de actividad y ocupación muy inferiores a la población masculina. La actividad y el empleo femenino sigue siendo el talón de Aquiles del sistema. La tasa de actividad de las mujeres (52,56%) es 14,5 puntos por debajo de la masculina (67,1%),

2º El desempleo masculino registrado en el mes de febrero se sitúa en 22.168 hombres y el femenino en 23.698 mujeres. Por lo tanto, siguen siendo las mujeres junto a las personas jóvenes e inmigrantes, quienes soportan la mayor precariedad laboral y la desigualdad salarial.

3º La temporalidad sigue siendo más acusada en el colectivo de trabajadoras con un 27,4%, frente a la registrada para los hombres que se encuentra en un 22,9%.

4º Las diferencias salariales persisten y son las trabajadoras (19.212,72) las que perciben un salario anual inferior a los trabajadores (26.635,75).

Pilar continuó su intervención enmarcando el Acuerdo de Pensiones e incidiendo en la mejora de los períodos reconocidos como cotizados a mujeres y hombres relacionados con la natalidad. Por un lado, el reconocimiento de hasta 2 años de cotización a las mujeres (u hombres en determinados casos) que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento u adopción. En estos casos podrán ver reconocidos 9 meses de cotización por cada hijo/a con un máximo de 2 años, y, por otro lado, se amplía a 3 años el período cotizado por excedencia.

Y concluyó denunciando la violencia machista en toda su amplitud y en cualquiera de sus manifestaciones ya que es una lacra social que se cobra la salud y la vida de muchas mujeres, y siendo uno de los problemas de mayor magnitud en nuestra sociedad.

Según Pilar, este año el lema elegido, encierra dos importantes mensajes respecto al colectivo de mujeres: igualdad en el empleo, equidad en las pensiones. “Dos mensajes que para nuestro sindicato recogen las reivindicaciones que se llevan a las empresas, a las mesas de negociación y a la sociedad en general”.

La Secretaria de Acción Sindical y Mujer remarcó la celebración de un 8 de marzo enmarcado, por un lado, en la grave crisis económica, “la de nunca acabar”, con nefastos efectos para el empleo en hombres y mujeres pero con consecuencias diversas para cada colectivo, y por otro lado, enmarcado en el acuerdo económico y social, rubricado por nuestro sindicato por el que se ha puesto en marcha la “actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social” con importantes mejoras que afectan especialmente a las mujeres trabajadoras.

Asimismo, presentó los informes elaborados por el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra evidenciando, una vez más, las persistentes diferencias entre mujeres y hombres. Las cifras que se mostraron no solo fotografiaron la situación de la mujer ante el empleo, sino que incorporaron reflexiones sobre los desencadenantes de esta situación y previsiones sobre un futuro no muy lejano. Se hizo especial hincapié en el informe porque incorporó indicios para contestar a la siguiente cuestión, **¿ha supuesto la crisis un retroceso en la situación del empleo femenino?**

Según Pilar Arriaga, se puede afirmar que, “si siempre resulta prioritario el trabajo dirigido a la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, lo es más aún en la actualidad, ante el riesgo de que la crisis sea el espacio en el que se produzca un agravamiento de la desigual situación laboral de las mujeres en el ámbito laboral y empeore la equidad social al reducirse la cuantía de las pensiones, prestaciones y, los servicios sociales”.

Por tanto, la actuación con perspectiva de género, si cabe, es hoy más importante que nunca, resaltó la Secretaria de Acción Sindical. “La igualdad debe plantearse como un objetivo social sin condicionantes”, con una perspectiva económica, no solo a corto plazo, sino a medio y largo plazo.

En el momento actual, en el que la crisis, sus efectos y las medidas a tomar, son sin duda tema central de reflexión en cualquier ámbito, la problemática de la mujer en el empleo queda en un segundo lugar frente a las grandes dificultades que vivimos en la actualidad. Las cifras relacionadas con la mujer siguen siendo las “pequeñas cifras”, en un sistema que, también en tiempos de bonanza, otorga un papel secundario a la mujer y fomenta su invisibilidad.



Intervención de Pilar Arriaga en la Asamblea.



Delegados y delegadas en el minuto de silencio con el que empezó la asamblea.

Maite, realmente comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, explica el proceso de elaboración del Plan de Igualdad en la AGE, en el que ha participado activamente.

**La Administración General del Estado, antes de la entrada en vigor de la LOIMH en 2007, ya contaba con un Plan para la Igualdad de Género. ¿Qué es lo que ha cambiado en este nuevo Plan con respecto al anterior?**

Este nuevo plan se ajusta a la estructura de lo que debe tener un plan y ha sido negociado y participado en la MGNAGE. Parte de la obligación normativa de la Ley Orgánica de Igualdad. El anterior fue un unilateral intento del ex Ministro de AAPP, Jordi Sevilla, de aproximación a la igualdad de género, pero se realizó sin un diagnóstico previo de la situación en la AGE, sin objetivos concretos con estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y sin sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

**¿Cuál es el objetivo principal del Plan de Igualdad de la AGE?**

La promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en nuestro ámbito, eliminando las situaciones de discriminación por razón de sexo.

**Como Delegada de CC00, ¿cómo ha sido tu participación en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de la AGE?**

La negociación del plan se ha dirigido desde el SAE estatal y desde la FSC estatal, con la participación de los territorios y de las secciones estatales en el análisis de los borradores de la Administración y de las propuestas de CC00. Como coordinadora del SAE en Navarra he canalizado la información a nuestra afiliación y representantes sindicales, y hemos difundido hojas informativas sobre la negociación en los centros de trabajo de la AGE en Navarra.

**Al llevar a cabo el diagnóstico ¿se han evidenciado muchas diferencias laborales entre los trabajadores y las trabajadoras de la Administración?**

En la AGE existen ámbitos profundamente masculinizados y otros donde la mayoría de los puestos de trabajo están ocupados por mujeres, por eso la realización de un diagnóstico general no deja de ser algo parcial que deberá ser completado con la realización de diagnósticos en cada uno de los Departamentos y Organismos Públicos. El realizado con motivo del I Plan de Igualdad tiene relativa validez, pues no recoge datos de todos los empleados y empleadas públicos, sino sólo del personal funcionario, que supone el 68% del total. Además, hace referencia sólo a los datos del Registro Central de Personal volcados en un Boletín Estadístico insuficiente e incompleto.



MAITE MIURA · Delegada de CC00 en la AGE

*“Los hombres aún ocupan los niveles más altos y los puestos de confianza”*

**Maite Miura trabaja en la Administración General del Estado (AGE) desde el año 1988 y es delegada de CC00 desde el 2007. En la actualidad y desde hace un año es responsable de la AGE en Navarra.**

Aun así, se evidencian diferencias en la carrera profesional del personal funcionario, pues los niveles más altos están ocupados mayoritariamente por hombres, y también los puestos designados discrecionalmente (eventuales o puestos de confianza y libre designación). Respecto a la conciliación de las vidas personal-familiar-laboral, se visibiliza que son las mujeres quienes más se acogen a las medidas de conciliación, no visualizándose la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

**¿Cuáles son los ejes de actuación contenidos en el Plan?**

Son 7, acceso al empleo público, carrera profesional, formación, conciliación, situaciones de especial protección, retribuciones, estructuras funcionales y organizacionales de la AGE. Acceso al empleo público: una medida práctica sería la descentralización de las pruebas selectivas, ya que el cuidado de mayores y menores dependientes a cargo de las mujeres (en su mayoría) las limita para acceder a la función pública. Sería aplicable igualmente para la promoción y el desarrollo de la carrera profesional, así como el establecimiento de reglas de ascenso basadas en criterios comunes para uno y otro sexo. En lo que se refiere a formación, el impulso de cursos de igualdad de género puntuales para el acceso a la función pública y la promoción profesional y la formación específica para mujeres que permita su acceso a pue-

tos de responsabilidad o a ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas. Impulso real de las medidas contenidas en el Plan Concilia y ordenación del tiempo de trabajo con medidas de flexibilidad, adaptación y reducción de jornada para favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Equiparación salarial entre administraciones, y misma estructura salarial entre personal funcionario y laboral; publicidad y negociación de los criterios de reparto de las productividades y las gratificaciones. Es necesaria la vuelta del Ministerio de Igualdad, la creación de las unidades de igualdad con personal y competencias y la existencia de negociación real en las Comisiones Delegadas de Igualdad.

**Una pregunta más personal, ¿sacrifican las mujeres más que los hombres su vida laboral?**

Sí según los datos es así. Nuestras tasas de actividad son menores, pero hay más paro y más empleo precario. La educación y la tradición nos condicionan al cuidado de la casa y de la familia, sacrificando la vida personal y laboral. No existe corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Es un problema totalmente educacional y está en nuestras manos, como madres, el trabajar con nuestros hijos e hijas para que asuman que el cuidado de la familia y de la casa es labor tanto de la mujer como del hombre.

## El juzgado de lo social de Cuenca ordena a FREMAP pagar la Prestación por Riesgo de Lactancia a una mujer lactante que trabaja en una gasolinera

El juzgado de lo Social de Cuenca ha declarado el derecho de una mujer a percibir la prestación de 'Riesgo de Lactancia' declarando que el puesto de trabajo que ocupaba la madre como expendedora en una gasolinera, podría conllevar riesgos y afectar a la salud del bebe a través de la lactancia. La sentencia se fundamenta en el informe del Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha, que detalla los riesgos para la lactancia que entraña el trabajo que desempeña la mujer en la gasolinera.

El informe del Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha, detalla pormenorizadamente los riesgos para la lactancia que entraña el trabajo que desempeña la madre en la gasolinera, ya que los agentes químicos a los que está expuesta: benceno, tolueno, n-hexano, hidrocarburos alifáticos e hidrocarburos aromáticos pueden ser perjudiciales para la salud de la trabajadora y pueden

dañar la salud del bebe al ser traspasados por la leche materna" Así lo declara la sentencia apoyándose en el informe del Gabinete de Salud Laboral.

Igualmente, el magistrado de lo Social de Cuenca se apoya en el informe de 2007 de CEPSA y el Instituto Nacional de la Salud e Higiene en el Trabajo, sobre los riesgos del trabajo en estaciones de servicio; y en otro de la Asociación Española de Pediatría en colaboración con el INSS sobre riesgos durante la lactancia.

Así pues, y previo informe de la empresa debido a la imposibilidad de adaptar su puesto de trabajo a su situación o a cambiarlo por otro compatible con su estado, el magistrado considera que da lugar a una prestación económica, denominada "riesgo de lactancia", a la que tienen dere-

cho las trabajadoras durante el periodo de suspensión por lactancia del contrato de trabajo.

En definitiva, La sentencia, contra la que cabe recurso, estima por todo ello la demanda de la trabajadora contra el INSS, la Tesorería General de la Seguridad Social, la mutua FREMAP y su empresa, Compañía Española Distribuidora de Petróleos (CEDIPSA); y ordena a FREMAP (mutua responsable del pago) a que abone a la mujer la prestación por riesgo de lactancia con efectos retroactivos desde el inicio de la misma, consistente en el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales.



*"La situación de riesgo durante el embarazo o lactancia natural es una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto debido a la imposibilidad de adaptar su puesto de trabajo a su situación o a cambiarlo por otro compatible con su estado y que da lugar a una prestación económica a la que tienen derecho las trabajadoras durante dicho período de suspensión consistente en el 100% de la base reguladora de contingencias profesionales."*

## Elecciones sindicales de Jangarria

El pasado jueves 17 de Febrero se celebraron las Elecciones Sindicales de la Empresa Jangarria S.L. Esta empresa es la más importante del sector de catering en Navarra, ya que atiende a más de un centenar de centros, la mayoría comedores escolares, aunque también realizan actividades de limpieza y de atención a la dependencia.

La presencia femenina en esta empresa es muy importante ya que de las 987 personas en plantilla, 939 son mujeres lo que supone un 95% del total. Trasladados esta plantilla a su representación sindical, supone que el Comité de empresa está compuesto de 21 personas, 20 de ellas delegadas mujeres.

Las Elecciones Sindicales celebradas contaron con una importante participación. Votó el 73% de la plantilla, 727 personas, de los cuales 691 fueron votos femeninos, un 95%.

La candidatura de CCOO fue respaldada por 136 votos, lo que supone duplicar fuerzas ya que en el anterior Comité de Empresa se contaba con 2 delegadas pasando en estos momentos a tener 4. Además, la candidatura de CCOO estaba compuesta por 41 mujeres que representan a los diferentes centros y actividades ya que entre los primeros puestos hay representantes tanto de comedores (hostelería) como de limpiezas.

Las delegadas de CCOO son las siguientes:

- **M<sup>a</sup> Carmen Navas Sánchez**  
(Auxiliar de Colectividades, Colegio Maristas)
- **Corpus Gorriti Fernández**  
(Auxiliar de Colectividades, Colegio San Juan de la Cadena Parvulario)
- **Rosa Rufo Soria**  
(Limpiadora, Colegio San Cernin Parvulario)
- **Inmaculada Vergara Díaz**  
(Limpiadora, Departamento de Asuntos Sociales)

A su vez, el pasado 25 de febrero, se constituyó la Sección Sindical, y se nombró Delegada Sindical a M<sup>a</sup> Luisa Bermudez Urdin (Auxiliar de Colectividades, Colegio San Miguel de Orkoin).



Las 4 nuevas Delegadas de CCOO de Jangarria.

CCOO valora muy positivamente los resultados ya que ha sido el sindicato que más ha crecido tanto en número de personas delegadas como en porcentaje de voto. Tiene aun más importancia debido a que la empresa pertenece a la cooperativa del Grupo Mondragón y su carácter nacionalista ha estado siempre muy marcado en su representación sindical. Los resultados son los siguientes:

Sindicato	Votos	%	Delegados
LAB	316	43,47%	9 (+1)
ELA	164	22,56%	5 (=)
CCOO	136	18,70%	4 (+2)
UGT	99	13,61%	3 (+1)

Además, es de especial relevancia como Sección Sindical el desarrollo del **Plan de Igualdad**. Ya se iniciaron las negociaciones en la pasada legislatura pero quiere incidir en el buen desarrollo del mismo, potenciando un buen diagnóstico e implantación.

### [SABER MÁS]

#### Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Prestación económica destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra grave enfermedad.

El subsidio tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas interesadas al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de su salario, por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos/as o menores a su cargo, durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Esta prestación está incluida dentro de la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social desde 01-01-2011.

Más información en la Secretaría de la Mujer de CCOO.

### [espacios]

El cortometraje **“Las Constituyentes”** dirigido por Aurea Martínez, recoge los testimonios de las “madres” de la Constitución de 1978; “siempre se habla de los “padres” de la Constitución, pero apenas se menciona a estas mujeres.

“Las Constituyentes” hace un homenaje a las primeras mujeres parlamentarias en la primera legislatura de la democracia, las primeras 27 féminas que pisaron las Cortes, 21 Diputadas y 6 Senadoras, que militaron en las filas de UCD, PSOE y PCE. Actualmente quedan con vida 19 de ellas.

