



www.navarra.ccoo.es

[Nº 17] · [SEPTIEMBRE 2013]

ACTIVA BizIA

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

Pasapalabra y vive



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

igualdad@navarra.ccoo.es

www.navarra.ccoo.es

Consejo de Redacción

PILAR ARRIAGA

DAVID ESCOBOSA

DANIEL HERNÁNDEZ

JESÚS AGUINAGA

BEATRIZ CAPARROSO

MAITE SORO

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

Cabinet Comunicación

Diseño y maquetación

Cabinet Comunicación

Depósito Legal

NA-1459/2008

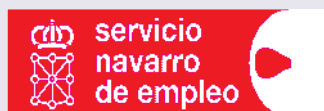
ISSN

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:



Editorial

Corregimos una discriminación indirecta por razón de género...2

Documentales

La doble o triple jornada laboral de las mujeres inmigrantes.....3

Laborando

Nuevo curso en Forem para formar a expertas en Negociación y Compraventa Internacional....4

Ponte al corriente

Los padres podrán disfrutar del permiso de lactancia aunque la madre no trabaje.....5

Rincones

El asesoramiento en el ejercicio de tu derecho de conciliación de la vida laboral y familiar6

Espacios

Convocado el VIII Concurso de carteles y eslóganes de CCOO contra la violencia de género7

Saber más

Sigue abierto el plazo de inscripción para los cursos de FOREM7

Corregimos una discriminación indirecta por razón de género

El sindicato ya había denunciado la fórmula con la que se calculaba el periodo cotizado por las personas trabajadoras a tiempo parcial, por considerarla insuficiente y discriminatoria respecto de llas personas trabajadoras a jornada completa, especialmente en lo relativo al acceso a la pensión de las trabajadoras.

Se mejoran las prestaciones sociales de más de 2,5 millones de personas

Valoramos que una sentencia haya reconocido la reivindicación histórica del sindicato de mejorar la protección social de una parte de las personas trabajadoras a tiempo parcial, especialmente las mujeres y trabajadores/as precarios

La nueva normativa, fruto del Acuerdo en el diálogo social.

La nueva normativa garantiza reconocer más pensiones, de las que se beneficiarán especialmente mujeres y trabajadores precarios con menos años cotizados a tiempo completo y con jornadas de trabajo más bajas. Al tiempo que se mantiene el nivel de protección que sí tenía la norma anterior para otros colectivos.

Se flexibiliza el requisito del periodo de carencia de 15 años, garantizando para el acceso que un día trabajado sea un día cotizado, de modo

que en la práctica todas las personas que hayan estado en situación de alta durante este periodo de tiempo verán cumplido el requisito con independencia del porcentaje de jornada que hayan trabajado. Se elimina la discriminación que exigía muchos más años de cotización a quienes no podían acceder a un empleo a tiempo completo.

Se recupera y mantiene el coeficiente multiplicador del 1,5 por cada día cotizado, lo que garantiza la misma expectativa de pensión que los trabajadores fijos-discontinuos y a tiempo parcial tenían con la normativa anterior, de modo que nadie verá reducida su expectativa de pensión.

Mantiene el actual sistema de complementos a mínimos para las pensiones más bajas, garantizando el nivel de protección de este sistema de solidaridad característico de nuestro sistema público de pensiones.

La doble o triple jornada laboral de las mujeres inmigrantes

Las exigencias del mercado de trabajo dificultan el acceso y la permanencia a este de las mujeres inmigradas

Con la llegada del nuevo curso escolar se pone de manifiesto las dificultades que las familias deben afrontar para poder organizar y conciliar su vida laboral y familiar, teniendo que recurrir inevitablemente al apoyo de la red más cercana (abuelos y abuelas principalmente), para poder salir adelante. Además hay que sumar la falta de apoyo de la Administración en la dotación de herramientas y recursos para poder hacer efectiva la necesaria conciliación (acceso generalizado a centros de 0-3 años gratuitos, adaptación de la jornada laboral, etc).

En el caso de las familias inmigradas estas dificultades se agudizan más si cabe, puesto que la ausencia de estas redes de apoyo repercute en gran medida en las mujeres, que siguen siendo las que soportan en mayor medida el peso del cuidado y atención de los hijos e hijas, así como de los miembros de la familia enfermos o de edad avanzada.

Las exigencias del mercado de trabajo (flexibilidad horaria, ampliación

de jornada incluyendo fines de semana y festivos, trabajo a turnos, etc) hacen que el acceso y la permanencia en el mercado laboral de las mujeres inmigradas sea muy complicado, puesto que resulta prácticamente imposible compaginar la actividad dentro y fuera de casa sin apoyo externo. Se enfrentan a largas jornadas de trabajo, con alto grado de agotamiento, menos horas de descanso y fuertes tensiones entre el trabajo remunerado fuera de casa y las responsabilidades familiares.

Sólo el camino de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres puede corregir este desequilibrio, que precisamente en momentos de dificultades económicas resurge con más fuerza. La educación en igualdad, y sobre todo la corresponsabilidad en el ámbito privado de mujeres y hombres, así como la implicación real y efectiva de la Administración son las principales herramientas con las que se debe combatir tal realidad.



Nuevo curso en Forem para formar a expertas en Negociación y Compraventa Internacional

El pasado 18 de septiembre 16 alumnas/os, en su mayoría mujeres en desempleo, iniciaron el curso de Negociación y Compraventa Internacional. Se trata de una nueva especialidad que Forem incorpora a su ya extenso catálogo de cursos.

Los últimos datos indican que las empresas españolas se están recuperando gracias al incremento de ventas en el exterior, por lo que este es un sector en auge. Esta es una buena razón para que desde Forem nos planteemos seguir innovando con nuevas opciones formativas y cualificar a técnicos/as capaces de trabajar en los departamentos de exportación de empresas y/o entidades que realicen transacciones internacionales.

El curso, forma parte del Certificado de Profesionalidad de Marketing y Compraventa Internacional. Las/os alumnas/os que superen con aprovechamiento esta acción formativa denominada Negociación y compraventa internacional, pueden continuar el

itinerario formativo hasta conseguir el Certificado de profesionalidad completo. Para ello tendrán que formarse en ámbitos tan diversos como el Marketing-mix internacional y el análisis e investigación de mercados. Además, deberán cursar módulos específicos de idiomas, concretamente deberán superar un módulo formativo de Inglés profesional para comercio internacional de 120 horas de duración y un módulo formativo de una segunda lengua extranjera para comercio internacional.

La mayoría de las/as participantes cuentan con una titulación superior pero ven en esta formación una forma de reciclarse y cualificarse para poder ocupar puestos como técnicos/as en comercio exterior, agentes comerciales internacionales y/o técnicos/as de marketing y venta internacional.

Por último destacar que la amplia experiencia del personal docente en este sector, es otro de los puntos fuertes del curso.



La Secretaría de la Mujer edita dos nuevos folletos informativos *Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (Derechos Laborales Básicos y de Seguridad Social) y Guía de Derechos laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de la violencia de género.* Infórmate en www.navarra.ccoo.es o en Avenida Zaragoza 12, 4º planta (Secretaría de la Mujer).

CCOO consigue garantizar la cotización de los becarios

La sentencia del Tribunal Supremo avala el recurso presentado por CCOO y anula la disposición que limitaba la cotización de los becarios del RD 1707/2011 de prácticas externas universitarias

El derecho a la cotización de los becarios es una de las medidas pensadas para ayudar a mejorar las carreras de cotización de jóvenes y mujeres, incluidas en el Acuerdo Social y Económico, que CCOO firmó con el Gobierno y el resto de agentes sociales para regular la reforma de la Seguridad Social.

La cotización de los becarios, junto con otras medidas similares (cotización de 9 meses por cuidado de hijos acumulables hasta un mínimo de 5 años, para mujeres y hombres que ven interrumpida su carrera profesional por cuidado de hijos, aumento a 3 años considerados como cotizados en las excedencias por cuidado de hijos, mantenimiento de 2 años cotizados al 100% cuando haya reducción de jornada por cuidado de hijos, etc.)

fueron incluidas en la reforma de las pensiones a propuesta de los sindicatos, para ayudar a mejorar las carreras de cotización de los colectivos que generalmente ven retrasada su incorporación al mercado laboral y son más vulnerables a la precariedad laboral, de forma que con ello se ayude a mejorar sus futuras pensiones.

El programa de formación, o “beca”, deberá cumplir las siguientes características:

- Podrá estar financiada por empresas, entidades o instituciones tanto políticas como privadas.
- La realización de la beca deberá conllevar una contraprestación económica para los participantes, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba.

- Deberá tener algún tipo de vinculación a estudios universitarios o de formación profesional (por ejemplo, exigir como requisito para ser becario estar estudiando una determinada titulación o poseer el título; formar parte de un plan de estudios; etc). Esta fórmula viene a incluir prácticamente la totalidad de las becas que podemos encontrar en las empresas y Administraciones Públicas.
- El periodo de beca no podrá tener carácter exclusivamente lectivo, sino que deberá incluir la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades.

¿CÓMO SE COTIZA EL PERÍODO DE BECA?

El nuevo derecho a cotizar por los periodos de becas se ha reconocido para tres grandes colectivos, con características propias en cada uno de ellos:

Becarios en empresas e instituciones.

Las personas que en la actualidad o en el futuro tengan una beca de estas características quedan integradas en el sistema de Seguridad Social, de modo que las empresas o entidades que financien la beca estarán obligadas a darles de alta durante el tiempo que dure su realización. Si la empresa o institución no formalizase el alta, el propio becario podrá solicitarlo di-

rectamente a la Tesorería General de la Seguridad Social.

La cotización del becario cubrirá todas las contingencias de Seguridad Social, excepto el desempleo

Becarios en el extranjero.

A partir de ahora se establece la posibilidad de que los españoles que participen en el extranjero, de forma remunerada, en programas formativos o de investigación sin quedar vinculados por una relación laboral puedan cotizar a la seguridad social española mediante un convenio especial.

Para ellos se suprime el requisito previo de haber cotizado durante 1.080 días, que impedía en la práctica acceder a la cotización a la Seguridad Social a estos becarios como trabajadores migrantes.

Antiguos becarios.

Para los becarios anteriores a la reforma (noviembre de 2011) se les permite “recuperar” hasta 2 años de cotización por las becas que desarrollaron en el pasado, y con independencia de cuanto tiempo haga de ello. Se ha ampliado el plazo para solicitar la “recuperación” de estas cotizaciones hasta el 31 de diciembre de 2014.



El necesario asesoramiento en el ejercicio de tu derecho de conciliación de la vida laboral y familiar

En estos últimos años la legislación laboral ha avanzado considerablemente en el reconocimiento del derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, habiéndose creado en nuestras leyes procesales un procedimiento específico de acceso a los Tribunales para su reclamación, con plazos fugaces de tramitación. Sin embargo, no siempre la letra de la ley coincide con la realidad. La proliferación de casos tramitados en los Juzgados de lo Social, tanto por la crisis económica como por la falta de recursos materiales y humanos de la Administración de Justicia, ha provocado que los plazos fijados para dictar las sentencias de concreción horaria en las reducciones de jornada o de otros derechos relacionados (excedencias o permisos de lactancia, entre otros) se demoren por el mero hecho de que los señalamientos de los juicios se retrasan incluso un año.

En esta situación, resulta básico que el derecho se ejerza correctamente, para lo que es imprescindible la asistencia sindical y jurídica en las peticiones que las personas trabajadoras cursan a las empresas para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las peticiones deben estar motivadas documentalmente, ajustadas a la ley e incluso, avalladas con pronunciamientos jurisprudenciales. Por eso, en esta materia, la Asesoría sindical y jurídica que presta el Sindicato es importante. Es en la defensa jurídica de las personas trabajadoras donde



Jesús Aguinaga

queda plasmado de modo más nítido la función de defensa y representación que las leyes encomiendan al Sindicato.

Por tanto, se recomienda que si se necesita asistencia jurídica en esta materia, antes de dar pasos que quizás sean irreversibles, se informe en la Federación de actividad, y en los servicios que el Sindicato tiene instaurados para esta cuestión, como la Secretaría de la Mujer. No solo se obtendrá información útil sobre las posibilidades de la solicitud sino que incluso llegado el momento, se podrá acceder a un especialista en el área laboral y contencioso-administrativo, que se ocupará de defender y asistir en todas las actuaciones jurídicas que conlleven el caso. Se recuerda también que las actuaciones jurídicas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar están condicionadas a plazos procesales muy fugaces, por lo que un ejercicio extemporáneo de este derecho puede suponer su decaimiento.

No dudes en hacer uso de los servicios que el Sindicato te ofrece. La apuesta es mantener y profundizar en el objetivo de una Asesoría de calidad que sea referente de este Sindicato en nuestra Comunidad. Con tu colaboración no dudamos que así será.

Jesús Aguinaga

Coordinador Asesoría jurídica CCOO Navarra

Convocado el VIII Concurso de carteles y eslóganes de CCOO Navarra contra la violencia de género Organizado por la Secretaría de la Mujer

25 de Noviembre *Día internacional para la eliminación de la violencia de género*

VIII concurso de carteles y eslóganes de CCOO Navarra contra la violencia de género, organizado por la Secretaría de la Mujer de CCOO de Navarra, con el objetivo de sensibilizar sobre la violencia de género.

Infórmate en el 948 24 42 00 o en www.navarra.ccoo.es



Sigue abierto el plazo de inscripción para los cursos de FOREM-CCOO de Septiembre - Diciembre 2013

Desde el pasado 18 de Septiembre, está abierto el plazo para la PREINSCRIPCIÓN de los cursos que se impartirán en Forem, en nuestras sedes de Forem-CCOO de Mutilva, Estella, San Adrián, Tudela y Tafalla

A través del enlace <http://www.foremnavarra.org/tablon-de-cursos> se puede encontrar los listados de los cursos, los temarios de los mismos, un video tutorial de la preinscripción, y por último también se puede realizar la preinscripción a los cursos.

Los cursos de la programación del Intersectorial – Ocupados/as van dirigidos prioritariamente a trabajadores/as en activo pero también pueden participar las personas que se encuentren en situación de desempleo y los/as trabajadores/as de área pública.

La selección de los cursos se realiza por orden de inscripción, excepto en aquellos cursos avanzados en los que se realice prueba de nivel o cuestionario.

En Forem-CCOO creemos que la formación, hoy en día, es imprescindible para la inserción laboral, el mantenimiento del empleo y la mejora del mismo.