



**Edita**SECRETARÍA DE LA MUJER  
DE COMISIONES OBRERASAvda 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  
PILIL 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**

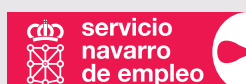
NA-1459/2008

**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:



# A las mujeres también nos afecta la reforma. Tenemos motivos para participar en la Huelga General

La reforma laboral llevada a cabo por el gobierno socialista supone la mayor agresión a los derechos laborales de la clase trabajadora desde el inicio de la democracia en este país. Implica cambios profundamente negativos e injustos para las personas trabajadoras y perjudicará doblemente a las mujeres: los recortes en el gasto social incrementarán el trabajo en el hogar y la reforma laboral ahondará en la precariedad en el empleo de la que ya son víctimas.

Las mujeres, mayoría ciudadana, verán incrementado el trabajo de atención y cuidado a menores y personas dependientes, el denominado trabajo reproductivo (no retribuido), con dobles y triples jornadas, ya que se recortarán, aún más, los servicios que conforman el débil modelo de nuestro Estado de Bienestar (sanidad, educación, servicios sociales y dependencia).

Las más de 123.900 mujeres navarras ocupadas, junto a las 16.100 paradas, es decir el 54,29% de la **población activa femenina, van a ver cómo empeora su ya mala situación laboral** (menor actividad, mayor temporalidad, mayor contratación a tiempo parcial, brecha salarial y menor protección social) si no se frena la actual reforma laboral puesta en marcha por el Gobierno.

Desde el inicio de los primeros efectos de la crisis, CCOO ha manifestado reiteradamente que la protección social es lo más importante, especialmente hacia las personas más vulnerables entre quienes se encuentran las mujeres. También defendemos que es necesario el cambio de modelo productivo y para ello, hay que adoptar me-

didias que reanimen la actividad económica y promuevan el cambio del patrón de crecimiento.

Estas medidas -imprescindibles para la ciudadanía- requieren una importante inversión pública, pero el Gobierno no sólo no ha atendido las demandas sindicales y sociales, sino que ha aceptado las presiones del mercado y ha optado por el recorte de 15.000 millones de euros para la reducción del déficit fiscal. Pero además, lo ha hecho reduciendo sólo gastos y exigiendo un sacrificio mayor a quienes nada han tenido que ver con el origen de la crisis (personas jubiladas, empleadas y empleados públicos, trabajadoras y trabajadores)

**Hay muchas razones por las que trabajadoras y trabajadores debemos secundar la Huelga General del 29 S:** porque supone el recorte de derechos a trabajadoras y trabajadores, impone sacrificios a las personas más vulnerables, promueve el despido sin causa ni control judicial que favorecerá el aumento de la precariedad, la temporalidad y el abaratamiento del despido, porque no servirá para crear empleo, porque debilita la negociación colectiva y refuerza el poder empresarial y porque atenta contra el avance en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los recortes económicos al gasto social y las medidas laborales imponen mayores sacrificios a las mujeres: por la disminución de sus prestaciones y salarios (ya inferiores a los de los varones), por tener las pensiones más bajas y por ser, mayoritariamente, las cuidadoras de las personas dependientes.

## [sumario]

**Editorial**A las mujeres también nos afecta  
la reforma .....2**Laborando**Forem Navarra, entidad pionera en ofertar el  
itinerario formativo completo del  
Certificado de Profesionalidad de Atención a  
Personas en el Domicilio .....3**Documentales**La huelga, un derecho de todas las personas  
trabajadoras .....3**Actualidad**

29 de septiembre Huelga General .....4

**Encuentros**Cheque CONSAR, medida que facilita la  
conciliación de la vida laboral y familiar ....6**Ponte al corriente**¿Es la excedencia por cuidado de menor  
compatible con otro trabajo? .....7**La reforma**Un atraco social y laboral a los derechos  
de las personas trabajadoras .....8**Saber más**Pacto Local por la Conciliación de San  
Adrián.....8**Espacios**

25 de Noviembre .....8



## Forem Navarra, entidad pionera en ofertar el itinerario formativo completo del Certificado de Profesionalidad de Atención a Personas en el Domicilio

En noviembre de 2008 las CCAA y el Gobierno Central alcanzaban un acuerdo de acreditación de centros y servicios de atención a la dependencia. Este acuerdo contenía una serie de criterios que debían tener en cuenta las Administraciones Autonómicas competentes a la hora de acreditar a los centros y servicios de atención a la dependencia, así como un calendario de implantación de los mismos.

En relación a la mejora de la cualificación de los/as trabajadores/as del sector, se procedía a la regulación de las categorías profesionales, especialmente de aquellas que no se corresponden con titulaciones universitarias como cuidadores y cuidadoras, gerocultores y gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio, de acuerdo a los nuevos títulos de F.P. y/o Certificados de Profesionalidad adaptados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. El plazo para que esta cualificación sea exigible a los/as trabajadores/as que desempeñen estas categorías en el sector es el año 2015.

En concreto, el acuerdo establece que cuidadores/as, gerocultores/s o categorías profesionales similares deberán acreditar la cualificación profesional de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales. Los/as auxiliares de ayuda a domicilio deberán acreditar en

cambio, la cualificación de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en el Domicilio.

Las vías que disponen los/as ciudadanos/as para adquirir dichas cualificaciones profesionales son la obtención de los correspondientes títulos de FP o certificados de profesionalidad de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de julio de las cualificaciones y la formación profesional.

A la espera de que se ponga en marcha la primera convocatoria estatal para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales en el ámbito del cuidado y la atención a personas dependientes, FOREM NAVARRA ha sido uno de los primeros centros de nuestra Comunidad que ha ofertado la formación conducente al Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en el Domicilio.

Han sido varios los cursos que han tenido que ir superando los 15 alumnos/as que iniciaron este itinerario formativo a principios de este año, en concreto 14 mujeres y un hombre.

A lo largo del próximo trimestre se impartirán, dentro de esta oferta formativa di-

rigida prioritariamente a trabajadores/as en activo, el resto de los cursos que completan el Certificado de Atención a Personas Dependientes en el Domicilio, incluido el módulo de prácticas en centro de trabajo.

Se espera por tanto, finalizar el año con 15 trabajadores/as acreditados con la cualificación oficial que está demandando el sector para garantizar una adecuada prestación del servicio a las personas dependientes que residen en sus domicilios. Y se va a continuar; el nuevo reto para el próximo año es cualificar a nuevos/as cuidadores/as y gerocultores/as que vayan a desarrollar su trabajo en Instituciones Sociales. Esto es sólo el comienzo.



## [DOCUMENTALES]

### La huelga, un derecho de todas las personas trabajadoras

La Fundación Anafe-Cite, nos informa de la reciente modificación de la ley de extranjería que ha recogido el reconocimiento a personas trabajadoras extranjeras de la posibilidad de ejercer el derecho a la huelga sin más restricciones que las que afectan a los/as trabajadores/as españoles/as.

En tiempos anteriores, la posibilidad de ejercer el derecho a la huelga estaba condicionada a que la persona interesada tuviera la correspondiente autorización para trabajar, por lo que los/as trabajadores/as extranjeros/as en situación jurídico-administrativa irregular no podían ejercerla.

La libertad de huelga (y, del mismo modo, la libertad de sindicación) es un

derecho fundamental que se atribuye a la persona por el mero hecho de ser trabajadora, independientemente de su nacionalidad, situación administrativa, etc. Por lo tanto, toda aquella persona que preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona tiene todo el derecho a ejercer sus derechos inherentes a su condición de trabajadora.

**Todas las personas trabajadoras extranjeras están facultadas para sumarse a las huelgas declaradas**

De esta manera, todas las personas trabajadoras extranjeras están facultadas no sólo para sumarse a las huelgas declaradas, sino que también pueden participar en su convocatoria, su publicidad, en el proceso de negociaciones con las partes, etc.

La huelga es una herramienta que puede tener como objeto la reivindicación de mejoras económicas, de las condiciones de trabajo o, incluso puede suponer una protesta con repercusiones en muchos otros ámbitos. Resulta indispensable que la clase trabajadora vea reconocidos todos y cada uno de los derechos básicos que le son inherentes por pertenecer a la clase obrera.



## ASÍ, NO. 29 de septiembre Huelga General

El Gobierno ha agotado todas las posibilidades de acuerdo. La mesa de diálogo social en la que Gobierno, patronal y sindicatos debatían y contrastaban las propuestas de unos y otros ha tocado fondo.

El diálogo finalizó cuando el Gobierno presentó su Plan de ajuste.

La advertencia de las confederaciones sindicales UGT y CCOO ante el temor de lo que esta reforma pudiera suponer a los españoles y españolas fue muy clara: **“Si la reforma es lesiva para los/as trabajadores/as habrá huelga general”**.

Desde el inicio de los primeros efectos de la crisis, Comisiones Obreras, ha defendido que la protección social es lo más importante, especialmente hacia las personas más vulnerables entre quienes se encuentran las mujeres.

También ha incidido en la necesidad de un cambio de modelo productivo con me-

das que reanimen la actividad económica desarrollando políticas fiscales eficientes y combatiendo la especulación y el fraude.

Estas medidas requerirían inversión pública pero el Gobierno no solo no ha atendido las demandas sociales y sindicales en este sentido, sino que ha aceptado las presiones del mercado y ha optado por un recorte de 15.000 millones de euros para reducir el déficit fiscal.

Y lo que únicamente se ha conseguido, es el debilitamiento del Estado de Bienestar, exigiendo un mayor sacrificio a quie-

**“No es de progresistas ni de izquierdas las políticas que este gobierno socialista está llevando a cabo”**

nes nada han tenido que ver con el origen de la crisis.

El Plan de ajuste propuesto ha supuesto el mayor ataque a los derechos laborales de los últimos 30 años. Por ello, han comenzado un proceso de movilizaciones que culminará el 29 de septiembre en una huelga que nos permitirá a trabajadores y trabajadoras de este país expresar al Gobierno Español y a los europeos nuestro rechazo a sus políticas regresivas de recortes sociales, injustas socialmente y de supresión de derechos que:

1. facilitará, aumentará y abaratará el despido, y en lugar de conseguir salir de la crisis lo que se va a conseguir es sustituir a unos/as trabajadores/as por otros con menos derechos,
2. aumentará la temporalidad,
3. debilitará la negociación colectiva, y reforzará el poder empresarial para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo (horarios, movilidad geográfica funcional etc),



Manifestación convocada el pasado mes de junio contra el plan de ajuste presentado por el Gobierno.

4. provocará un mayor retraso en la salida de la crisis y un aumento del desempleo y,
5. privatizará la gestión del desempleo y amplía el campo de actuación de las Empresas de trabajo temporal a los sectores de riesgo y al empleo público, ahondando en el deterioro del estado del bienestar.

Este Gobierno ha puesto el poder del Estado al servicio de las organizaciones empresariales, centrados exclusivamente en obtener réditos, en el abaratamiento de las condiciones de trabajo y que visto lo visto, con toda la flexibilidad que esta reforma les ha dado, no están conformes, por lo que cabe señalar que no quieren más flexibilidad, sino que la quieren toda.

José María Molinero, Secretario General de CCOO de Navarra, destacaba que no es de progresistas ni de izquierdas las políticas que este gobierno socialista está llevando a cabo.

Recordaba el pesimismo que hay en la sociedad por la situación económica y por las políticas regresivas del Gobierno. Según palabras del propio José María Molinero **“son las personas pesimistas las que mueven el mundo, ya que las optimistas son las ricas, que están conformes con la situación que hay”**. Por todo ello hace un llamamiento a la sociedad en general y nos invita junto con el sín-

dicato UGT a participar en la huelga convocada para el 29 de septiembre. Movilización con la que se pretende conseguir fuerza y provocar ese cambio social que nos transforme de nuevo en optimistas y lleguemos todos/as juntos/as a evitar que el Gobierno implante esas políticas, y menos aun que lo haga saltándose pactos establecidos o vulnerando el Pacto de Toledo, así como evitar igualmente que sean seguidas por futuros gobiernos sean del color que sean.

Desde la Secretaría de Acción Sindical y Mujer de CCOO de Navarra, queremos hacer una reflexión de cómo estas medidas tan negativas adoptadas por el Gobierno, de recorte del gasto social, van a repercutir más duramente en el sector femenino incrementando la invisibilidad de la mujer en el empleo ya que son ellas las que realizarán mayoritariamente el denominado trabajo reproductivo (no retribuido) de atenciones y cuidados a personas dependientes y a los menores, trabajos estos en su mayoría no declarados, con dobles y triples jornadas, ya que se recortarán aun más los pocos servicios que conforman el débil modelo de Estado del bienestar en nuestro país.

Y por último, señalar que este discurso debe ser trasladado a la Negociación Colectiva, que a pesar de las dificultades que vive debe introducir y hacer cumplir el Principio de Igualdad y su promoción, como objetivo prioritario.

**29**  
SEPTIEMBRE

**HUELGA  
GENERAL**

**CCOO**

**Y con la huelga del 29 de Septiembre exigiremos:**

- Una política que reduzca el déficit público mediante el incremento de los ingresos y no mediante la reducción del gasto, y que planifique el cumplimiento de los objetivos de déficit del Pacto de Estabilidad y Crecimiento de la Unión Europea en plazos compatibles con la reactivación económica y la creación de empleo.
- La retirada de una reforma laboral lesiva que facilita y abarata el despido y empeora las condiciones de trabajo.
- Defender la negociación colectiva como marco de protección de las condiciones de trabajo, frente a los intentos de atribuir a las empresas la capacidad de incumplir los acuerdos alcanzados de forma unilateral.
- Defender el sistema público de pensiones como eje central de nuestro sistema de protección social, y su adecuación a la evolución social exclusivamente con acuerdo político y social.
- Una nueva política fiscal que refuerce la estructura de ingresos del Estado, recuperando impuestos suprimidos y apostando por una mayor recaudación basada en la progresividad fiscal; a la vez que se combate con mayor determinación y medios el fraude fiscal que lastra nuestra economía, que ha alcanzado tasas que prácticamente duplican la media de la Unión Europea.

GOYA RAMOS · Responsable de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras y del área de la Mujer en Tierra Estella

## Cheque CONSAR, medida que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar.



Goya Ramos, responsable de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras y del área de la Mujer en Tierra Estella, explica en que consiste este "cheque servicio" que por séptimo año se practica en la localidad de Azagra. Una medida que surgió en el año 2002 de un proyecto europeo promovido por CCOO y que forma parte del pacto local de esta localidad.

### ¿Qué es el Cheque Consar?

El Cheque Consar o Cheque Servicio es una fórmula de pago con la que se subvenciona una parte del coste de la hora de trabajo en servicios de proximidad en el hogar, como son los servicios de guardería y ludoteca, y que facilita que los/las trabajadores/as azagreses/as concilien vida familiar y laboral. La propuesta consiste en que las empresas, el Ayuntamiento y los/as trabajadores/as financien el gasto de las guarderías y ludotecas.

### ¿Qué objetivos tiene esta medida?

Se pueden distinguir varios objetivos.

#### Regularizar la situación de quienes se emplean en este tipo de trabajo.

El empleo privado en torno a los servicios de proximidad se ha desarrollado y sigue desarrollándose en su mayor parte en Economía Sumergida. El perfil mayoritario de quienes se emplean en este tipo de trabajo son mujeres mayores de 35 años, que se reincorporan al empleo después de unos años dedicados en exclusiva al trabajo familiar y doméstico, sin formación profesional específica, y cada vez en mayor proporción mujeres inmigrantes de todas las edades. Estamos hablando por lo tanto de un colectivo con especiales dificultades de inserción.

#### Aumentar los servicios disponibles para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en la localidad de Azagra.

Uno de los problemas de la conciliación de la vida laboral y familiar es la escasa oferta de servicios públicos, pero también servicios privados en las localidades, que faciliten a hombres y mujeres conciliar su vida laboral y familiar en situaciones de convivencia con niñas y niños o personas mayores.

#### Impulsar el empleo y el desarrollo empresarial en torno a los servicios de proximidad como un potencial de empleo en la localidad.

Los servicios de proximidad se consideran un yacimiento de empleo importante, la demanda de este tipo de servicios va en aumento, la presencia masiva de mujeres en la esfera laboral, la flexibilidad que exige el mercado laboral, la presencia minoritaria del hombre en el trabajo familiar y doméstico,...son elementos que están determinando un aumento en la demanda de servicios de proximidad.

### ¿Qué personas pueden ser usuarias del cheque?

El cheque servicio se distribuye con criterios de universalidad, lo que supone que no se va a tener en cuenta el nivel de solvencia de las usuarias y usuarios y no se barema la ayuda.

La ciudadanía hace uso del cheque en función de sus necesidades, que pueden ser de intensidades diferentes.

Por tanto, va dirigido a particulares (familias) empadronadas o viviendo en la localidad, en caso de tener alguna necesidad, bien esporádica o permanente, relacionada con los servicios de proximidad, en este caso, guardería y ludoteca.

### ¿Qué pasos han de seguir las personas usuarias para comprar el cheque?

En este caso, el punto de atención y venta es el ayuntamiento. Allí se les informa de los centros adheridos al cheque Consar, entre los que puede elegir para que le presten el servicio.

En ese mismo momento la persona usuaria compra los cheques que necesite. El valor del cheque es de una hora total de

trabajo incluida la subvención. Este año, los cheques cuestan lo mismo que en el 2009, 6 euros. De esta cantidad, el ayuntamiento de Azagra aporta 1,5 euros por persona trabajadora que reside en la localidad. El pago de las empresas en el cheque varía entre 1 euros y los 2,4 euros.

### ¿Conocemos el número de personas usuarias de esta medida?

Este año, el número de usuarios/as del cheque ha disminuido respecto a ediciones anteriores. Durante los últimos meses lo están utilizando una media de 26 familias, cuando otros años la cifra alcanzaba las 40. La situación de crisis económica que se está viviendo en todos los sectores y el aumento de personas desempleadas es la posible causa del descenso en el uso del cheque.

### Sabemos que se os ha reconocido el trabajo como sindicato en esta propuesta.

Así es. El pasado mes de marzo, la Federación Agroalimentaria de CCOO, recogió un premio por su iniciativa del cheque Consar. Fue un premio reconocido por diferentes autoridades locales; el Instituto Navarro para la Igualdad, la alcaldesa de Azagra y la concejala de Bienestar Social y presidenta de la Mancomunidad de Servicios Sociales de la zona.



## ¿Es la excedencia por cuidado de menor compatible con otro trabajo?

**Mientras dure el permiso, el/la trabajador/a puede realizar otro empleo si éste le facilita atender al niño/a. Seguirá teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo.**

Disfrutar de un periodo de excedencia para cuidar de los/as hijos/as no es obstáculo para trabajar en otra empresa, siempre y cuando este empleo permita atender mejor a los/as hijos/as. Así lo declaró el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en una sentencia, en la que establece que, en ese caso, no hay incumplimiento por parte del trabajador/a, por lo que la empresa debe readmitirlo/a una vez finalice la excedencia.

Esa es la conclusión que extrae el Tribunal a raíz del caso de una trabajadora que tras ser trasladada de su centro de trabajo en Madrid a otro en Alcobendas, solicitó un año de excedencia por cuidado de hijos, durante el cual trabajó seis meses en otra empresa en Madrid. Al solicitar el reingreso, el empresario se lo denegó por entender que con su conducta había perdido su reserva al puesto de trabajo.

La empresa cree que la excedencia para cuidado de hijo/a está prevista y se otorga con una finalidad específica, la de atender íntegra y totalmente al menor. Por ello, entiende, no es posible que en su transcurso se preste servicios para otra empresa, ya que la Ley está pensando en una atención personal y no delegada.

Para el Tribunal, es errónea la máxima de que existe una especial obligación de no trabajar cuando se disfruta la excedencia por guarda legal. "La libertad del trabajador/a, normalmente la mujer, que decide solicitar la excedencia, está fuera de toda duda, gozando del derecho a trabajar en otro empleo", señala.

Si la prohibición fuera absoluta, el TSJ cree que "se privaría al trabajador/a de la posibilidad de obtener ingresos, que pueden también contribuir al cuidado del menor y a subvenir sus necesidades". "Se primaría sólo a los/as trabajadores/as más aco-

modados/as y a aquéllos que, incluso sin trabajar, pueden acudir a una atención delegada, bien contratada, bien por otro familiar, aunque de cara a la empresa, aparezca como una atención directa", añade.

No cabe, según afirma el Tribunal, "ni legal ni judicialmente decidir cómo la mujer trabajadora debe atender al hijo/a, decidiendo por ella cuándo y cómo debe cuidar a su hijo/a o estar disponible para él/ella, o si debe reducir la jornada o pedir la excedencia".

*Si se aprecia que el nuevo trabajo facilita de alguna forma el cuidado del menor, no cabe apreciar incumplimiento alguno por parte del trabajador/a*

Los/as magistrados/as afirman que la finalidad de la Ley es sencillamente, la de facilitar el cuidado de los/as hijos/as menores o, en su caso, de otros familiares. Hay que presumir que los derechos se ejercitan de buena fe y examinar si las nuevas condiciones de trabajo ayudan en cierta medida al cuidado del menor, concluye.

Si no consta ninguna facilidad añadida, "objetivamente acreditada", como un horario más adecuado, menor distancia, o prestación flexible, "es obvio que hay que dar la razón a la empresa que otorga la excedencia, pues asume importantes obligaciones y su interés es igualmente digno de protección", advierte.

En cambio, si se aprecia que el nuevo trabajo facilita de alguna forma el cuidado del menor, "no cabe apreciar incumplimiento alguno por parte del trabajador/a". "A veces, una pequeña mejora en las condiciones de trabajo puede implicar un cambio sustantivo para la conciliación vida familiar y laboral", sentencia. (TSJ Madrid, 15/04/2009, Rº1290/2009).



# No lo podemos permitir. El mayor atraco social y laboral contra los derechos de los/as trabajadores/as en la democracia...

La reforma que ha planteado Zapatero y su Gobierno junto a la derecha nacionalista, es un atraco social que no tiene precedentes en la historia democrática de este País.

Con la Reforma Laboral:

## DESPEDIRTE VA A SER MÁS FÁCIL

La reforma da tantas facilidades a los/as empresarios/as y amplía tanto las causas para poder despedir a las personas trabajadoras, que el despido de 45 días prácticamente desaparece. Solo quedará el de 20 días por año.

## A EFECTOS PRÁCTICOS LOS CONTRATOS FIJOS SE CONVIERTEN EN TEMPORALES

Ya que al empresario/a le cuesta lo mismo despedir a una persona fija que a una temporal. Así se hace realidad el "contrato único" pero no para los nuevos contratos, sino para todas las personas trabajadoras que antes de la reforma tenían un contrato fijo.

## TE PODRÁN SUSTITUIR POR UNA SUBCONTRATA

La nueva Ley permite externalizar actividad aunque la empresa gane dinero y despedir a las personas trabajadoras sustituidas sin ninguna causa que las justifique.

## DESPEDIRTE VA A SER MÁS BARATO

Con la nueva ley, las personas trabajadoras pierden entre el 60% y el 70% de la indemnización por despido, el empresario/a se ahorra casi el 80%.

**ÉSTAS SON ALGUNAS DE LAS PERLAS QUE CONFORMAN LA REFORMA LABORAL DE ZAPATERO Y EL PNV, EN ESTE DOCUMENTO TRATAMOS DE EXPLICARLO MÁS AMPLIAMENTE.**

## SE INSTAURA EL DESPIDO PREVENTIVO

Se puede despedir a las personas trabajadoras sólo porque el empresario/a prevea que en el futuro las cosas pueden cambiar, valen las hipótesis y las conjeturas que ningún juez/a pondrá en cuestión, así lo dice la ley.

## EL GOBIERNO SUBVENCIONARÁ NUESTROS DESPIDOS CON NUESTRO PROPIO DINERO

Con la nueva Ley, el Gobierno subvencionará a los empresarios/as, con el dinero público, el 40% de las indemnizaciones por despido, 8 días de salario y mes, o lo que es lo mismo, las personas trabajadoras pagaremos parte de nuestros/as despidos y el de nuestros compañeros/as.

## DA IGUAL QUE LA EMPRESA TENGA PÉRDIDAS O GANANCIAS PARA PODER DESPEDIRTE

Ahora, con la Reforma, las Empresas pueden despedir a sus trabajadores/as aunque éstas ganen dinero, aunque no tengan ningún problema de viabilidad ni de solvencia, simplemente para ganar más dinero.

## LOS CONVENIOS COLECTIVOS SE CONVIERTEN EN PAPEL MOJADO

Ahora, las Empresas pueden incumplir los convenios colectivos sectoriales, pueden incumplir los acuerdos y pactos de empresa, descolgarse salarialmente, modificar los horarios y jornadas unilateralmente, sólo porque lo diga el empresario o éste lo considere "razonable".



## [SABER MÁS]

Comisiones Obreras, una de las entidades firmantes del Pacto Local por la Conciliación de San Adrián 2010-2011.

Más información en [www.navarra.ccoo.es](http://www.navarra.ccoo.es)

## [espacios]

### 25 de Noviembre "Día internacional para la eliminación de la violencia de género"

V concurso de carteles y esloganes 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](http://www.navarra.ccoo.es)

