



EL PICADOR

Hace todo cuanto quiero, poderoso caballero es don Dinero. (Francisco de Quevedo)



CONTENIDOS

2 ¿ERE ENCUBIERTO EN TECNILÓGICA? La empresa va a iniciar un periodo de bajas incentivadas o extinciones de contrato de mutuo acuerdo.

6 POSTURA Y PROUESTA DE CGT Por la defensa de los puestos de trabajo.

7 DENUNCIA POR LOS FESTIVOS DE EMPRESA. Por no poder cargar como horas extras, aquellas horas que los empleados trabajen en los "FESTIVOS DE EMPRESA".

8 DENUNCIA SOBRE VUELTA A JORNADA COMPLETA EN PERIODO DE VERANO La Inspección de Trabajo nos ha dado la razón y las pautas para actuar.

9 PROYECTOS I+D+i ¿Te has llevado un susto?

10 DENUNCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR La empresa sigue haciendo oídos sordos a la inspección de trabajo.

11 EL FANTÁSTICO NEGOCIO DE LOS ERES AMISTOSOS ¿Recibe dinero CCOO y UGT por ERE pactado?

12 TELETRABAJO Sigues teniendo derechos laborales.

14 TELETRABAJO, ¿HASTA CUANDO? De momento preferentemente hasta 3 meses después del 25 de mayo.

15 ¿TE PUEDEN DESPEDIR POR ESTAR DE BAJA? Se ha empezado a derogar la reforma laboral de 2012.

16 CONSUMO RESPONSABLE Ideas para el consumo responsable.



¿ERE ENCUBIERTO EN TECNOLÓGICA?



El pasado 8 de mayo los distintos comités de empresa y representantes de las secciones sindicales en Tecnológica mantuvimos una reunión con los representantes de la empresa para analizar la actual situación de la compañía.



Durante los primeros 45 minutos de la reunión, los representantes de la empresa nos dibujaron una situación con un fuerte impacto económico en el negocio debido a la crisis del COVID-19, donde nos informaron que ha habido un fuerte **incremento de empleados sin asignación** por encima incluso de 300 empleados.



Además, nos informaron que se van a poner en contacto con los compañeros desasignados para que, en el caso de tenerlo, gasten el exceso de cuatro días de vacaciones generadas que la compañía permite pasar de un año a otro, y para solicitar que planifiquen la totalidad de sus vacaciones y el disfrute de sus horas extras antes del 31 de agosto, aunque **la legislación nos da de plazo hasta el 31 de diciembre para su disfrute**.

Estas peticiones podrían ser objeto de discusión y no son incoherentes con la actual situación si no se nos hubiera planteado lo que a continuación detallamos.



Minutos antes de la finalización de la reunión y con ciertas prisas, la empresa, nos comunica que Tecnológica va a iniciar un **periodo de bajas incentivadas o extinciones de contrato de mutuo acuerdo para empleados con un bajo rendimiento**. No nos informan demasiado de los detalles del mismo, ni nos informan del número de trabajadores y trabajadoras afectados. **Sí se nos comunica** que funcionará como las realizadas por Coritel durante la crisis del 2008. ¡Fin de la reunión!



¿Qué es la extinción del contrato por mutuo acuerdo?

Significa la **finalización de la relación laboral** entre empresa y trabajador, y su causa es un simple acuerdo entre las dos partes. El trabajador **no tiene derecho al cobro del paro, ni de indemnización al no ser un despido**.



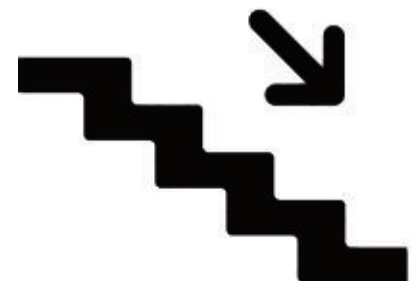
¿Qué ofrece la empresa a cambio de aceptar este acuerdo en vez del despido?

Os detallamos como funcionó en el 2008 y según se nos ha comentado funcionará igual. Firmarás una **baja voluntaria** y la empresa abonará al trabajador un importe a modo de **indemnización** consistente en, por un lado la indemnización que se cobraría por despido improcedente, más los **impuestos** que tienes que abonar por esa indemnización, y por otro, el importe de los **meses de paro** generados que cobrarías como si se tratará de un despido.



¿A que empleados o empleadas está dirigida esta medida?

Serán empleados que bajo el punto de vista de la empresa y que, literalmente, **“no van a tener futuro en Tecnológica”**, independientemente de que estén o no en Staff. **Quisieron remarcar que estas bajas incentivadas no son debidas a la situación del COVID-19, sino para sacar de la empresa a compañeros con bajo performance.** Todos conocemos el proceso subjetivo de evaluación que puede hacernos pertenecer a este grupo.



¿Qué pasa si el empleado o empleada no acepta la baja voluntaria?

Está en su derecho de no aceptarla, y si la empresa lo despide sin motivo justificado, tendría que ser reconocido como despido improcedente), pero siempre con el tope de **30 despidos en un período de 3 meses**. Si ya se ha alcanzado esa cifra se mantendría en la empresa hasta que se abra el siguiente período de despidos.

Recordar a las reducciones de jornada por cuidado de un menor o familiar dependiente que están protegidos ante un despido improcedente.





¿Por qué actúa de esta forma la empresa?

Pensamos que la empresa intenta hacer es una “limpia” de empleados que consideran “prescindibles”. Esto no lo puede hacer en la cuantía que quiere, ya que si despiden a más de 30 empleados en un periodo de 90 días, tendría que realizar un ERE. ERE que no puede declarar ahora por el actual estado de alarma. Suponemos que han estudiado las distintas posibilidades y han visto que jurídica y económicamente esta es la opción que más les favorece.



¿Se ha vuelto una ONG regalando dinero a los empleados y empleadas?

Por supuesto que no, creemos que **económicamente esta medida es muy favorable para la empresa.**

Necesitará una gran liquidez para hacer frente en primer momento al coste de X despidos, pero esto será rápidamente amortizado, ya que la empresa si no opta por esta solución no podría despedir a esos X empleados (solo podría despedir a 30 compañeros en un plazo de 90 días) y tendría que hacer frente a los salarios y las cotizaciones del resto de los compañeros “prescindibles” hasta llegar a la siguiente franja de despidos.

El hacer frente a estas indemnizaciones, implica disponer de una gran liquidez y el tener una situación económica desahogada, afirmación confirmada por la empresa en la reunión y que choca frontalmente con la situación planteada en los primeros 45 minutos de la misma, donde se nos planteaba la situación contraria.

Informar a los compañeros y compañeras desasignados que el **disfrute de las vacaciones y de las horas extras** generadas en el año natural, tiene que hacerse de mutuo acuerdo y que disponemos **hasta el 31 de Diciembre para su disfrute. Entenderíamos estos esfuerzos que se piden a los compañeros y compañeras si se garantizaran los puestos de trabajo**, si no es así no nos parece justo pedir a un empleado que disfrute de sus vacaciones y gaste su saldo de horas extras para posiblemente ser despedido inmediatamente después de finalizarlas y ahorrarse las mismas en su finiquito.



Nuestra función como vuestros representantes es **defender todos los puestos de trabajo y mirar por el bien colectivo por encima del individual**. Esta práctica supone claramente un **ERE encubierto, disfrazando despidos, como bajas voluntarias** y de esta forma evitar el cumplir con la legislación.



Estamos a vuestra disposición para cualquier duda que os pueda surgir, y os agradeceríamos os pusierais en contacto con nosotros si la empresa os contacta por este tema para poder ayudaros.

**Ánimo y
salud para
tod@s**



POR LA DEFENSA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO



POSTURA Y PROPUESTA DE CGT

ANTE LA PROPUESTA DEL ACUERDO DE BAJA VOLUNTARIA BONIFICADA

Desde la sección Sindical de CGT como representantes legales de los trabajadores, le hemos trasladado a la empresa que nuestro principal objetivo es el mantenimiento de los actuales puestos de trabajo, y por lo tanto nuestra postura es la paralización del acuerdo de baja voluntaria bonificada.

Como consecuencia de esto, le hemos trasladado a la empresa una serie de propuestas alternativas a fin de minimizar la destrucción de puestos de trabajo:

***Facilitar excedencias parcialmente remuneradas con garantía de retorno.** Por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

***Facilitar reducciones de jornada sin restricciones.** Que cualquier empleado pueda acogerse a una reducción de jornada.

***Revisión salarios y bonus del equipo directivo.** Grandes empresas ya se han comprometido con esta medida.

***Supresión de las horas extras.** Pasar a cubrir con empleados sin asignación aquellos proyectos donde se están incurriendo de forma continua horas extras.

***Preferencia de formación a los empleados/as sin asignar.**

Esperamos que estas propuestas puedan ser aceptadas por la compañía y abrir un proceso de negociación con la RLT (Representación Legal de los Trabajadores).





DENUNCIA POR LOS FESTIVOS DE EMPRESA



Desde la Sección Sindical de CGT se ha interpuesto una **denuncia contra la empresa** por, a nuestro entender, la información que está trasladando la empresa a los empleados sobre la **imposibilidad de no poder cargar como horas extras, aquellas horas que los empleados trabajen en los “FESTIVOS DE EMPRESA”**.

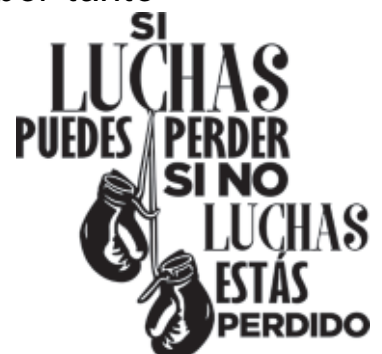
Nuestra justificación se basa en que al tener nuestra empresa un horario irregular a lo largo del año, se compensan aquellas horas que se hacen de más en invierno con el horario de verano y los festivos de empresa de Semana Santa y Navidades, estableciendo turnos en cualquiera de estos dos periodos de festivos, de ahí que si un empleado por necesidades de proyecto no puede disfrutar de esos festivos, las horas que trabaje deberían computarse como horas extras.

La directriz que está imponiendo la empresa es que los días “FESTIVOS DE EMPRESA”, aunque los trabaje, se carguen a la cuenta de festivos para si cabe la posibilidad poder disfrutarlos en otras fechas.



Además, **los trabajadores que se encuentran de baja los días de “FESTIVOS DE EMPRESA”, pierden el derecho a disfrutarlos** en otro momento, tal y como ocurre con cualquier festivo nacional, autonómico o local, es decir, en este caso a la empresa le conviene considerarlos como “FESTIVOS NORMALES”. Es decir, es a capricho de la empresa y por tanto cuando le conviene, considerar esos días “FESTIVOS DE EMPRESA” sujetos a sus propios criterios y no a la ley, y cuando no le conviene les da un carácter “FESTIVOS NORMALES” como se ha explicado en este último caso.

Esperemos que la Inspección de Trabajo nos dé la razón. Os seguiremos informando.





DENUNCIA EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

SOBRE LA VUELTA A JORNADA COMPLETA EN VERANO DE LAS PERSONAS CON REDUCCIÓN DE JORNADA

Cómo muchos ya sabréis, **la empresa prohíbe a las personas que tienen reducción de jornada, volver a la jornada completa durante el periodo de verano**, ya que muchos de estos empleados, no necesitarían durante este periodo seguir viendo disminuido su sueldo, pues la jornada de verano es compatible en muchos casos con el cuidado de nuestros hijos.

Ante las quejas de varios empleados, y tal y como os informamos en el picador de noviembre de 2019 **la Sección Sindical de CGT interpuso una denuncia en la inspección de trabajo y por fin tenemos ya su resolución.**



La inspección de trabajo entiende que efectivamente la empresa está vulnerando el derecho de los trabajadores con reducción de jornada a volver a la jornada completa cuando deseen, por lo que a nivel jurídico nos da la razón.

Las no tan buenas noticias, es que **la inspección de trabajo, considera que ella no tiene potestad para obligar a la empresa a cambiar este comportamiento** e indica que aquellas personas afectadas deberán denunciarlo ante la jurisdicción social, que es la competente para tratar este asunto.

¿Cómo actuar entonces después de esta resolución?

El trabajador que estuviera con reducción de jornada y desee en verano pasar a jornada completa, deberá solicitarlo a la empresa, y si esta se sigue negando, deberá interponer una **demanda en el juzgado de lo social.**

No obstante **estudiaremos con nuestros abogados, si de alguna manera es posible denunciarlo como vuestros representantes**, ya que podría tratarse de un conflicto colectivo y si fuera el caso os evitaríamos tener que denunciar de manera individual. Sea cual sea la respuesta de nuestros abogados, todo el que se vea afectado este verano, puede denunciarlo de manera individual si lo desea.



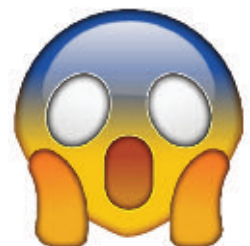
PROYECTOS

¿TE HAS LLEVADO
UN SUSTO?



Varios compañeros, recibieron un SMS de la Tesorería general de la Seguridad Social a su teléfono móvil particular, **informándoles de que se había tramitado su baja en Tecnológica.**

El susto de algunos fue de órdago, hasta que la empresa les escribió un mail advirtiéndoles de que era un mero trámite para aquellas personas que trabajan en proyectos de I+D+i.



Tras la petición de información de CGT a la empresa, y aunque no sabemos si se trata de un determinado skill en concreto, **parece ser que el motivo, es que la Seguridad Social ha modificado el procedimiento para comunicar cuáles son las personas que trabajan en este tipo de proyectos**, y el procedimiento actual se basa en la baja y la inmediata alta del código de las personas de estos proyectos.

Estas personas no es que causen baja en la empresa, aunque a juzgar por el SMS que reciben parece que es así. El mensaje de la Tesorería General de la Seguridad Social dice lo siguiente:

“TRAMITADA BAJA DE FECHA dd.mm.aaaa EN TECNOLOGICA ECOSISTEMAS,S.A.U.. MÁS INFORMACIÓN 901502050. TESORERIA GRAL.SEG.SOCIAL”

Al parecer la empresa envía con antelación un mail explicándoselo al empleado, aunque no estaría de más que se lo hubiese comunicado también a la RLT (Representación Legal de los Trabajadores) si bien, parece ser que no tiene ninguna repercusión para el empleado.

Desde la Sección Sindical de CGT de Tecnológica os instamos a que, si sois una de estas personas, **comprobéis vuestra vida laboral, que estéis correctamente dados de alta en días consecutivos y si tenéis algún tipo de problema no dudéis en poneros en contacto con nosotros.**



Esperemos que con esta información, nadie más se lleve un susto.



REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR

NUEVA DENUNCIA
POR PARTE DE CGT

LA EMPRESA
SIGUE HACIENDO
OIDOS SORDOS
A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Como os informamos en el picador del mes de febrero, **la Sección Sindical de CGT interpuso una denuncia** ante las irregularidades detectadas en la solicitud de reducción de jornada por cuidado de un familiar, tal y como podéis comprobar a través del siguiente link:



La Inspección de Trabajo actuó en consecuencia y **trasladó a la empresa que en el plazo de un mes, se revisase y organizase el procedimiento de solicitud de reducción de jornada por este concepto**. Pues bien, la empresa sigue sin cumplir dicho requerimiento de la Inspección de Trabajo, haciendo oídos sordos e imponiendo sus condiciones unilaterales ante estas solicitudes. Además, **hemos presentado una nueva denuncia relacionada con este tema, por no darnos voz en la citación con la Inspección de trabajo y así poder ser tenidos en cuenta**.



¡Ya está bien de tomarles el pelo a los trabajadores que quieren acogerse a este derecho! ¡Ya está bien que la empresa quiera imponer su ley del lejano oeste y tenga que ser todo a punta de denuncia!

¿Esa es la ética que sigue la empresa? ¿Será verdad en algún momento que, como dice la empresa, lo importante son las personas? Tal vez debería actuar el comité de ética de la empresa, ... bueno NO, ¡MEJOR NO!



EL FANTÁSTICO NEGOCIO DE LOS ERES AMISTOSOS



¿Recibe dinero CCOO y UGT por ERE pactado?

Que esos dos sindicatos recibían dinero en metálico de las empresas cuando firmaban un ERE era un secreto a voces. A veces algunos bufetes cometían el error de incluir los ‘honorarios’ en los acuerdos firmados, así pudo la CGT denunciarlo públicamente en varias ocasiones.

Aunque probablemente no hay una tarifa estipulada, diversas informaciones periodísticas lo tasan en hasta un 10% del coste por despido.

Obviamente algo así no es algo que se asuma abiertamente por ambos sindicatos. Hubo que esperar al escándalo de los EREs de Andalucía, donde se recogían diversos pagos realizados, para que el secretario general de CCOO lo reconociera públicamente: “Toxo aclaró que se facturan servicios, no se cobran “comisiones”, como entiende la instrucción judicial, y añadió que los gastos deben recaer sobre las empresas que presentan el ERE y no sobre los trabajadores y trabajadoras.”

Y ya lo teníamos: CCOO y UGT alegan facturar ‘servicios jurídicos’ a las empresas para que no los paguen los trabajadores despedidos. En un ERE típico cualquier sindicato moviliza a uno o varios abogados, se realizan auditorías económicas de los datos proporcionados por la empresa y, si no hay acuerdo, se inicia un procedimiento judicial.



Es curioso que la CGT, un sindicato autofinanciado casi en su totalidad por las cuotas de sus afiliados, pueda hacer frente perfectamente a esos gastos sin cobrar ni a empresas ni trabajadores y los dos sindicatos mayoritarios de este país con múltiples vías de financiación no.

Para más información puedes acceder al siguiente link:





En realidad, técnicamente no se llama teletrabajo sino trabajo a distancia. Los derechos en general son muy sencillos según el Estatuto de los Trabajadores: “Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.” Es decir que en general, la jornada es la misma, el salario es el mismo... con la excepción de los derechos inherentes al trabajo presencial.

Por ejemplo si en vuestro centro de trabajo hubiera una guardería, la empresa no tendría obligación alguna de pagaros otra guardería cuando estuvierais en teletrabajo. Claro que a lo mejor sois muy mal pensados y decís que hay más o menos el mismo número de empresas españolas con guarderías que de japoneses con rulos. Pero hay otro ejemplo mucho más habitual para entender eso de los “derechos inherentes al trabajo presencial”. El derecho típico que se puede tener en trabajo presencial pero no en teletrabajo es el de cobrar el plus de transporte, dietas, kilometraje, gastos de viaje, etc. porque obviamente en teletrabajo se supone que no vas a hacer ningún desplazamiento ocasionado por la empresa.

En teletrabajo seguiríais estando adscritos al centro de trabajo. Lo que quiere decir que seguiríais estando representados por los mismos representantes de los trabajadores que antes, o sea por los mismos delegados o comité de empresa del centro de trabajo.

En cuanto a la jornada, ya está dicho. Vuestros derechos de jornada son los mismos en teletrabajo que en trabajo presencial. Horas de entrada, de salida, jornada máxima, etc. Todo igual aunque por supuesto puede adaptarse. Mucho ojo porque pronto os daréis cuenta de que en teletrabajo os encontraréis fácilmente bajo un nivel de exigencia horaria superior al presencial, porque vuestro empresario pretenda que



tengáis que pagar una especie de precio o suplemento por la comodidad de trabajar en casa. Pero no tienes que pagar ni compensar nada. Lo que pasa es que tu empresaurio piensa que te paga por dos cosas: por trabajar y por joderte, con lo que cuando se reduce el 2º concepto pretende que trabajes más o que cobres menos. Pero sus problemas psicológicos no son asunto tuyo, porque la realidad obvia es que el salario solo paga el trabajo, no el ir al trabajo.

La pregunta que suele surgir es qué se considera como una hora trabajada en teletrabajo. Simplemente es toda aquella hora, minuto o segundo en el que estés a disposición de la empresa, digamos que delante del ordenador. Aunque hubiera momentos en los que no te entrara trabajo. El típico ejemplo sería el de los teleoperadores o telefonistas presenciales. Cuando al teleoperador no le entra una llamada estando en su centro de trabajo, charla con el vecino, se toma un café o hace lo que pueda o tenga que hacer; pero no por eso deja de contarle como tiempo trabajado porque sigue en su puesto y listo para contestar la siguiente llamada que se produzca. Pues en teletrabajo lo mismo, seas teleoperador, bancario, informático, administrativo o lo que sea. Aunque puede haber matices y situaciones particulares, la justicia europea ya dejó claro que en general:

Para considerar un tiempo como trabajado no se tiene en cuenta la “intensidad” del trabajo sino solo el hecho de estar en el puesto a disposición del empresario.

No existen las horas “mixtas” que por un lado sean trabajo porque tengas que estar conectado pero que por otro lado no sean de trabajo para no pagarlas. Si no es descanso, es trabajo. Si tienes que estar conectado es trabajo y se paga y si no se paga no es trabajo y no tienes por qué estar conectado. No parece muy difícil de comprender incluso para empresaurios y “asesorías Pepe”.

En cuanto a descansos, lo mismo. En teletrabajo tenéis los mismos derechos a descanso diario, descanso semanal, vacaciones, festivos, etc. que en trabajo presencial. Para informarte más sobre tus derechos de jornada y descansos puedes usar el buscador de Laboro, que para eso está ahí.

En cuanto a salarios, de nuevo lo mismo. El salario es el principal derecho laboral, por lo que el salario no puede reducirse por hacer teletrabajo. Con la excepción del plus de transporte, dietas, etc. explicados anteriormente, que en realidad no son salario sino compensaciones de gastos previos, con lo que en teletrabajo seguiríais cobrando el mismo salario que antes aunque os los quitaran. Ojo, que podrían dejar de pagar los cheques de comida que digamos que fueran por viajes reales, pero no los cheques que digamos que pagaran “por método” por el simple hecho de estar en la empresa, porque eso no serían dietas reales sino salario en especie oculto bajo el disfraz de un supuesto gasto de viaje.

En los casos en los que no cobrarais transporte o dietas reales (se repite que cobrar en cheques de comida no quiere decir que sea una dieta real) os tendrían que seguir pagando exactamente lo mismo en teletrabajo que en presencial. ¿Que por no ir a trabajar te ahorras dinero? Pues mejor para ti, pero eso no quiere decir que la empresa tenga derecho a descontarte un euro. De hecho, no cobrar transporte no quiere decir que ganes más en teletrabajo sino que quiere decir que en presencial en realidad ganas menos porque una parte del salario te la tienes que gastar en transporte y la empresa no te lo compensa.



TELETRABAJO, ¿HASTA CUÁNDO?



EL TELETRABAJO TENDRÁ CARÁCTER PREFERENTE HASTA "AL MENOS LLEGAR A LA FASE 3" DE LA DESESCALADA, Y POR DECRETO ESTÁ PLANTEADO HASTA TRES MESES DESPUÉS DEL ESTADO DE ALARMA, ES DECIR, DE MOMENTO HASTA TRES MESES DESPUÉS DEL DÍA 25 DE MAYO.



¿TE PUEDEN DESPEDIR POR ESTAR DE BAJA?



El pasado 18 de febrero, el Gobierno empezó a derogar parte de la reforma laboral que instauró el Partido Popular en febrero de 2012.



El apartado con el que ha comenzado es el de despido justificado con bajas médicas. La palabras textuales que utilizó la ministra de Trabajo y Economía Social Yolanda Díaz fueron **“A partir de hoy a nadie se le va a despedir teniendo una causa justificada de baja por enfermedad”**, pero ¿es esto totalmente cierto? ¿Pueden despedirte por estar de baja?

Para más información puedes acceder al siguiente link:





CONSUMO RESPONSABLE

Consumimos, en parte, para cubrir ciertas necesidades, pero cuando lo hacemos compulsivamente, sin reflexión, sólo por la fuerza de la costumbre, movidos por el deseo o para compensar carencias emocionales generadas por una sociedad sumamente ajetreada y agitada, especialmente en determinadas épocas del año, ¿nos conduce a algo?, ¿nos llena? ¿o por el

contrario nos vacía más? Quizá la respuesta sea que nos sacia temporalmente, como un atracón. Aturdidos por la publicidad en una búsqueda hedonista de placer, que crea a su vez nuevas necesidades de consumo en un bucle infinito.

La sociedad de consumo se va estableciendo de la mano del neoliberalismo económico actual proveniente de la “Escuela de Chicago”, desarrollado por Hayek y Friedman y propulsado por el tándem político Reagan/Thatcher, que consiste básicamente en la privatización de las empresas estatales/municipales, la especulación y la desregularización de los mercados. Todo ello causó el hundimiento financiero mundial de 2007 y posterior Gran Depresión.

Películas como “El Concursante” con sorprendentes lecciones de economía, los clásicos navideños “Qué Bello es Vivir” y “Canción de Navidad”, o las más recientes “La ley del mercado”, “Capitalismo, una historia de amor”, “El Reino”, “El Capital”, “The Laundromat: Dinero sucio”, y documentales como “Inside Job” o “Mañana”, nos dan una pincelada sobre el funcionamiento de los poderes económicos y su ambición desmedida.

Os dejamos unas interesantes iniciativas para ejercer el “voto” desde el consumo transformando los mercados y encauzando el capitalismo por senderos más justos y sostenibles:

Comercio Justo. Forma alternativa de comercio que trata de evitar los intermediarios entre productor/consumidor, así como el papel y elevada concentración de poder de las multinacionales/transnacionales, respetando a los pueblos productores y los derechos humanos, rechazando la explotación infantil, fomentando las relaciones laborales no opresoras, así como la igualdad de género, mediante un salario y precio justos.



sellocomerciojusto.org/stakeholders/puntosdevendaonline



Veganismo, vegetarianismo vs Maltrato Animal.

Vida digna de los animales, considerando que éstos no deben ser explotados ni usados para consumo, servicio o alimentación humanos.

El vegetarianismo acepta la procedencia animal sin sacrificio y trato de forma digna en el proceso de producción. Los motivos suelen ser éticos, ambientales o de salud.

www.madridvegano.es/

igualdadanimal.org/



Producción Ecológica. Prácticas agrícolas naturales produciendo alimentos frescos, de temporada y cercanía, y el NO uso de fertilizantes, pesticidas, herbicidas, posible agua contaminada u OMGs. Por su parte la Permacultura va más allá imitando la naturaleza.

www.tomatomates.es/

www.somostriodos.com/codigo-huevos-3-2-1-0/

Mercado social de Madrid. Red de producción, distribución y consumo de bienes y servicios en torno a la Economía Social y Solidaria con el objetivo de crear un mundo más justo y sostenible mediante el denominado Balance Social y el Consumo Consciente.

www.mercadosocial.net/madrid



Grupos de consumo. Colectivos de consumidores concienciados que se organizan para recibir pedidos de productos ecológicos y/o de comercio justo de forma conjunta y directamente del agricultor o productor, evitando así intermediarios.

www.ecoagricultor.com/que-es-un-grupo-de-consumo/

Alargascencia vs. Obsolescencia programada.

Reparar, restaurar, alquilar, hacer trueque y segunda mano para alargar la durabilidad de los aparatos, a veces diseñados por la industria para no durar. (Bancos de Tiempo, Repair Cafés...)

www.alargascencia.org/es/pagina/?qué-es-esto



Papel reciclado o certificado. Solución para una gestión forestal sostenible, mediante bosques controlados por una cadena de custodia en la que por cada árbol utilizado se plantan varios nuevos.

www.fsc.org/es?lang=SPA



Energía. Apuesta por un nuevo modelo de energías limpias y en manos de las personas. Inversión en parques solares fotovoltaicos tras la pesadilla salvaje del Impuesto al Sol.

www.ecooo.es

www.somenergia.coop/es/



Moda sostenible, reciclaje y reutilización textil. Desde un enfoque ecológico y creativo, trabajando tanto con el diseño como desde la sensibilización y el reciclaje textil en oposición al fast-fashion y la creciente costumbre de usar y tirar la ropa.

siremwild.com/

altrapolab.org/

Seguros. Sello ético EthSI. Gestión ética respecto a las inversiones y responsabilidad social, así como sostenibilidad y transparencia.

www.seryes.com/

www.arc.coop/es



Móvil e internet. Consumo consciente y responsable frente al desorbitado e irracional consumo de datos y minutos promocionado por las operadoras al uso, que lleva asociado una huella de carbono y genera nuevas y aumentadas necesidades de consumo.

www.somosconexion.coop

Movilidad sostenible. Uso de transporte público o vehículos compartidos (propuesta hecha a la empresa desde CGT que fue rechazada) Vehículo eléctrico/solar. Iniciativas municipales como Madrid Central.

www.sommobilitat.coop/es/

www.evovelo.com/es/



Banca ética cooperativa y Banca con valores. Finanzas al servicio de la transformación social a través de la financiación exclusiva a proyectos de índole social, cultural, solidaria y sostenible bajo los principios de transparencia, participación, responsabilidad social y democracia.

www.fiarebancaetica.coop/particulares

www.triodos.es/es/particulares

COMPÁRTELO. Por el empoderamiento activo de l@s consumidor@s!



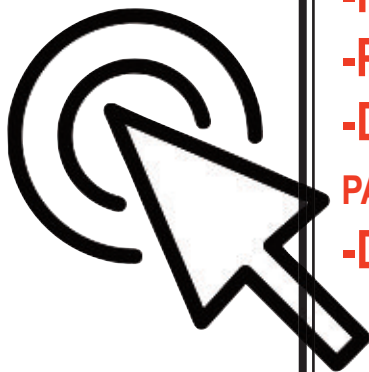
AFILIARSE A CGT TIENE VENTAJAS

<http://elpicador.org/afiliate/>



JUNTOS PODEMOS LUCHAR POR NUESTROS DERECHOS

AFÍLIATE



- TE PUEDEN AYUDAR EN CASO DE CONFLICTO LABORAL..
- PODRÁS PARTICIPAR EN REUNIONES.
- PODRÁS ACCEDER A INFORMACIÓN SINDICAL Y LABORAL.
- DISPONDRÁS DE ASESORAMIENTO JURÍDICO GRATUITO A PARTIR DE LOS 6 MESES DE AFILIACIÓN.
- DISPONDRÁS DE CURSOS DE FORMACIÓN.
- CUOTA TRIMESTRAL DESGRAVABLE.

Ten en cuenta que la LOPD no le permite al sindicato darnos tus datos, pásate por nuestra sala y nos conocemos o contacta con nosotros cuando te afilies.


Sala Griñón.
Edif.2.Planta 0.La Finca.
Pozuelo de Alarcón.
Madrid



**TÚ DECIDES DÓNDE MIRAR.
TÚ DECIDES DÓNDE BUSCAR.**

ELIGE CGT.

Si os ponéis en contacto con nosotros por mail, hacedlo desde un mail que no sea de ACCENTURE ya que si no, no tenemos posibilidad de responderos