



# La pastillea roja

PUBLICACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CGT EN CGI



Nº 24 – Octubre-Noviembre 2011

*“¿Qué delito es el robo de un banco comparado con el hecho de fundar uno?”  
Bertold Brecht*

## LA TEMPORADA DE DESPIDOS YA ESTÁ AQUÍ

Un año más coincidiendo con el fin del año fiscal y el comienzo del nuevo aparece la tanda de despidos de CGI. Las última semana de septiembre y primera de octubre la empresa ha despedido a varias personas.



Es de suponer que los despidos habrán seguido el cauce clásico de despido disciplinario acompañado de reconocimiento inmediato de improcedencia.

Aunque desde el punto de vista del trabajador o trabajadora el despido es en la mayoría de los casos algo muy negativo, existen diversas circunstancias que pueden ayudar a entender las motivaciones de la empresa que despide y el impacto en las personas afectadas. Desde el punto de vista de una empresa de consultoría como CGI y el sector en que se mueve es importante resaltar ciertos aspectos de relevancia.

Es verdad que **el sector**, a pesar que de verse sólo tangencialmente tocado por la crisis económica, no pasa por su mejor momento. Existe una cartera de clientes con proyectos relevantes bastante reducida (casi todas las consultoras trabajamos en los mismos

grandes clientes) que continuamente presionan para bajar las tarifas; y tenemos claro que cualquier empresa, incluida la nuestra, no es una ONG y que ante todo busca maximizar sus beneficios.

Tampoco sorprende que desde la perspectiva del trabajador o de la trabajadora de CGI el despido sea en ocasiones bienvenido. Es frecuente que nos estanquemos, o mejor dicho que nos estanquen, en tareas que nada pueden aportarnos profesionalmente o de las que ya estamos cansados en exceso mientras percibimos un salario que es mejorado substancialmente por otras empresas del sector; un sector que ha presentado y, sigue presentando, una **alta demanda** de personal técnico. En estas circunstancias el **despido improcedente** se vuelve algo atractivo: permite recibir una indemnización de 45 días de salario bruto por año trabajado (con un máximo total de tres años de salario), libre de impuestos y sin retenciones. Además se tiene derecho a cobrar la prestación desempleo que se haya generado. Y si además nos vamos a otra empresa cobrando más...

Sin embargo, a pesar de todo lo comentado desde la sección sindical de la CGT **no podemos aprobar** que el despido se convierta en el mecanismo por excelencia para reducir gastos. Podrá ser lo más cómodo y sencillo pero no siempre lo más eficiente ni, desde luego lo más justo. Lo despidos anuales como los de este año, en el que CGI se libra de personas con mucha experiencia y, en muchos casos, de personas con dedicación al trabajo, nos demuestran dos cosas:

**Lo primero:** una pésima y lamentable gestión del capital más importante de la empresa, su capital humano; es verdad que un junior puede aprender pronto a manejar las herramientas típicas del cliente, pero la experiencia y el conocimiento funcional son fruto de tiempo y aportan una calidad adicional al producto.



**Y en segundo lugar:** que en CGI no es posible desarrollar una carrera profesional, pues aunque consigamos subidas de salario y categoría al principio, que realmente recompensen nuestro trabajo, al cabo de unos pocos años podemos encontrarnos con que se nos obliga a elegir entre reducir el salario o ser despedidos de forma fulminante.

Por otro lado, aunque el despido sea deseado por algunas personas que desean irse de la empresa, para otras muchas personas el despido sigue siendo una situación muy negativa y se ven en lo laboral y lo personal profundamente afectadas. No todos y todas nos encontramos en las mismas situación laboral y personal.

Desde nuestro punto de vista una empresa debería tener un **compromiso social**, y también moral, con toda su plantilla que es la que hace crecer y la que sostiene a la empresa. Por eso mismo es necesario explorar otros medios de reducir gastos antes de recurrir a la vía fácil del despido. Teniendo en cuenta la **enorme rotación** que hay en la empresa, es más que factible recolocar a las personas con experiencia, ajustando las nuevas contrataciones o la subcontratación a este ritmo natural de ir y venir tan propio del sector.

Y por supuesto, siempre que decisiones de la empresa afecten o puedan afectar al empleo se agradecería un poco de **información** transparente sobre las intenciones y finalidad de tales decisiones.

## ASPECTOS LEGALES DEL DESPIDO

Desde el **punto de vista legal** poco puede hacerse para evitar el despido, pues en España es prácticamente libre aunque aún no es gratis. Desde luego existen otros medios, a parte del legal, a disposición de los trabajadores y trabajadoras para que su voluntad cuente en la empresa pero respecto al apartado legal nos gustaría señalar los siguientes aspectos:

**En la notificación de despido dicen que es por “bajo rendimiento y patente dejación de funciones” pero luego se reconoce que es improcedente, ¿a qué viene esto?**

Improcedente significa que la empresa reconoce que la responsabilidad de terminar la relación laboral es suya sin que exista un motivo o una causa probada que lo justifique. Sin embargo desde el punto de vista puramente formal el despido **debe estar motivado**. Por eso antes de nada la empresa nos acusará de algo, generalmente de “bajo rendimiento” o algo similar y posteriormente reconocerá que no puede probarlo o que por su infinita bondad decide pagarnos los 45 días por año trabajado (en los contratos indefinidos).

**¿Puede evitarse de algún modo? ¿Qué pasos habría que dar?**

Podemos denunciar y solicitar la nulidad, en caso de ganar la empresa debería reincorporarnos y pagarnos los salarios dejados de percibir en ese periodo. Sin embargo siempre que la empresa reconozca la improcedencia y pague los 45 días por año, conseguir un despido nulo es muy complicado. De todos modos eso no significa que haya que bajar la cabeza sin más y aceptarlo: los sindicatos tienen que ser capaces de ofrecer a los afectados alternativas de lucha sobre todo en los despidos colectivos.

**¿En qué circunstancias la empresa no puede despedir a un trabajador o trabajadora de forma improcedente?**

Hay que dejar claro que empresa puede aplicar el despido en la modalidad que estime oportuno a cualquier trabajador o trabajadora, otra cosa es que existan circunstancias en las que al **reclamar judicialmente** el despido conseguiremos la **readmisión** de forma automática. Entre las circunstancias que convierten nulo un despido improcedente están el de la trabajadora embarazada (aunque la empresa alegue no conocer su estado) y la reducción de jornada para cuidado de familiares tanto de un trabajador como de una trabajadora, también el ser miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical invalida el despido improcedente. Y al contrario de lo que se suele creer, el ser parte demandante contra la empresa en un **proceso judicial** otorga protección ante el despido ya que de otro modo el demandante perdería su derecho constitucional a la tutela judicial.

Una falsa creencia muy extendida: no es ninguna protección contra el despido estar de baja, si no estás presente en tu puesto de trabajo te mandarán la notificación a casa por burofax.

**¿Cómo podemos ayudaros?**

Ante todo podemos asesoraros e informaros de vuestros derechos siempre que cualquier persona nos pida ayuda, así como apoyaros en las acciones sindicales y jurídicas si las estimáis oportunas.

## DISCRIMINACIÓN LABORAL A MUJERES



En pleno siglo XXI la discriminación por ser mujer es una realidad en España. Aproximadamente unas **130 empresas** fueron sancionadas en el 2010 por parte de la Inspección de Trabajo por violación de los derechos de las mujeres.

Los casos de discriminación más frecuentes estaban relacionados con el incumplimiento de las obligaciones empresariales de conciliar la vida laboral y familiar, de proteger la salud y garantizar la seguridad de las mujeres en situaciones de embarazo y lactancia. Los resultados de una encuesta realizado por la consultora **Randstad** revela que en España miles de mujeres trabajadoras son discriminadas laboralmente precisamente por ser madres; generalmente su perfil es el de una trabajadora joven de entre 25 y 35 años empeorando para las formaciones de nivel más bajo.

En 2007 el Gobierno español aprobó la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEM)** que buscaba terminar con las desigualdades en el trabajo. La Ley de Igualdad sigue sin cumplirse 4 años después, de hecho la mayoría de las empresas de más de 250 empleados/as sigue sin tener el preceptivo plan de igualdad que dicha ley establece.

Es muy ilustrativo la información que ofrece una asociación experta en detectar y tratar el acoso a las embarazadas como es la **Fundación Madrina**, una ONG dedicada a la asistencia de jóvenes y adolescentes embarazadas sin recursos, en riesgo de exclusión social o víctimas de violencia de género. Según la ONG cada año en el país se registran alrededor de **4.000 casos** de discriminación por ser madre. Los hombres, por su parte, no sufren este tipo de prácticas: las empresas ven con indiferencia el hecho de que se conviertan en padres.

Según el presidente de esta fundación, Conrado Giménez, existen tres formas de discriminación. "La primera se produce por la imposibilidad de encontrar trabajo si estás embarazada. La segunda es cuando una mujer anuncia que va a ser madre y la cambian de puesto o directamente la despiden. La tercera es la relacionada con los impedimentos para obtener una reducción de jornada".

Hasta un 45% de las mujeres que son madres terminan abandonando el trabajo o son despedidas por su maternidad, mientras que hasta un 50% de las mujeres embarazadas no pueden acceder al mercado laboral.

Según datos de la ONG, el **90% de los casos no llega a juicio**. La explicación a un número tan bajo de denuncias se entiende contemplando la enorme tasa de desempleo española junto con la precariedad y temporalidad de la contratación: muchas mujeres prefieren conservar su puesto de trabajo aunque sean discriminadas. Pero diferentes estudios indican que en numerosas ocasiones el hecho de callarlo puede provocar serios problemas psicológicos para las mujeres. "Muchas piensan que el problema es suyo, entienden a la empresa y se sienten culpables. Otras prefieren irse. Por esta razón, sólo un 10% de los casos llegan a juicio". dicen desde la Fundación Madrina.

### TRABAJO INSPECCIONARÁ LAS CONDICIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha anunciado que próximamente llevará a cabo 5.100 inspecciones laborales en empresas para garantizar el cumplimiento de las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. Con esta iniciativa, se busca dar continuidad en el Plan de Actuaciones en materia de igualdad en las empresas 2008/2010, que contemplaba controles sobre discriminación en la relación laboral, discriminación salarial, prevención de riesgos laborales con enfoque de género, acoso sexual y por razón de sexo, discriminación en la negociación colectiva, discriminación en el acceso al empleo y derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.



El 15 de mayo miles de personas salimos a las calles de toda España con el lema “*No somos mercancías en manos de políticos y banqueros.*” Las siguientes horas quedan ya para la historia: Los llamados “indignados” tomábamos las plazas de varias ciudades y pueblos reclamando que la palabra “democracia” recuperase su verdadero significado.

Los actos de desobediencia civil pacífica iban más allá de una protesta temporal vinculada a la campaña electoral y a las elecciones en sí.

Y no sólo se circunscribían al estado español. Las acampadas compartían el espíritu de la **Plaza de Tahir** en el Cairo y mirábamos con envidia sana a **Islandia** que llevaba ante la justicia a los culpables

de sus crisis, pero no estábamos sol@s: Primeramente compatriotas reproducían lo hecho en Sol o Plaça Catalunya en otros lugares del mundo, aunque pronto dejó de limitarse a una versión indignada de “Españoles en el mundo”. Después de todo la crisis que estaba justificando tanto abuso y tanta pérdida de libertad era mundial ¿no debían serlo también las protestas? La fecha anunciada, el 15 de octubre y la idea, una movilización mundial. Era un objetivo ambicioso e implicaba mucho trabajo.

En poco más de cuatro meses se debían preparar tanto las movilizaciones locales como coordinarse con otros países. En algunos iba surgiendo el movimiento durante esas fechas mientras que otros debutarían en su indignación el 15 O. El lema iba calando: 15 O – Unidos por un Cambio Global aunque parecía que sólo las personas inmersas en su preparación lo recordaban. Un mes antes, el 17 de septiembre, se ocupaba **Wall Street**. La protesta se llevaba a un símbolo de esos mercados que usurpaban el poder del pueblo. La crítica era clara **el 99% de los recursos se hallan en manos de 1%**.

Nosotr@s, el 99% teníamos que expresar nuestro descontento.

Llegó el 15 O y las protestas pacíficas –lo de Roma fue una excepción no representativa– daban la vuelta al mundo en el día de las mil manifestaciones –cifra no exacta, muchas más ciudades tenían sus calles llenas de indignad@s–. Cuando llegó la hora de salir en nuestro país el resultado fue asombroso. Sólo en Madrid 500.000 personas demostraban que el conocido como movimiento 15-M –¿15 O?– estaba lejos de desaparecer.

¿Y ahora qué?

Vivimos en un mundo en el que la tecnología nos permite generar en abundancia todo aquello indispensable para la vida, donde el conocimiento acumulado por toda la humanidad a lo largo de su historia puede ser accesible a cualquiera en cualquier parte del mundo, donde la comunicación ya no tiene límites: Podemos pensar y decidir colectivamente nuestro futuro. La utopía YA está aquí, a la vuelta de la esquina, sólo es necesario un pequeño paso. El viejo mundo, aquel en el que manda la avaricia, donde unos pocos exprimen a la gran mayoría, se tambalea. Sólo necesita un pequeño empujón para derrumbarse del todo y dar paso al nuevo.

El 15 de octubre ha sido un gran día.

Puede que el principio de una nueva era. Millones de personas en todo el mundo salimos a la calle a reclamar un cambio global. ¿Cuál es ese cambio? ¿Cómo es la sociedad que queremos? Aún no lo sabemos, porque lo que sí tenemos claro es que debemos construirla entre tod@s.



# Noticias Breves del Sector



**HP.-** “*Tu futuro no es INEM*”: Con este lema un grupo de hombres y mujeres, trabajadores de HP, realizaron el pasado día 5 de octubre una acción de protesta en el stand de HP en la feria de informática y nuevas tecnologías SIMO para protestar por los despidos indiscriminados que la empresa está realizando. Dentro del recinto se realizó una acción de protesta con sentada incluida mientras en el exterior delegados de CGT de la Coordinadora de Informática repartían comunicados a todas las personas asistentes.

**Capgemini.-** Según informa el comité de empresa de Capgemini Valencia, durante los últimos meses, y siguiendo las directrices del grupo, la consultora ha transferido sus procesos de gasto y facturación a otros centros en el extranjero con el fin de abaratar costes. La compañía ha asegurado que ninguno de los 130 trabajadores que venían realizando esa tarea en España serán despedidos siendo reubicados en otros proyectos más necesitados de personal.

**Top Rural (Madrid).-** La plantilla de la empresa de servicios de alojamiento por web Top Rural fue convocada a huelga los días 25 y 26 de octubre. Según comenta la sección sindical CGT de esta empresa, “*los problemas no son nuevos, durante el año 2010 los beneficios de esta empresa aumentaron un 25 % y se negaron a aumentar los salarios más bajos*”. Además, como respuesta a este tipo de demandas la empresa inició una campaña de represión contra la afiliación a CGT con varios despidos. Ante esta situación de persecución se convocó una concentración en el mes de septiembre y ahora se han convocado estos dos días de huelga.

**Telvent (Madrid).-** Después de un tortuoso camino por fin se han podido realizar elecciones sindicales en la consultora Telvent. El jueves 6 de octubre se realizaron por fin las primeras elecciones en esta consultora para su centro de trabajo de Madrid, de unos 700 trabajadores. En esta elecciones CGT consiguió 12 delegados/as y UGT 5 delegados/as.

**Coordinadora Estatal Informática CGT.-** El 22 de octubre se celebró en Zaragoza el Encuentro estatal de la coordinadora de informática. Además de la participación de miembros y militantes de la coordinadora de toda la geografía española se realizó una asamblea abierta a todas las personas que trabajan en el sector. En dicha asamblea se aportaron y debatieron propuestas encaminadas a mejorar la situación laboral de quienes trabajamos en la informática y el desarrollo de software .

**Dennis Ritchie.-** El padre del lenguaje C y co-creador de UNIX, Dennis Ritchie ha fallecido el pasado 12 de octubre a la edad de 70 años. Dennis contaba con una larga lista de premios y reconocimientos por su aportación a la ciencia informática. Su influencia en la computación moderna es bastante notable, no sólo por lo que UNIX y C significan para ella, sino que Dennis participó en muchos otros proyectos significativos, como el BSD del que derivan las versiones libres FreeBSD, OpenBSD y no libres como MacOX.

**Panda Security.-** La empresa Panda Security SL ha presentado un ERE de extinción de 128 contratos 120 de la delegación en Bilbao y 8 en Madrid. La empresa que se creó en 1990 y que hasta 2010 ha estado creciendo no puede superar una previsión de pérdidas y pretende poner en la calle a 128 trabajadores. Desde 2007 la empresa lleva despidiendo de manera impropia e ilegal a unos 50 trabajadores por año mediante EREs encubiertos. En los últimos despidos de este principio de año, la plantilla se ha revelado y muchos de los despidos se recurrieron y consiguieron la nulidad. Así que ahora quieren ir de legales presentando un ERE para seguir despidiendo como en los años anteriores, y que ningún trabajador pueda recurrir y volver a entrar según informa CNT-Bilbao .

# DERECHOS LABORALES

## EL FINIQUITO

### ¿Qué es el finiquito?



El finiquito es la liquidación de todas las cantidades que una empresa adeuda al trabajador o trabajadora en el momento de terminarse la relación laboral. Eso significa que se cobra **siempre**, independiente de que la relación contractual se termine por baja voluntaria, despido, fin de contrato temporal o su conversión a indefinido.

Tiene **carácter liberatorio** para la empresa ya que en él, por su propia concepción, la persona que lo acepta reconoce que no queda ninguna deuda o reclamación pendiente como consecuencia de la relación laboral anterior. Es muy importante no dejarse llevar por la buena fe, porque la firma de un recibo de “saldo y finiquito”, con independencia de las promesas de la empresa, da por concluida la relación laboral dificultando las posibles reclamaciones posteriores.

En el finiquito la empresa debe pagarte: **salario de los días trabajados** desde la última nómina, **vacaciones pendientes** de disfrutar, parte de las **pagas extra anuales no cobradas**, las **horas extras pendientes** y, esto es importante: también otras deudas que la empresa pueda tener pendientes con la persona despedida, como dietas, o los llamados “expenses” de CGI.

### ¿Cómo se calcula el finiquito?

La mejor forma de aprender a calcularlo es con un ejemplo. Supongamos que despiden a **Paquito** el **8 de octubre de 2011** después de 5 años dos meses y dos días en su puesto de trabajo. Este mes su salario sería de (el ejemplo es aproximadamente el de un programador senior) **1.100 euros** de salario base según el convenio, un plus de convenio de **77,8 euros**, un plus de exclusividad de **187,4 euros**, un concepto que pone mejora voluntaria de **100 euros** y un plus de antigüedad de **54 euros**. Además se ha cogido **15 días de vacaciones** este año de los 22 a los que tiene derecho.

Primero calculamos el **salario por día** para el mes de octubre:  $(1.100 + 77,8 + 187,4 + 100 + 54)/30 = 50,64$  euros/día. Simplemente sumamos todos los conceptos del salario y **dividimos por 30**.

- 1) **Salario del mes inacabado:** como Paquito trabajó 8 días,  $50,64 \times 8 = 405,12$  euros.
- 2) **Vacaciones pendientes:** hay que pagarle los 7 días que le quedan,  $7 \times 50,64 = 354,48$  euros.
- 3) **Las pagas extra:** en CGI las tenemos prorrateadas lo que hace más sencillo el cálculo ya que todos los meses cobramos una parte de esas dos pagas sólo tenemos que calcular la parte de este mes. Según el convenio de consultoría, Paquito tiene dos pagas extras al año, cada una de ellas de (salario base + plus convenio + antigüedad) que prorrateadas todos los meses equivalen a **205,3 euros** al mes. Según especifica el convenio en su artículo 28.2, “**La fracción de mes se computará como mes completo**” por lo que la cantidad que le corresponde de pagas extra es de 205,3 euros.

Es decir **total finiquito** de Paquito:  $405,12 + 354,48 + 205,3 + 205,3 = 964,9$  euros.

### ¿Es obligatorio firmar el finiquito?

Debemos tener la tranquilidad, aunque signifique la no percepción inmediata, de que no es posible perder las cantidades a las que se tenga derecho por no firmar, ya que puedes reclamarlas judicialmente. El despido debe comunicarse siempre por escrito (los “testigos” no valen para nada en este caso) y una vez nos den la hoja del finiquito no la firmaremos si tenemos dudas sobre las cantidades y si firmamos pondremos “**No conforme**” siempre aunque estemos de acuerdo.

Las posibles irregularidades respecto al finiquito son:

- **Me anezan para que firme:** hay que tener muy claro que el finiquito lo vas a cobrar sí o sí, aunque sea con unas semanas de diferencia y a través del juzgado. Tampoco afecta para nada a la **prestación por desempleo**: la empresa no tiene poder ninguno sobre si el trabajador cobra el paro o no, y además **está obligada** a darte el certificado de cotizaciones y la carta de despido. Tampoco hay que hacer caso sobre las amenazas de: “cuando vayas a otra empresa sabrán que has denunciado y te perjudicará”; esto es completamente falso ya que la empresa que te contrate únicamente verá cuando te has dado de alta y de baja en la seguridad social y ni siquiera sabrá que te han despedido.

- **No me dan copia del finiquito o hay copias diferentes:** la copia del empleado o empleada despedida y la de la empresa deben coincidir en todo. Incluida la **fecha** de la comunicación: sólo se firmará el documento con la fecha correcta de la comunicación del despido.

- **No me dejan poner lo de “No conforme”:** Tienes derecho a ponerlo les guste o no, ante cualquier presión de este tipo no lo firmas y denuncias.

Todos los 19 de octubre se celebra a nivel mundial el día del **cáncer de mama**, una fecha para reflexionar sobre las implicaciones de esta terrible enfermedad y para concienciarnos sobre la importancia de la prevención y curación.

En la Declaración Política resultante de la reunión de alto nivel de la ONU sobre las **Enfermedades No Transmisibles (ENT)** se reconoce que el **cáncer** es una enfermedad única en muchos aspectos y que comporta compromisos específicos para su prevención y su detección precoz. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las cuatro principales ENT (cardiovasculares, cáncer, pulmonares crónicas y diabetes) son la causa de **tres de cada cinco** fallecimientos en todo el mundo y provocan grandes perjuicios socioeconómicos en todos los países, sobre todo en los países en desarrollo.

Según la OMS, cada 30 segundos se diagnostica un cáncer de mama, en algún lugar del mundo. Las tasas de incidencia de este tipo de cáncer **están aumentando**, lenta pero progresivamente, estimándose que en España una de cada ocho mujeres sufrirá cáncer de mama en algún momento de su vida

Es preciso indicar que el cáncer de mama es una enfermedad que **no distingue edades**, aunque sólo un seis por ciento de los casos se da en menores de 35 años. Los factores de riesgo de mayor frecuencia son los genéticos, la edad, los antecedentes gestacionales, los antecedentes de salud, los antecedentes de desarrollo sexual y el estilo de vida, principalmente en el consumo de alcohol y tabaco.

Según los especialistas, muchos de los casos de cáncer de mama son asintomáticos y solo puede evidenciarse la enfermedad con la mamografía o ecografía de mama, por ello, es importante que se realicen chequeos médicos continuos. En el caso de las mujeres menores de 40 años, pueden realizarse ecografías, y a partir de esa edad, mamografías.

Las nuevas tecnologías permiten realizar chequeos completos de mama en pocas horas. Es importante que todas las mujeres sepan que cuanto más temprano se realiza un diagnóstico más posibilidades habrá de erradicar la enfermedad del cuerpo. La ciencia ha avanzado rápidamente en la lucha contra este mal y lo que antes podía considerarse como una enfermedad con pena de muerte, hoy puede eliminarse si se detecta a tiempo.

### FACTORES DE RIESGO

- **La edad:** Es el factor más importante, aproximadamente el 75% de este tipo de cánceres se diagnostican después de la menopausia. Se recomienda que la primera mamografía se haga a los 40 años.
- **Obesidad y tabaquismo:** Ambos factores influyen favoreciendo el desarrollo de diversos tumores cancerígenos. No es necesario que el exceso de grasa se localice en los pechos ya que el tejido graso de la mujer (sobre todo después de la menopausia) favorece el aumento y la acumulación de **estrógenos** que aumentan el riesgo de cáncer de mama. Además las **dietas equilibradas** reducen la posibilidad de contraer cualquier tipo de cáncer de forma drástica.
- **Herencia:** Las probabilidades de contraer cáncer de mama si familiares próximas como la madre, una abuela o hermana han tenido o tienen cáncer de mama aumentan considerablemente. El cáncer de mama es fácilmente tratable si se detecta a tiempo por lo que este factor implica redoblar la vigilancia.
- **Embarazos:** las mujeres que han sido madres tienen un riesgo ligeramente menor de contraer la enfermedad, también se reduce si han dado de mamar. Las mujeres con un periodo fértil más breve también son menos propensas (comienzo tardío de la regla y/o menopausia temprana), aunque una menopausia precoz aumenta el riesgo de otras enfermedades (como la pérdida de calcio, osteoporosis, etc.).
- **Píldora anticonceptiva:** Los anticonceptivos orales no parecen incidir en el aumento o disminución del riesgo de mama.
- **Alcohol:** Está demostrado que el consumo excesivo de alcohol aumenta riesgo de cáncer de mama.
- **Ejercicio:** Las mujeres deportistas reducen su posibilidad de contraer cáncer de mama hasta un 50%.
- **Implantes:** Los implantes de silicona, a pesar de lo que en ocasiones se ha comentado, no parecen incidir en un aumento del riesgo pero si hacen más difícil detectar el tumor en la mamografía.

## EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN CGI

Cómo ya habréis leído en el correo de remitido desde **FREMAP** las encuestas que hemos enviado para la evaluación de riesgos psicosociales han sufrido **“problemas relevantes”**. Hemos preguntado a las personas que desde FREMAP han enviado el correo cuáles eran los “problemas relevantes” que han tenido con las encuestas enviadas y nos comentan que los sobres franqueados no están llegando y que les ha ocurrido con varias empresas.

Ahora se ha habilitado una web para rellenar de nuevo la encuesta, esperamos que esta vez no haya más problemas y animamos a todo el mundo a que rellene la encuesta honestamente ya que a más participación más fiable será la información obtenida. La información de este tipo de riesgos **es relevante** para mejorar las condiciones de trabajo de la empresa.

Como ya os hemos informado ha sido la denuncia de CGT en la Inspección de Trabajo la que puesto en marcha esta evaluación por lo que nuestro compromiso es que la evaluación se realice correctamente y que sirva de herramienta para mejorar nuestras condiciones laborales.

# L@S NACARJN@S



**“También se instalará un servicio de mayordomo”**

## ORGANÍZATE Y LUCHA: AFÍLIATE A CGT

