

IN ITINERE

LA REVISTA QUE LEES CAMINO AL CURRO | DICIEMBRE 2023 | Nº10



REPORTAJE

La vida con incapacidad permanente

La precariedad laboral mata

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha sentenciado que una persona trabajadora que vivía una grave situación de estrés laboral y se quitó la vida, es víctima de accidente de trabajo. De esta forma, la justicia relaciona las malas condiciones de trabajo y la precariedad laboral con el fallecimiento del trabajador.

El empleado tuvo una excesiva carga de trabajo a causa de la investigación que sufrió la empresa en 2017 (de la que fueron imputados 20 directivos), que le supuso, además de sus tareas convencionales, recopilar documentos financieros y contables de la empresa por requerimiento de

la Unidad Central Operativa (UCO) de la Guardia Civil.

El trabajador en cuestión ya había puesto sobre aviso tanto a su familia como al personal de la empresa, denunciando reducciones de plantilla, falta de información en las tareas, sobrecarga de trabajo... Pero nadie le hizo caso. Esto, más las malas relaciones que mantenía con el personal y los jefes, acabó por situar un escenario en el que su único pensamiento fue el de acabar trágicamente con todo.

La precariedad laboral mata. Las malas condiciones de trabajo matan. Cada día, en nuestro país, hay dos personas que van a

trabajar y fallecen como consecuencia de su actividad laboral. A ello se le añade la excesiva carga de trabajo, el estrés, la fatiga, la ansiedad o los malos salarios, que posibilitan que los trabajadores y trabajadoras tengan cada vez peor salud mental y sean cada vez más pobres.

Hay que acabar con esta lacra social. Se necesitan más políticas públicas en favor de la salud de las personas y una mayor implicación de las empresas a la hora de impulsar la prevención en los centros de trabajo. Una prevención que, desgraciadamente, en lugar de salvar vidas, se ve más como un gasto que como una inversión.



Gobierno, patronal y sindicatos buscan un acuerdo para subir el SMI

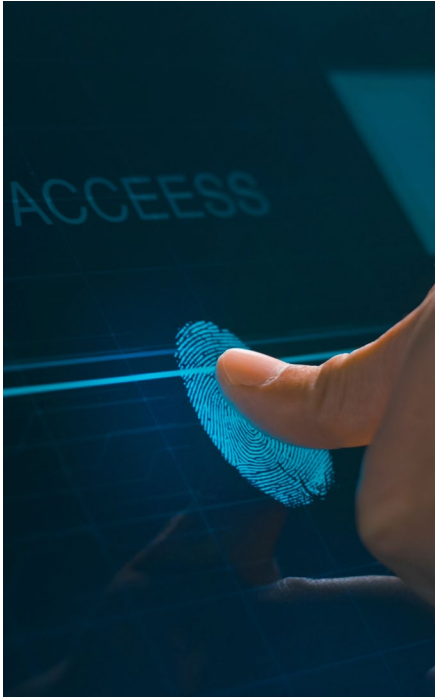
La reunión realizada en los últimos días llega a raíz de la propuesta de la CEOE de subir el SMI en un 3% para 2024, desde los 1.080 euros actuales por 14 pagas hasta los 1.112, y otra subida del 3% para 2025, situándolo en los 1.145 euros mensuales. Unas cifras que las organizaciones sindicales consideran insuficientes. Desde UGT informan que en la reunión no se realizó ninguna propuesta de porcentaje, y reiteran la intención de que el salario mínimo alcance el 60% del salario medio, tal y como dice la Carta Social Europea.

La intención es alcanzar un acuerdo en los próximos días que permita subir el salario mínimo interprofesional para

2024. De momento, las posiciones entre organizaciones sindicales y patronales siguen alejadas. El Gobierno, por su parte, mantiene el dialogo abierto para intentar que el acuerdo albergue un pacto entre todas las partes.

En los próximos días continuarán las reuniones, con la intención, según el Gobierno, de alcanzar un acuerdo. Desde el Ministerio de trabajo, dirigido por Yolanda Díaz, creen posible un acuerdo cercano. Recordemos que la última semana de diciembre se celebra el último Consejo de ministros del año, fecha límite para aprobar cuestiones como la subida del SMI.

Condenada una empresa a pagar 6.000 euros por vulnerar el derecho a la intimidad de un trabajador



Una empresa española ha sido condenada por el Juzgado de lo Social número 2 de Alicante a pagar 6.000 euros de indemnización a un trabajador por utilizar información biométrica para el fichaje de entrada y salida sin su consentimiento.

De esta forma, según destaca el portal Noticias Jurídicas, el juzgado ha señalado que los datos biométricos solo pueden utilizarse si son adecuados, pertinentes y no excesivos, lo que impone una evaluación estricta de la necesidad de utilizarlos y ver si el fin se podría alcanzar utilizando medios menos intrusivos.

El trabajador denunció que la empresa había realizado un reconocimiento facial sin su consentimiento y que solo autorizó a la empresa al uso de sus derechos de imagen para publicaciones en páginas web y redes sociales de la empresa, revistas, campañas y publicidad corporativa de la misma, no para que se utilizase su cara en el dispositivo de fichaje de entrada y salida al centro de trabajo.

La empresa ya fue sancionada por la Agencia Española de Protección de

Datos y ahora el Juzgado de lo Social de Alicante señala que existe una evidente desproporción entre la información obtenida y su necesidad práctica, ya que además no se le han ofrecido al trabajador otras alternativas menos intrusivas para el mismo fin.

Las empresas velan por sus intereses logísticos y económicos, muchas veces sin ser nada transparentes con la sociedad o las administraciones públicas, mientras muchas de ellas vulneran constantemente la ley de protección de datos y exponen nuestra intimidad con el único objetivo de enriquecerse. Es imprescindible luchar contra este intrusismo y mercadeo constante que solo favorece a las empresas y atenta claramente contra los derechos fundamentales de las personas.

El papel de la mujer ha sido imprescindible durante la pandemia, sosteniendo el sistema productivo, ya que son mayoría en los llamados sectores esenciales: abriendo los supermercados cuando todos los comercios estaban cerrados, haciendo horas extras en los hospitales o manteniendo los edificios limpios.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña avala la legalidad de grabar con el móvil a un acosador

El caso es el de una trabajadora de un gimnasio que en julio de 2020 informó a su jefe de una amenaza de acoso sexual en el trabajo. La trabajadora grabó con el móvil y de incógnito a su acosador en el momento de una discusión. La dirección del gimnasio encargó una investigación a una empresa externa de prevención de riesgos laborales que dio veracidad al supuesto acoso sexual.

La empresa despidió al trabajador y el juzgado de lo social número 26 de Barcelona declaró este despido como procedente, un fallo que ha confirmado el tribunal autonómico catalán.

Los magistrados han expresado que con la grabación no se han vulnerado los derechos fundamentales del despedido ni se ha dañado su dignidad, su honor o su imagen. Al contrario, tal y como señala la

sentencia: *No es la grabación la que podría atentar a su dignidad, sino su propio proceder.*

Respecto al derecho a la intimidad, argumenta que el implicado no realizaba un acto privado susceptible de protección. Además, la grabación no fue divulgada, sino simplemente entregada a la empresa como prueba.

El uso de esta grabación para motivar el despido, según se recoge en la sentencia, responde a un 'interés legítimo', el ejercicio de la facultad disciplinaria de la empleadora. Así, la prueba se declara válida y el despido, por tanto, procedente.





La vida con incapacidad permanente

La acción protectora de la Seguridad Social engloba una serie de prestaciones destinadas a prever y afrontar situaciones de adversidad que pueden suceder a lo largo de la vida. Dentro de esta acción protectora, se encuentra la incapacidad permanente (IP), una prestación económica que cubre la pérdida de rentas salariales o profesionales de las personas cuando sufren un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o de un accidente y ven reducida o anulada su capacidad laboral. En un Estado de Bienestar este tipo de asistencias es fundamental, pero... ¿Son suficientes?

A 1 de septiembre de 2023, el total de pensiones por incapacidad permanente en vigor asciende a 942.274 y suponen el 9,4% del total de pensiones. De ellas,

85.310 estuvieron derivadas de accidentes de trabajo y 11.622 de Enfermedades Profesionales. Son casi un 1 millón de IP, y, sin embargo, siguen siendo grandes desconocidas.

Raúl tiene 48 años y trabajaba en el sector de la construcción. Con 45, le detectaron un tumor en la cabeza. Tras ser operado y recibir tratamiento, le dieron una incapacidad permanente absoluta y tuvo que dejar de trabajar. "Al principio solo me preocupaba curarme y recuperarme. Después, cuando la cosa estaba encauzada, tuve que hacer frente a este proceso que desconocía totalmente. No sabía que existía este tipo de prestaciones, ni que había varios grados en función de la gravedad de la enfermedad".

La incapacidad permanente puede ser contributiva, si se tienen

cotizaciones suficientes, o no contributiva, (también llamada pensión de invalidez), si no se ha llegado al nivel de cotizaciones necesario para la anterior. Se trata de una prestación que puede derivar de riesgos profesionales o riesgos comunes y, en función del grado de gravedad, se pueden distinguir: parcial, total, absoluta y la gran invalidez.

La incapacidad parcial se establece cuando las limitaciones derivadas de la enfermedad o accidente impiden realizar, al menos, un 33% de las tareas principales del trabajo habitual. En este caso, se puede seguir trabajando y corresponde una indemnización, no una prestación.

En segundo lugar, está la incapacidad total para la profesión habitual que inhabilita a la persona trabajadora para su profesión



habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta compatibilizando la pensión con el nuevo empleo. Después está la absoluta, que inhabilita para toda profesión. Y, por último, la gran invalidez, que supone que la persona trabajadora incapacitada necesita también asistencia para las actividades más esenciales de la vida. Cada uno de estos grados da derecho, en su caso, a la correspondiente prestación económica y, en caso necesario, a diversos servicios sociales.

Lo primero es adaptarse a una nueva situación vital

Salvo excepciones, los procesos son complicados

La calificación de la incapacidad, su revisión y el reconocimiento del derecho corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o al Instituto Social de la Marina (ISM), si se trata de personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial del Mar. Estas funciones suelen realizarse por los servicios públicos de salud

y los EVI, y salvo en ocasiones muy claras, como la de Sara, que con 50 años sufrió un derrame cerebral tras el cual pasó a ser gran dependiente y obtuvo la gran invalidez, no son procesos sencillos.

En el caso de Marife, desde luego, no lo fue. Ella era auxiliar de enfermería en el Hospital 12 de Octubre y tenía reconocida una discapacidad del 33% por padecer artrosis. Por este motivo solicitó un cambio de puesto, ya que no podía hacer frente a muchas de sus tareas habituales, pero la Seguridad Social se la denegó y al cabo de un tiempo, su situación se agravó.

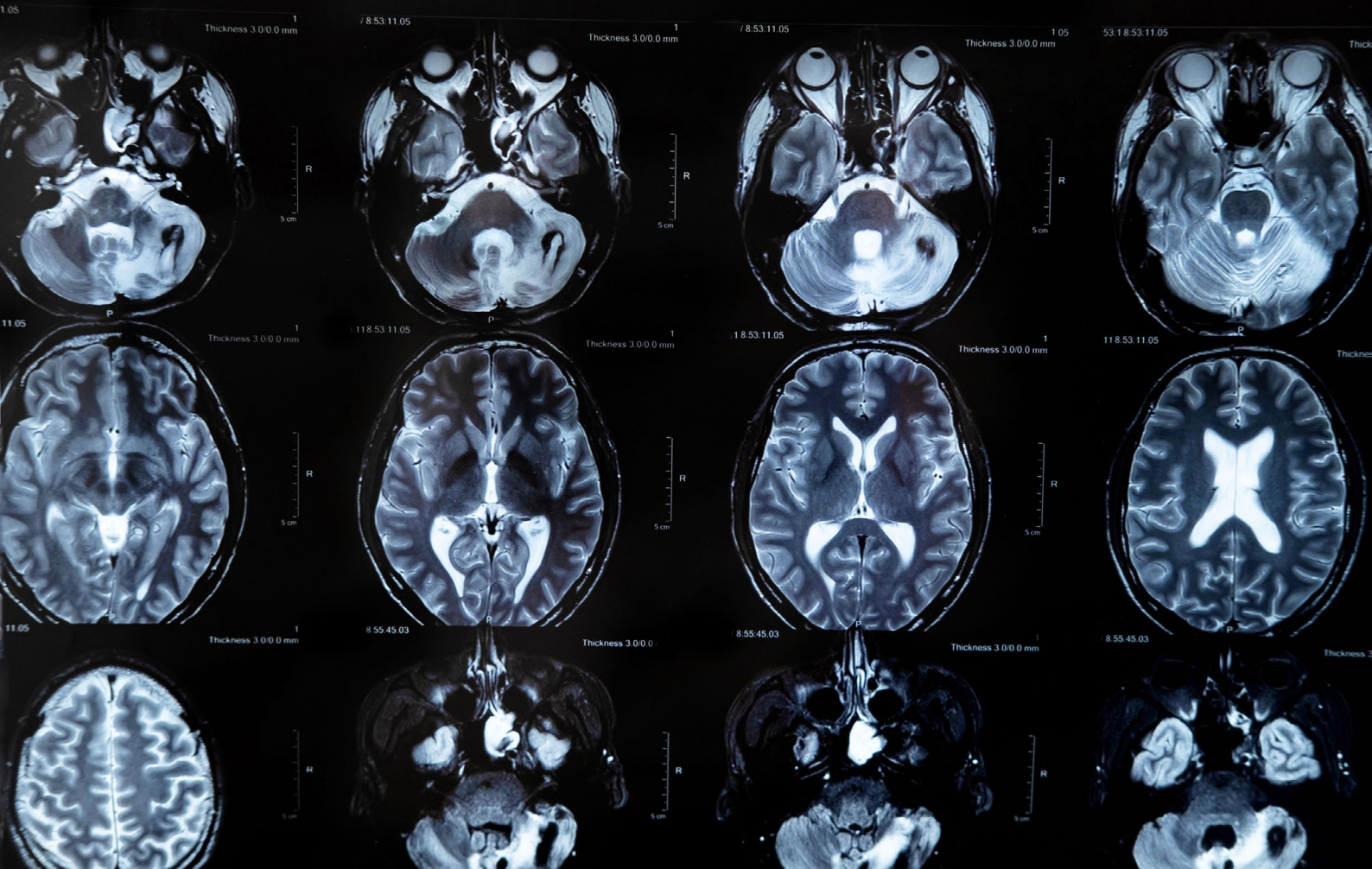
“Tuvieron que ponerme una prótesis en la cadera y después de eso ya sí que me era imposible llevar a cabo mi trabajo de auxiliar de enfermería, por lo que pedí el reconocimiento de una Incapacidad Permanente Total que me fue denegada. También rechazaron un recurso posterior, de manera que me vi obligada a interponer una demanda judicial que, finalmente, me dio la razón”.

A Sole, maestra en un colegio, le concedieron la incapacidad permanente total después de muchos años solicitándola cuando le quedaban dos años para jubilarse, “me encantaba mi trabajo, pero después de toda una vida sufriendo las consecuencias de la poliomielitis, ni siquiera pude echarlo de menos porque trabajar con dolor era un suplicio. Tú quieres trabajar, pero el cuerpo pone los límites”.

La importancia del concepto de profesión habitual

A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tiene en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía la persona trabajadora o del grupo profesional antes de producirse el hecho causante





de la incapacidad permanente. De manera que el concepto de profesión habitual es clave en todo el proceso.

Una misma dolencia puede suponer grados diferentes de incapacidad dependiendo de la profesión

Sin embargo, el concepto de profesión habitual no es idéntico si la incapacidad viene sobrevenida como consecuencia de un accidente (laboral o no) o de una enfermedad (común o profesional). En caso de accidente, la profesión habitual es la desempeñada por la persona trabajadora en el momento de sufrirlo, teniendo en cuenta la totalidad de las funciones de la profesión habitual, no solo las que desempeñaba en el momento del accidente.

En caso de enfermedad, la profesión habitual es a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental, en los 12 meses anteriores a la fecha en que se

hubiese iniciado la incapacidad temporal. Las diferencias son muy importantes.

La noción de profesión habitual es, por tanto, esencial. Es tan importante que puede darse la situación de que la misma dolencia pueda suponer grados diferentes de incapacidad en función de la profesión habitual de la persona trabajadora, y que una misma dolencia (por ejemplo, la pérdida de visión de un ojo) conlleve una incapacidad permanente parcial para una profesión como la abogacía mientras que para otra profesión como conductor de autobús conlleve una incapacidad permanente total.

Prestaciones insuficientes y poco margen para encontrar trabajo

Marife afirma que “con la incapacidad que me reconocieron ya no podía trabajar en mi

profesión, pero sí en otros trabajos compatibles con mi discapacidad. El problema es que en mi empresa no era posible buscar otro puesto que pudiera desempeñar y con mi edad y mi formación no me fue posible encontrar otro trabajo. Ya no he tenido oportunidad de volver a incorporarme al mundo laboral”.

Ella considera que sistema de protección de la Seguridad Social y de los Servicios Sociales son totalmente insuficientes tanto en lo económico como en los demás recursos. Ella hubiera querido seguir dedicándose a su profesión, pero “no he tenido más remedio que vivir de una IPT que es bastante menor que el salario que cobraba en su profesión, pero ha tenido que adaptarse”.

Es algo que también afirma Raúl, ya que después de dos años un tribunal médico rebajó su grado a incapacidad permanente total, lo que le obligó a buscar otro empleo. “Hice varios cursos y ahora trabajo como administrativo cerca de casa. Gano menos que antes, aunque puedo compatibilizar el cobro de la incapacidad con mi sueldo. Yo he tenido suerte, hay quien no vuelve a trabajar y, tiene que vivir solo con la IPT”.

SACADUDAS

Permiso de 4 días por causa de fuerza mayor

¿Te perdiste el Sacadudas del número anterior de la revista?
HAZ CLIC AQUÍ



¿Desde cuándo existe este permiso?

Este permiso entró en vigor el pasado 30 de junio. Forma parte de las medidas aprobadas por el Gobierno para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral. Se recoge en el apartado 9 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

¿En qué consiste?

Es un permiso retribuido de 4 días al año, que establece el derecho del trabajador o trabajadora a ausentarse de la vida laboral debido a situaciones de fuerza mayor, en caso de motivos familiares urgentes vinculados a familiares o personas con las que se convive.

¿Se tiene que coger por días?

No necesariamente. Se puede coger por horas, dependiendo de las necesidades del trabajador/a y de la situación de fuerza mayor. La duración prevista es el tiempo equivalente a 4 días al año, por lo que esto dependerá del número de horas que tenga contratadas cada trabajador/a. Por ejemplo, una persona que realice una jornada diaria de 8 horas, le corresponderán 32 horas al año.

Este permiso ofrece a las personas trabajadoras la flexibilidad necesaria para atender emergencias familiares.

¿Cuándo puedo acceder a este permiso?

El permiso se denomina por fuerza mayor, es decir, tiene que producirse una urgencia que requiera una atención inmediata que justifique la ausencia del trabajador/a. Algunos ejemplos son un accidente, la enfermedad de un menor durante el horario escolar, cuestiones que exigen la indispensable presencia de la persona trabajadora.

Además del criterio de urgencia, otro requisito fundamental para acceder a este permiso es la causa: sólo se puede coger en caso de enfermedad o accidente (si no es el caso, se tendría que acudir al resto de los permisos previstos).

¿Puedo coger el permiso si tengo que acompañar a mi madre o a mi hijo menor al médico?

En el caso de citas médicas previstas con antelación u operaciones quirúrgicas programadas no están contempladas dentro de este supuesto. Este permiso solo se utiliza para situaciones urgentes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora.

¿Me reducen el sueldo o me quitan horas por disfrutarlo?

No, en ningún caso. Es un permiso retribuido, un nuevo derecho de la persona trabajadora y como tal está contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.



EN BUSCA DE LA FELICIDAD o la fina línea entre el éxito y el abismo



Dirección: Gabriele Muccino
Año: 2007
País: Estados Unidos

Estados Unidos muestra una cara poco amable en esta historia, basada en hechos reales, sobre un padre soltero que quiere lo mejor para su hijo y está dispuesto a luchar por ello con todo para conseguirlo. Chris Gardner (Will Smith) es un trabajador obstinado que no consigue obtener los beneficios de la tierra prometida, quedándose cerca de la indigencia cuidando de su hijo Christopher (Jade Smith). Su vida se hace cuesta arriba entre deudas y un sistema que no da ninguna facilidad, ni ayuda, para la supervivencia en el país de los sueños. La apuesta del director, Gabriele Muccino, es clara manteniendo un foco absoluto en el personaje de Chris, que no solo protagoniza la acción si no que cumple la función de narrador.

Con una banda sonora que acompaña dignamente la acción, a través de los ojos de Chris podemos ver como su constancia, ingenio y suerte le llevan a conseguir sus sueños. En contra, a lo largo de la película descubrimos una retahíla de personajes del san Francisco de los años 80 que quedan olvidados por esos sueños de una vida mejor: desde hippies tocando la guitarra como últimos retazos de un movimiento en decadencia, pasando por indigentes pidiendo en las calles y personas con problemas mentales vagando por la ciudad sin que nadie les preste ayuda.



Podemos ver las colas del hambre y techo en la película en las que cientos, si no miles de personas, pelean por un sitio para pasar la noche en un albergue. Encontramos la normalidad de esta situación mientras la opulencia de otros camina por las mismas aceras, mostrando la polarización de la sociedad americana.

En busca de la felicidad es una película que ofrece una visión del "si quieres y te esfuerzas, puedes". Cómo decía Christopher Paul Gardner, el hombre en cuya vida se basó la película, "no hay secreto para el éxito". No obstante, queda la duda de ¿cuántos de los personajes que se suceden en la película habrían conseguido tener éxito, una vida digna, si hubiesen tenido apoyo de un sistema que no dejase a nadie atrás?

EN 1 MIN

Qué raro me sigue resultando tener la incapacidad permanente. Tengo 35 años y mi vida laboral ya se ha acabado. Tuve un accidente por el que perdí la movilidad en las piernas y, siendo transportista, nunca podré volver a realizar mi trabajo. Mis amigos me dicen que me envidian: ¡no tener que trabajar siendo tan joven! Yo me río con ellos y bromeo: "¡Quién pillara una incapacidad permanente!". Pero en el fondo, ellos lo saben, me frustra: estoy condenado a cobrar una prestación para siempre o, mejor dicho, a intentar sobrevivir con ella.

LA VIÑETA

