

# INITINERE

LA REVISTA QUE LEES DE CAMINO AL CURRO | ENERO 2023 | Nº12

REPORTAJE

## Síndrome burnout, cuando el trabajador ya no puede más



## En 2024 los becarios ya tienen derecho a cotizar sin remuneración

Desde el 1 de enero, todas las personas que realicen prácticas no laborales en las empresas, ya sean remuneradas o no, pasaran a cotizar en la Seguridad Social, tal y como se establece en el Real Decreto Ley 2/2003. Anteriormente, en concreto desde 2011, solo cotizaban aquellas que tenían una remuneración asociada.

Este nuevo derecho laboral, fruto de la acción sindical y negociado en el marco del diálogo social, afectará a más de un millón de estudiantes en prácticas de Formación Profesional y universitarios, que a partir de ahora estarán más protegidos. El Estado asumirá el 95% del coste para las prácticas universitarias (el 5% restante deberá asumirlo la empresa pública o privada que recibe al estudiante) y el 100% para el caso de los estudiantes de Formación Profesional.

Este derecho no solo afectará a los futuros becarios, sino también a los que lo fueron en los últimos 5 años y realizaron prácti-

cas no remuneradas. Si bien está por cerrar quien asumirá el 5% de la cotización que quedaría por cubrir de estas personas.

Esta medida es extraordinariamente positiva para los jóvenes y para el propio sis-

tema. Se dignifica así el aprendizaje de los jóvenes en el entorno laboral. Un primer paso fundamental para acceder a un mercado laboral que debe ser eficaz, moderno y con oportunidades laborales dignas.



## UGT demanda a Google España por el despido improcedente del youtuber 'Jota'

El Youtuber 'Jota' emprende medidas legales de la mano de UGT después de cesar los ingresos de publicidad de sus cuatro canales, incluido 'Último bastión', al ser desmonetizado unilateralmente por Youtube.

La demanda, pionera en España y presentada por UGT, abre un debate sobre el cambio de la relación de laboralidad. Actualmente, el proceso está pendiente de la celebración de juicio el 26 de junio de 2024 después de un acto de conciliación sin acuerdo. Las implicaciones de una sentencia favorable para 'Jota' irían desde el reconocimiento de una indemnización por despido improcedente hasta el pago por parte de Google de las obligaciones con la Seguridad Social pertinentes.

"Todos mis canales están desmonetizados sin previo aviso, sin una razón coherente, me han rechazado las apelaciones. Nosotros pensamos que estas decisiones se toman a través de un mecanismo artificial y no humano". Así lo explica Jota que, además, afirma que Google retiró ingresos ya reconocidos de su cuenta de monetización.

La postura de Google es tajante respecto a los youtubers "no tenemos una relación laboral con ellos". Así lo expresó la representante de Youtube para España y Portugal Maite Gómez, que al mismo tiempo señalaba que YouTube es fuente de creación de hasta 21000 puestos de trabajo en torno a la compañía.

"Nos consta que Google está inquieta", comentó Bernardo García, abogado de UGT en la demanda a Google y también de la causa que ganó la primera sentencia contra Glovo, demostrando la relación laboral entre la empresa y sus repartidores. García ve claros los indicios que llevan a explicar la relación laboral de 'Jota' con Google.

Con esta denuncia, UGT hace un llamamiento a todas aquellas personas que se hayan encontrado en situaciones similares para denunciar y lograr que se cumpla el derecho laboral y, por tanto, que se les reconozca no solo como creadoras si no como trabajadoras.

# Telefónica aboga por la jornada de 36 horas semanales

El nuevo convenio colectivo de Telefónica España recoge, entre otras medidas, la jornada laboral de 36 horas semanales, un avance en las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de la empresa logrado mediante la Negociación Colectiva.

Telefónica es una empresa puntera en el uso de nuevas tecnologías, con amplios procesos internos de robotización, automatización y empleo de la inteligencia artificial. La firma de este convenio pretende marcar el camino de la evolución de las relaciones laborales y los acuerdos colectivos en España.

Fruto de este ejercicio de negociación y consenso, durante los tres próximos años, las personas trabajadoras de Telefónica tendrán unos salarios vinculados al IPC real, además de reducir su jornada de las 37,5 a las 36 horas semanales. Este hecho pone de manifiesto la importancia de la negociación colectiva como herramienta de reparto de la riqueza y de progreso de las condiciones laborales.

El proceso de transformación digital que están llevando a cabo las empresas públicas y privadas en España debe realizarse en términos de justicia social, mejorando las condiciones de trabajo y el reparto de la riqueza, y para alcanzar esta meta, el diálogo social y la negociación colectiva son el mejor vehículo.



# Una sentencia más que avala la indemnización adicional por despido



Se siguen sumando sentencias que avalan la indemnización adicional por despido tras apreciar daños morales al trabajador o lucro cesante. La última, la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que, en una sentencia del 29 de noviembre, reconoce el derecho de una trabajadora a recibir una indemnización adicional por despido de 7.501 euros, por los daños morales sufridos por la lesión a su derecho de tutela judicial efectiva. La trabajadora fue despedida durante un proceso judicial con la compañía donde trabajaba, para que se le reconociera su condición de indefinida en vez de temporal. Según la sentencia, esta indemnización permite “reparar adecuadamente los perjuicios morales sufridos y, al mismo tiempo, cumplir su función preventiva/disuasoria (para la empresa)”. Otra sentencia decisiva fue la que se produjo, aproximadamente, hace un año, en la que el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya avaló el pago ‘reparativo’ para restaurar el daño provocado por un despido improcedente.

Desde los sindicatos, con UGT a la cabeza, se pretende acotar las causas del despido y encarecer su coste, en especial de los despidos injustos e improcedentes, estableciendo una indemnización restaurativa y disuasoria. En este sentido, es de esperar que el Comité Europeo de Derechos Sociales resuelva este año la reclamación presentada por UGT el 24 de marzo de 2022, contra el actual sistema español de despido, que incumple lo establecido en la Carta Social Europea y el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo. El objetivo, debe ser completar la reforma laboral consensuada hace dos años por el Gobierno y los interlocutores sociales, proteger el contrato de trabajo y establecer mecanismos alternativos al despido, una cuestión fundamental, reclaman los sindicatos, para lograr un mercado laboral más justo y estable.



# Síndrome burnout

Cuando el trabajador  
ya no puede más

**E**l día que Ana (nombre ficticio para preservar su intimidad) tuvo serias dificultades para levantarse de la cama e ir a trabajar se dio cuenta de que necesitaba parar. Llevaba unas semanas con mucho cansancio físico y mental tras haber sido sometida a una carga de trabajo y un estrés muy elevado durante varios meses. Fue entonces cuando decidió acudir al centro de salud, lugar en el que le dieron la baja por ansiedad.

“Tiempo después acudí a un psicólogo porque seguía sin encontrarme bien y allí me explicaron que lo más seguro es que tuviera el síndrome de burnout, también conocido como el síndrome del trabajador quemado. El psicólogo me explicó que no era el primer caso que había encontrado y que, durante

la pandemia, varias personas habían sufrido de burnout”, cuenta a la revista In Itinere.

### Un síndrome con graves consecuencias

El burnout, también denominado síndrome del trabajador quemado, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Puede tener consecuencias muy graves, tanto en la esfera física como psicológica. Algunas de ellas son: “desinterés, cinismo, despersonalización, problemas de concentración y memoria,





cambios de comportamiento, problemas de sueño y reducción del rendimiento” enumera Isabel Aranda, Doctora en psicología y Vocal del colegio oficial de la psicología de Madrid. Además, la Organización Mundial de la Salud contempla el burnout como enfermedad profesional debido a las características que motivan su aparición.

### *El burnout se vio incrementado después de la pandemia*

“El síndrome del trabajador quemado se vio incrementado a la vuelta al trabajo después de la pandemia” explica Aranda. Desde

las empresas se detectó “un alto nivel de estrés y un incremento de las bajas laborales” a la vez que se produjo “un incremento del abandono de puestos de trabajo superior a lo habitual”. Para dar respuesta a la situación, “Muchas empresas decidieron ofrecer atención psicológica online a demanda (es decir, sin previa prescripción médica) como vía para reducir el estrés y las bajas” desarrolla la doctora Aranda.

La vocal explica que identificar un síndrome de burnout o de trabajador quemado suele ser complicado, “ya que los síntomas a menudo se confunden con estrés o se deben a un conjunto de factores”. En este sentido, el burnout tiene origen en situaciones laborales “que se perciben como muy demandantes, por altos niveles de presión, ambiente laboral tóxico o condiciones estresantes”.

*Puede derivar en un problema grave, de salud mental, como una depresión*

Pero, ¿cómo afecta este síndrome al trabajador? Son varias las afectaciones, pero según nos cuenta Henar Martín, psicóloga colegiada, puede ir “desde un bajo rendimiento en la productividad laboral, hasta la aparición de un clima laboral negativo. Y eso en cuanto al ámbito del trabajo. En el ámbito personal, la persona trabajadora puede ver afectado su nivel de vida, reduciendo el contacto social, debido a que se crea un sentimiento plano, donde no se tiene ganas de nada. Esto puede derivar un problema grave



que confundirlo con el estrés laboral propiamente dicho, ya que considera al burnout como una de las posibles respuestas al impacto acumulativo del estrés laboral crónico, en contextos de servicios humanos”.

## Claves para la prevención, en las relaciones personales

Proponen diversas medidas preventivas. A nivel organizativo destacan: realizar la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, modificando aquellas condiciones específicas y antecedentes que promueven la aparición de dicho síndrome. Según la doctora Aranda, “Se suele realizar una entrevista inicial donde se evalúan los síntomas, aspectos laborales, aspectos personales, historial médico y se utilizan cuestionarios como el específico Maslach Burnout Inventory que evalúa burnout”. Otras medidas preventivas pasan por establecer programas de acogida que integren un trabajo de ajuste entre los objetivos de la organización y los percibidos por el individuo, establecer mecanismos de feedback o retroinformación del resultado del trabajo o promover el trabajo en equipo, entre otras.

de salud mental para el empleado, derivando, por ejemplo, en depresión”.

“Cuando se llega a la situación, la solución se torna más difícil, por eso es importante prevenirla. Las empresas deben contar con un buen programa de prevención de riesgos laborales, que permita evaluar el clima laboral mediante encuestas, por ejemplo, para saber cómo se siente el trabajador y como son las relaciones entre los compañeros. A la vez, no debemos olvidar que es fundamental que los trabajadores se sientan reconocidos, que demos valor a su opinión y, sobre todo, que se pueda contar con una buena desconexión laboral y digital”.

En una nota del Ministerio de Trabajo, concretamente firmada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo explican que “no hay

A nivel interpersonal algunas son; fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento, establecer sistemas democráticos-participativos en el trabajo o consolidar la dinámica grupal para aumentar el control del trabajador sobre las demandas psicológicas del trabajo. Y, a nivel individual; tener en cuenta la diversificación de las tareas y la rotación en las mismas, poner en práctica programas de formación continua y reciclaje y mejorar los recursos de resistencia y proteger a la persona para afrontar las situaciones estresantes, entre diversas cuestiones.



# SACADUDAS

## Incapacidad permanente

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

HAZ CLIC AQUÍ



### ¿Qué es la Incapacidad permanente?

Es una prestación económica otorgada por la Seguridad Social que, en su modalidad contributiva, trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales de una persona cuando sufre una enfermedad, accidente o y ve reducida o anulada su capacidad laboral presumiblemente de forma definitiva.

Existen cuatro tipos de incapacidad permanente, la parcial, -que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión-, la total -que inhabilita al trabajador para su profesión habitual, pero puede dedicarse a otra distinta, la absoluta para todo trabajo, -que inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio-, y la gran invalidez, que se otorga cuando el trabajador necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

### ¿Qué tipo de enfermedades pueden provocar la incapacidad?

Las incapacidades permanentes pueden estar derivadas de enfermedades o accidentes graves como el cáncer, ictus, distintas cardiopatías, alzhéimer, artritis, depresión, Epoc, Esclerosis Múltiple o demencia, entre otras.

En ocasiones, proviene de enfermedades que provocan incompatibilidad con algunas profesiones, pero no existe una lista oficial de enfermedades del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

### ¿Qué requisitos hay que cumplir?

Los requisitos varían en función de los grados de incapacidad permanente, para recibir esta prestación es necesario no haber cumplido la edad prevista para la jubilación o no reunir los requisitos para acceder a ella, estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada.

En el caso de que la incapacidad derive de una enfermedad común, serán necesarios unos periodos mínimos de cotización en función de la edad, pero si la incapacidad deriva de un accidente laboral o una enfermedad profesional, no es necesario periodo previo de cotización.

### ¿Cuánto tiempo dura la incapacidad permanente?

Una pensión de incapacidad permanente puede durar hasta la jubilación, momento en el que pasa de incapacidad permanente a jubilación, pero puede ser revisada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social quien puede rebajar o aumentar el grado de la incapacidad o incluso retirarla.

### ¿Cuánto se cobra por la incapacidad permanente?

La cuantía de esta retribución está determinada por la base reguladora y el porcentaje que se aplica según el grado de incapacidad.

Para una incapacidad permanente parcial consiste en una indemnización a tanto alzado (24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal).

Para una total, supone el 55% de la base reguladora. Se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando por diversas circunstancias se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual.

La absoluta es del 100% de la base reguladora y la cuantía de la gran invalidez se obtiene de aplicar a la base reguladora el porcentaje correspondiente a la incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento.





## EL MÉTODO

### La cruda realidad de los procesos de selección



Dirección: Marcelo Piñeyro  
Año: 2005  
País: España

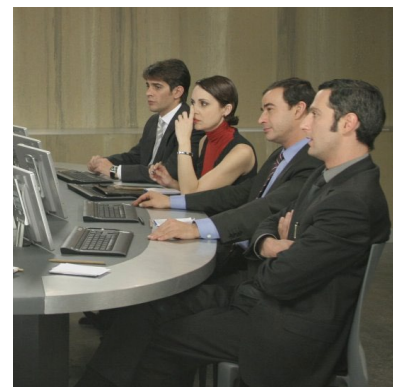
La película cuenta un complicado proceso de selección en el que un grupo de aspirantes compiten entre ellos por un puesto de directivo en una gran compañía. Mientras, en las calles se desarrolla una manifestación contra el capitalismo y el FMI. El método es una adaptación del libro y obra de teatro El método Grönholm, que establece una fuerte crítica hacia el mercado laboral. En este film se reflejan ciertos perfiles de jefe, que van desde manipuladores hasta egocéntricos e impositivos, adornado con buenas palabras y sonrisas vacías. En ella, también podemos observar cómo precisamente esas cualidades son las que les llevarán a despedazarse entre ellos para erigirse como ganadores.

“ Si hay que ser un lobo yo lo soy.

Con unos diálogos bien trabajados, hecho que permite a los personajes tener una mayor libertad, ha permitido a *El método* ganar un Goya al mejor guion adaptado. Han sido numerosos los premios y menciones recibidas por el elenco, destacando el Goya a Carmelo Gómez como mejor

actor secundario. Actores como Eduard Fernández, Ernesto Alterio, Najwa Nimri, Eduardo Noriega o Adriana Ozores, dotan al film de una gran calidad.

La película tiene un buen tempo que permite al espectador ir rumiando cada escena y situación. Pese a estar hecha en el 2005, ya muestra un mundo en el que las manifestaciones contra el capitalismo desmedido están de telón de fondo. Siendo esto parte del atrezzo de la narrativa de la película y unido al proceso de selección, nos deja un abanico de reflexiones sobre quién y cómo puede llegar a ser un jefe.



## EN 1 MIN

Ayer me paró un captador de socios a la salida del metro. Esa vez, empezó la interacción con una pregunta incómoda: “¿Te gusta tu trabajo?”. Me llamó la atención. Detuve mi marcha para subir lentamente la mirada hasta su rostro. ¿Qué le podía responder a un joven que parecía la personificación de la alegría? ¿Debía ser honesto y contarle que no puedo soportar la presión ni la carga de trabajo; que odio a mis clientes; que mi trabajo me hace infeliz? ¿Debía decirle que soy incapaz de dormirme por la noche si pienso que al día siguiente me esperan exactamente las mismas tareas? Mantuvimos la mirada unos segundos. “No, no me gusta” dije y seguí caminando sin dejar de percatarme de la respuesta de ese joven tan energético: “A mí tampoco”.

## LA VIÑETA

