

IN ITINERE

LA REVISTA QUE LEES DE CAMINO AL CURRO | 21 MARZO 2024 | Nº15



**MIGRAÑAS:
TRABAJAR
CON DOLOR**

LUMPEI

Los permisos por cuidados deben pagarse

La Audiencia Nacional ha fallado el pasado 12 de febrero a favor de que los permisos vinculados a los cuidados familiares, que pueden ser de hasta cuatro días al año, deben ser retribuidos. La mayoría de estos permisos son reclamados por las mujeres, que ven así cómo se agranda la brecha de género y la desigualdad con la actual norma.

De esta forma, la sentencia da la razón a los representantes de los trabajadores, que interpusieron una denuncia contra una empresa de servicios de gestión por negarse a compensar económicamente estos permisos entre las personas empleadas. Hasta ahora, el Estatuto de los Trabajadores marca que quienes demanden este permiso "tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas" siempre y cuándo se refleje en el convenio de turno.

Pero ahora, la Audiencia Nacional señala que no es necesario que se recoja en los convenios colectivos o de empresa, y que la actuación de la compañía "resulta contraria al principio de igualdad real, pues no hace, sino perpetuar la denominada brecha laboral de género, ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados (las mujeres) vea mermada su retribución por esta causa, a la par que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares".



Es hora de que se impulse una justicia con perspectiva de género, que actúe contra las empresas que se sienten impunes para incrementar las tasas de igualdad o de precariedad laboral. Esta sentencia está a la par de otros pronunciamientos judiciales que se han hecho recientemente para revisar las normas que repercuten negativamente en las mujeres, como es el caso de la

sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en febrero de 2022 reconociendo el derecho a percibir el desempleo para las empleadas de hogar, y se debe seguir manteniendo para proteger e impulsar los derechos de un colectivo que históricamente ha estado marginado social y económicamente en este país. Es un trabajo de todos y todas.



Se endurecen las multas a las empresas que incumplen el registro horario

Las empresas están incumpliendo sistemáticamente la ley que les obliga a tener un registro horario en los centros de trabajo, con el fin de perpetuar el uso y abuso de las horas extras entre sus personas empleadas.

La Inspección de Trabajo se está viendo desbordada por numerosas denuncias sobre esta cuestión y, en consecuencia, el Gobierno va a obligar a las empresas a tener un registro horario también digital. De no cumplirse, se elevan las sanciones ya no solo a través de un aumento de la cuantía, sino también imponiendo multas por cada trabajador que no haya efectuado el registro, lo que aumentará sustancialmente la infracción, que en la actualidad está entre los 751 y 7.500 euros.

Esta modificación ya se negoció en la reforma laboral aprobada en el año 2021, con el fin de acabar con el uso excesivo de las horas extras y terminar con la tempora-

lidad, algo que, en el segundo de los casos, se está consiguiendo.

Las sanciones no son disuasorias para las empresas de nuestro país. Por ello, además de ampliar las cuantías y establecer una digitalización obligatoria del registro horario, el Ejecutivo quiere que este registro sea accesible de manera remota para la Inspección de Trabajo, de forma que pueda comprobar en cualquier momento si una compañía está cumpliendo con la ley sin tener que ir presencialmente a su centro de trabajo.

El registro horario es una herramienta imprescindible para luchar contra el fraude laboral. Da seguridad jurídica a trabajadores/as y empresas y contribuye a corregir la precariedad laboral, los bajos salarios y la pobreza derivados de los abusos de las largas jornadas de trabajo. Por ello, es fundamental y urgente poner coto a estas prácticas ilegales de las empresas y proteger más a las personas empleadas.

La población española apuesta por la sanidad pública



En unos años en los que las políticas liberales han intentado de manera insistente acabar con la sanidad pública de este país, cerrando hospitales, disminuyendo la tasa de reposición del empleo público, dejando poblaciones sin un nivel sanitario asistencial mínimo, o recortando recursos materiales del sistema público de salud, la población española continúa prefiriendo de manera mayoritaria la sanidad pública.

Así lo reflejan los resultados del Barómetro Sanitario de 2023 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) publicado recientemente, que señala que el 70% de las personas prefiere la asistencia sanitaria pública, con una mayoría en la Atención Primaria (70%), en la atención especializada (57,2%), en la hospitalización (75,8%) y en las urgencias (72,5%).

Además, la diferencia es más notable en los ingresos hospitalarios, con un 75,8% de personas que prefieren acudir a un hospital público, frente al 20,3% que lo harían en uno privado; y en las urgencias, donde el 72,5% prefiere lo público antes que lo privado.

Datos que contrastan mucho con los recursos que dedican las administraciones públicas autonómicas a la sanidad, con un gasto nacional en Atención Primaria que solo fue del 14,17% en 2021, siendo la Comunidad de Madrid, por ejemplo, la que menos presupuesto destina.

La sanidad pública funciona, pero necesita más recursos. Algunos gobiernos autonómicos se centran en su privatización, pero las personas merecen una asistencia sanitaria pública, universal, eficiente y de calidad. No se puede defenderla aplicando recortes continuos. Es fundamental invertir en ella y defender un sistema cohesionado, gratuito en el acceso a todas las prestaciones y que cuide y promueva la salud de las personas.

Además, es imprescindible aumentar su eficacia mediante más recursos profesionales, más diagnósticos, más prestaciones sociosanitarias y facilitando el acceso de los pacientes al profesional que más se adecúa a su problema de salud, mediante la forma de contacto más rápida y resolutiva.

UGT pide sustituir el IPREM por un indicador de pobreza que dé seguridad jurídica

La organización sindical asegura que la ausencia de Presupuestos Generales del Estado demuestra que la referencia al IPREM ha quedado totalmente obsoleta. Así pues, ha pedido sustituir el IPREM por un indicador de pobreza que dé seguridad jurídica, sirva de verdadero índice de cobertura social y no esté expuesto a los riesgos de los Presupuestos Generales del Estado.

Cabe recordar que el “Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples” (IPREM) es un índice empleado en España como referencia para la concesión de ayudas- fundamentalmente a la vivienda y becas- subvenciones o el subsidio de desempleo. Nació en 2004 para sustituir al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) como referencia para estas ayudas.



UGT denuncia que, desde hace 20 años, los incrementos de este indicador han sido muy inferiores al coste de la vida, y actualmente no llegan al 50% del SMI. Por ello, explican, el IPREM incumple de forma flagrante su principal función, que es la de garantizar unos niveles adecuados de cobertura social y fijar un parámetro objetivo para recibir ayudas del Estado. Además, desde la organización sindical se expone que la situación se va a ver agravada en este 2024, año en el que se ha anunciado que se van a prorrogar los Presupuestos Generales del Estado y, por lo tanto, si no se remedia, va a permanecer congelada la cuantía establecida para este indicador.



MIGRAÑAS: TRABAJAR CON DOLOR

Según la Sociedad Española de Neurología, el 13% de la población en nuestro país, en torno a cinco millones de personas adultas, sufre migraña y, a su vez, un millón y medio de personas padecen migraña crónica, lo que supone que los pacientes sufren dolor de cabeza 15 o más días al mes. Unos datos muy elevados que reflejan una realidad poco visible de la que se habla muy poco: la de las personas que trabajan con dolor.

**Gema siente como si tuviera
“un casco en la cabeza que
cada vez aprieta más”**



estos no funcionan del mismo modo en todos los pacientes.

Las condiciones laborales también pueden influir en las personas trabajadoras que padecen migrañas, por ejemplo, los trabajos con altos niveles de estrés o aquellos en los que hay exposición a luces brillantes o que requieran fijar mucho la visión y también el trabajo nocturno.

A pesar de ello, no existe ningún tipo de reconocimiento específico a nivel laboral, como el recientemente aprobado para los casos de menstruación incapacitante. Y son muchas las personas que las sufren. Ángela, por ejemplo, tiene migrañas desde que tiene recuerdos, ahora tiene 50 años y cuenta que ha llegado a llorar del dolor. Cuando contacté con ella estaba en el cuarto día de un episodio de migraña y tuvimos que posponer la conversación.

“Las pastillas que tomo para reducir el dolor me dejan la cabeza acartonada, pero gracias a ellas, mis episodios se han reducido a unos dos al mes” afirma a In Itinere. “Es muy frustrante saber que no puedes hacer mucho más allá de tomarte la medicación y que, hasta que esta hace efecto, además del dolor, los mareos y vómitos, tienes que enfrentarte, por un lado, a la ansiedad, y por otro, al sentimiento de culpa por dejar de estar” explica.

Más habituales entre las mujeres

En el caso de María, de 48 años, la migraña está asociada con sus ciclos menstruales, y ha ido empeorando con el paso de los años, sobre todo, a raíz de su segundo embarazo.

La migraña es un trastorno serio del sistema nervioso, un tipo de dolor pulsátil (como golpes o “martillazos”) que se localiza en un lado de la cabeza y puede ir acompañado de gran diversidad de síntomas como náuseas, vómitos, molestias provocadas por la sensibilidad a la luz, los olores o el sonido.

Se trata de cefaleas agudas, de gran intensidad, que se repiten en el tiempo y suelen durar entre 2 y 72 horas, aunque hay muy diversas tipologías, sintomatología y grados de gravedad. Las migrañas van más allá de un dolor de cabeza puntual

y pasajero, y en los casos severos, el dolor llega a ser incapacitante, alterando la actividad habitual de quien las sufre, mermando su calidad de vida y provocando consecuencias emocionales, sociales e incluso laborales.

De hecho, la Organización Mundial de la Salud, considera la migraña como una de las veinte enfermedades más incapacitantes que existen y, por desgracia, de momento no existe una cura específica. Aunque sí hay tratamientos para tratar de controlar el dolor y mitigar los síntomas, prevenir las crisis o identificar los factores desencadenantes,

Sus episodios no siempre tienen la misma intensidad, hay días que puede controlarlo con analgésicos, otros, debe tomarse la medicación y, sobre todo, parar. “Cuando era más joven no me dolía tanto, tampoco era tan frecuente y tan incapacitante. Ahora hay días que me despierto con el dolor y no soy capaz de levantarme de la cama”.

Según la Sociedad Española de Neurología, entre un 85 y un 90 % de la población ha sufrido, al menos, un episodio de cefalea en el último año y es más habitual en las mujeres, siendo una de las consultas médicas más frecuentes en atención primaria y neurología.

Gemma, de 39 años, siente como si tuviera “un casco en la cabeza que cada vez aprieta más. Además, me molesta mucho el ruido, incluso que te hablen, y la luz, me siento incapaz de mirar el ordenador. Es un dolor muy intenso y lo único que me alivia un poco es la oscuridad”.

Como muchos otros afectados por esta patología, ha probado diversas medicaciones y la única que le va bien le produce somnolencia y desorientación, así que cuenta a In Itinere que se la toma por las noches, y solo la toma por el día, si no le queda otro remedio.

Trabajar con dolor

A pesar de los tratamientos, la mayor parte de los afectados por migraña trabaja con dolor. Sergio tiene 30 años, nos cuenta que, una media hora antes de que empiece el dolor de cabeza, tiene varios síntomas de aviso: aura visual, visión en zigzag que le impide enfocar y hormigueos en las manos y en la lengua... Cuando los nota, sabe que tiene que tomarse inmediatamente la medicación para no terminar en el hospital.



“Es un dolor muy punzante y constante que no se puede manejar y cuesta mucho poder concentrarse o realizar cualquier actividad”, nos dice. “Voy a trabajar con dolor muchos días y tengo que hacerlo porque tengo en torno a 8 o 10 migrañas al mes. Mi médico de familia sabe que tengo esta patología y me facilita mucho en todos los sentidos, igualmente, la empresa ha sido muy comprensiva y muchas veces no me ha exigido los justificantes”.

Gemma, sin embargo, señala que, como es autónoma, si tiene una crisis acumula el trabajo para el día siguiente, pero cuando trabajaba por cuenta ajena nunca pidió la baja “porque es una enfermedad que está invisibilizada y muchas empresas lo consideran una excusa”.

“Cuando tienes fiebre, te pones el termómetro; si te tuerces un tobillo, te hacen una radiografía, pero con

esto me daba miedo que pensarán que me lo estaba inventando”. Es lo que le pasa a mucha gente, en muchos empleos, ausentarte por este motivo aun con justificantes de baja médica, puede significar el despido.

Muchas personas pierden dinero o vacaciones

Las migrañas se consideran enfermedad común o accidente no laboral, de manera que las personas afectadas deben acudir a su médico de cabecera, que será quien extenderá los partes de baja y, posteriormente, el alta. Un proceso que deberá repetirse cada vez que haya un episodio de migraña.

Al ser considerada enfermedad común, esta patología puede tener también consecuencias económicas, ya que, si el convenio colectivo

no tiene complemento por Incapacidad Temporal (IT), -que cubra el 100% de la base reguladora-, los tres primeros días de la baja no se cobra nada, a partir del cuarto día y hasta el día veinte, se cobrará el 60% de la base reguladora y a partir del vigésimo primer día se percibirá el 75%.

Esto, repetido en el tiempo, puesto que las migrañas se repiten regularmente, supone una pérdida de ingresos importante para muchas personas, por eso hay gente que no solicita la baja, e incluso hay quien opta por pedir días de vacaciones.

En el caso de Sergio o María, no ha habido pérdida de ingresos porque tienen convenios colectivos que incluyen complementos, pero no es el caso de Ángela o Gema que, o han perdido parte de su salario o no han cogido bajas médicas por miedo a las consecuencias.

“Aunque el convenio sea más completo y la empresa más comprensiva”, afirma Sergio, “eso no quita que me sienta mal cuando tengo que faltar porque son muchos días al mes los que tengo esa migraña, aunque no falte todos ellos, y normalmente siempre hay alguien que te tiene que cubrir mi trabajo”. Una sensación de culpabilidad que comparten todas las personas con las que In Itinere ha hablado.

Protocolos específicos

Por eso, todos coinciden en que sería muy deseable desarrollar algún tipo de reconocimiento específico para que las personas afectadas por migraña no tengan que ir a trabajar con dolor y no sufran otro tipo de consecuencias laborales debido a las bajas, así como establecer algún mecanismo de permiso relacionado



con esta patología, similar al recientemente aprobado para los dolores menstruales incapacitantes.

“No es que no vayas a trabajar porque no te apetece, es que no puedes. Además, no es que tú cojas la baja, te la da el médico y te la da por algo, no faltas al trabajo sin más. Y el hecho de que se establezca algún tipo de permiso facilitaría mucho las cosas y no se perdería tanto dinero” afirma Ángela, “sin embargo, veo muy complicado que esto prospere”.

Simultáneamente, si las empresas implementaran adaptaciones del puesto de trabajo como flexibilidad horaria, exposición a luz natural en lugar de artificial, habilitar salas de descanso o impulsar medidas de concienciación frente a este problema, en definitiva, adaptar el trabajo a la persona, se reducirían los factores de riesgo laboral que afectan a aquellas personas trabajadoras que padecen migraña.

SABÍAS QUE...

Hay sentencias que han reconocido la incapacidad permanente absoluta por migrañas crónicas y diarias. Es el caso de una camarera de Tenerife, que logró este grado de incapacidad al no poder desempeñar sus tareas habituales ni ninguna otra actividad debido a esta patología y a los efectos de la medicación.



Lo que tienes que saber si te despiden

Los nervios del momento de un despido pueden tener consecuencias poco ventajosas si no sabemos cómo debemos proceder y qué debemos conocer

¿Qué tengo que hacer cuando me despiden?

Lo primero es ir a firmar la carta de despido y el documento de liquidación y finiquito. Hay que añadir siempre junto a la firma de estos documentos, de manera clara y legible, la expresión NO CONFORME. Esto nos asegura la posibilidad de impugnar y demandar, tanto el propio despido, como su correspondiente indemnización. Solo se debe firmar la carta del despido ante el empresario o la persona en quien delegue.

¿La empresa debe de entregarme otros documentos?

Pues sí. La empresa debería entregar al trabajador despedido el certificado laboral; el certificado de cotización a la Seguridad Social; la documentación del plan de pensiones o seguro de vida; la notificación de derechos (con información sobre cómo obtener prestaciones por desempleo y acceso a servicios de empleo); la documentación de confidencialidad o no competencia (con las obligaciones y restricciones que debes respetar, si firmase acuerdos de confidencialidad o no competencia). Otros posibles documentos son el de entrega de propiedad de la empresa - indispensable si tienes en tu posesión algún bien de la empresa como dispositivos electrónicos - y un certificado para confirmar que te han entregado todos los documentos mencionados.

¿Y si no estoy de acuerdo con el despido?

Lo primero, es presentar una papeleta para la conciliación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Este es un paso previo para intentar llegar a un acuerdo con la empresa antes de presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social. Los órganos jurisdiccionales decidirán si el despido es considerado procedente, improcedente o nulo.

¿Y con cuánto tiempo me tienen que preavisar de que me van a despedir?

Normalmente la empresa debe preavisar con 15 días naturales, pero dependiendo del tipo de contrato o del tipo de despido, puede no haber preaviso. Así, los contratos temporales que tengan una duración inferior a un año, pueden rescindirse sin preaviso y el despido disciplinario tampoco tiene por qué preavisarse.

Es verdad que si una empresa se salta la ley y no preavisa cuando tiene la obligación legal de ello, deberá pagar el importe correspondiente a esos días en que no haya preavisado a la persona trabajadora.



¿Sabías que la Directiva Europea de Transparencia Salarial, aprobada por el Parlamento y el Consejo Europeo, está vigente desde el 23 de mayo de 2023?

Aunque el plazo de transposición de la misma en los Estados miembros, finaliza el 7 de junio de 2026.

¿Por qué es importante esta Directiva?

LAS CLAVES

Transparencia salarial

Da un salto cualitativo para luchar contra la brecha salarial al reforzar la aplicación del principio de igual retribución por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y los mecanismos para su cumplimiento.

¿Cuáles son los puntos principales?

- ▶ Las empresas están obligadas a facilitar información sobre los salarios, y a tomar medidas si su brecha retributiva de género supera el 5% y no puede justificarse por criterios objetivos y neutros.
- ▶ Las empresas deberán realizar una evaluación retributiva en colaboración con los representantes de los trabajadores. Las de más de 250 empleados deben informar anualmente a la autoridad nacional sobre la brecha retributiva de género en su organización. En el caso de las empresas con hasta 100 trabajadores/as, deberán facilitar información cada tres años, y las empresas de menos de 100 empleados, aunque no tengan obligación de informar a la autoridad nacional, sí tendrán que realizar un registro retributivo anualmente y desagregado por sexo.
- ▶ Contempla indemnizaciones a las víctimas de discriminación retributiva, que incluirá la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o los pagos en especie correspondientes.
- ▶ Hace recaer la carga de la prueba de las discriminaciones retributivas sobre el empleador, ahora es él quien deberá demostrar que no ha infringido las normas en materia de igualdad de retribución y transparencia. Antes recaía sobre el trabajador.
- ▶ Establece sanciones que serán efectivas, proporcionadas y disuasorias, incluyendo multas.

PELIS&SERIES RECOMENDADAS

‘The Assistant’, la denuncia de un secreto a voces



Director: Kitty Green
Año: 2019
País: Estados Unidos
Género: Drama

En plena pandemia, llegó a nuestro país una de las primeras películas que se hacía eco del movimiento #MeToo iniciado en EEUU. La experimentada documentalista Kitty Green, dirige en esta película, de la cual también firma el guion, a la ganadora del Emmy por su fascinante actuación en ‘Ozark’, Julia Garner. La guionista y directora propone en esta ficción una audaz denuncia a los hechos que salieron a la luz allá por 2017, cuando se publicaron las agresiones sexuales cometidas por Harvey Weinstein durante décadas a multitud de mujeres que trabajaron en numerosas producciones de su compañía ‘The Weinstein Company’, algo de lo que todo Hollywood estaba al tanto, pero nadie hizo nada al respecto. A mencionar que esta productora llegó a ser la que estaba detrás de más de la mitad de las películas de renombre que se hicieron en las décadas de los 90 y 2000.

En esta cinta, seguimos los pasos de Jane, que consigue un empleo como asistente de un ejecutivo en una productora cinematográfica de renombre. A medida que Jane avanza con su rutina laboral, se va dando cuenta que en la oficina reina el abuso de poder que ejerce su jefe, y del que todos sus compañeros de trabajo se hacen eco, y ninguno hace nada al respecto.

La película consigue crear eficazmente una lograda sensación de incomodidad sin ser nada explícita. Con un ritmo pausado y pulso firme, y escenas en las que siempre reina la calma y el silencio, la cineasta consigue aumentar la tensión de lo que acontece a medida que avanza el día a día de la protagonista. Sin tratar de esconder sus cartas y sin necesidad de recurrir a giros de guion estrafalarios, la película narra claramente lo que sucede, y denuncia de manera austera, pero mordaz lo que durante mucho tiempo fue un secreto a voces que, desgraciadamente, nunca debió ocurrir.

‘The Assistant’ está disponible en España mediante servicio de streaming, en exclusiva, para suscriptores de Filmin.



EN 1 MIN

La primera vez que tuve una migraña, pensé que me estaba dando un ictus. Las luces; los sonidos... Todo era terriblemente desagradable para mí. Cuando por fin me diagnosticaron esta enfermedad, tuve miedo de decirlo en el trabajo, pero un día se lo comenté a mi compañera para que me cubriera durante un par de horas. Ella lo hizo encantada, pero por desconocimiento, me dijo que me tomase un paracetamol. ‘Eso es mano de santo para el dolor de cabeza’, me aseguró. Pero es que la migraña no es solo un dolor de cabeza.

LA VIÑETA

