

IN ITINERARE

LA REVISTA QUE LEERÁS EN TU VIAJE N°26. OCTUBRE DE 2025

El papel
determinante
del trabajo en la
salud mental



Job hopping

El *job hopping* es un concepto que hace referencia a aquellas personas que cambian de trabajo con mucha frecuencia y de manera voluntaria para buscar nuevos retos profesionales o mejorar sus condiciones de vida

Se habla del *job hopping* como una moda en auge, una tendencia laboral o el nuevo hábito de las generaciones más jóvenes. Sin embargo, lo que esconde el uso de esta expresión anglosajona es una peligrosa romantización de la precariedad laboral, que intenta generalizar una situación minoritaria y disfracar el drama social de miles de personas trabajadoras.

Quizás la característica más peligrosa del *job hopping* sea su condición de “voluntario”. El uso de este anglicismo como tendencia o moda presupone que una mayoría de personas jóvenes cambian de trabajo por ambición, ilusión o ansiedad por progresar profesionalmente. No obstante, también implica pensar que la mayoría dispone de una red de seguridad para cambiar de trabajo a la carta, sin temor a perder su principal fuente de ingresos, cuando esto solo se aplicaría en algunos sectores profesionales o casos concretos.

Job hopping: un salto “voluntario” al vacío

El concepto de *job hopping*, esa búsqueda laboral alimentada por la pasión y el inconformismo, idealiza una situación que está al alcance de ciertos perfiles profesionales, pero que deforma la realidad de una mayoría de personas trabajadoras.

Según un informe del Consejo de Juventud, uno de cada tres jóvenes eman-

cipados tiene que pedir ayuda a sus familias para pagar el alquiler. Otro estudio de la Fundación PwC explica que los jóvenes son el único grupo de edad que no ha recuperado su nivel salarial tras la crisis de 2008. Y, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), un informe señala que el salario medio de los trabajadores y trabajadoras menores de 30 años es un 25,8% inferior a la media nacional. Esta precariedad dominante, y no la ambición laboral, podría ser lo que fuerza a muchos a cambiar de trabajo continuamente hasta encontrar un puesto que, pese a no alimentar el ego profesional, pueda pagar facturas.

Esta cascada de cifras y estudios, que podríamos seguir enumerando ad infinitum, crean la tormenta perfecta al juntarse con el difícil acceso a la vivienda. Un solo dato resume el panorama: se necesitan 52 años de salario neto para comprar una vivienda media. Este cúmulo de factores eleva la edad de emancipación a los 30 años, por lo que la supuesta tendencia que triunfa entre las personas jóvenes, el *job hopping*, se convierte en un salto al vacío.

El *job hopping* no deja de ser un fenómeno homogéneo. En algunos sectores, funciona para crecer laboralmente y sin riesgo aparente. En otros, se convierte en un cambio de narrativa que perjudica a la mayoría. La realidad es cruda y hostil para muchas personas trabajadoras, especialmente para las generaciones más jóvenes. Esta rotación, sumada a la escasa capacidad de ahorro, hace que perder el empleo sea todavía más arriesgado. Por su parte, el paro juvenil, pese a disminuir, sigue siendo una pesadilla para muchos. En estos casos, el *job hopping* no solo maquilla la precariedad: la deforma hasta intentar convertirla en virtud.

La falta de desconexión digital y la precariedad en jóvenes y mujeres no se puede contar solo con datos. Recogemos testimonios de personas trabajadoras que cuentan cómo sus experiencias laborales afectan de manera negativa a su salud mental y lastran sus vidas ante la imposibilidad de construir un proyecto vital digno.

LA OPINIÓN DEL LECTOR/A

Trabajo en una pyme donde el “urgente” llega a cualquier hora. Esta semana contesté un correo a las 23:47 porque “mañana a primera hora” era tarde. No fue una orden: fue la mirada de mi jefe en la última evaluación (“hay que dar la milla extra”). La desconexión digital existe en el papel, no en nuestros móviles. No quiero heroicidades nocturnas, quiero objetivos claros y horarios reales. La ansiedad no es falta de actitud: es falta de límites.

María L. • Madrid • Consultora

Trabajo en una startup. El canal de Slack es como una luz de neón: siempre encendida. Mensajes a medianoche con emojis de “fuego” y “urgente”. No quiero apagar mi carrera, quiero apagar el chat. Propongo silenciar por defecto de 20:00 a 8:00. La creatividad también necesita sueño.

Íñigo A. • Donostia • Desarrollador

Las plantillas se recortan, las habitaciones crecen. Contamos las sábanas y las pastillas de ibuprofeno. Nadie pregunta por las manos agrietadas ni por la ansiedad de no llegar. Hablen de ratios y de tiempos reales: el descanso es prevención, no pereza.

Marisol R. • Benidorm • Camarera de pisos

Soy autónoma. La libertad tiene factura emocional: clientes que pagan tarde, tareas sin fin, domingos con IVA y presupuestos. La salud mental de los freelance también importa: plazos razonables, anticipos, silencio en festivos. No somos “siempre disponibles”, somos personas.

Clara V. • Granada • Diseñadora autónoma

Tres prácticas, tres jefes, cero tutores. Me encargan un plan de comunicación “como si fuera fija”, pero me recuerdan que “aquí se viene a aprender”. Aprendo, sí: a gestionar ansiedad y a no preguntar por horarios. Las prácticas con salario digno y un tutor visible no son un lujo: son cordura.

Alba N. • A Coruña • Becaria de comunicación

Atiendo a empleados de varias empresas (EAP). Llego cuando ya están rotos: insomnio, taquicardias, culpa. El patrón se repite: cargas desmedidas, chats nocturnos, líderes ausentes. Lo que funciona no es solo respirar: es quitar peso, ordenar horarios y dar permiso para decir “no llego”. Ojalá me llamaran antes del derrumbe.

Dra. Eva M. • Sevilla • Psicóloga laboral (EAP)

ACTUALIDAD

SIGUE MÁS NOTICIAS EN: [T](#) [@](#) [f](#)

En los próximos 10 años España necesitará 3,5 millones de trabajadores

El envejecimiento de la población supondrá un desajuste importante en el mercado de trabajo español



Los datos de población del Instituto Nacional de estadística (INE) prevén que, en los próximos 10 años, 5,3 millones de trabajadores alcancen las edades de jubilación. Sin embargo, solo alrededor de 1,8 millones de jóvenes se incorporarán al mercado de trabajo.

De manera que, por cada tres personas que se jubilen, solo una empezará a trabajar. Esto supone un desajuste demográfico que va a dejar en déficit al mercado de trabajo, que necesitará 3,5 millones de trabajadores.

El envejecimiento de las plantillas se da en todos los sectores productivos, pero según el informe Tendencias del

mercado de trabajo en España 2025, elaborado por los Servicios Públicos de Empleo, habrá más oportunidades de empleo en Sanidad, Educación y en la Administración pública, ámbitos que cuentan con personas trabajadoras con una edad media más elevada.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ya ha advertido de que para 2060 la población en edad de trabajar se reducirá en un 30% en España, que será el país que experimentará el mayor descenso de la tasa de empleo. Este hecho tendrá consecuencias para el crecimiento económico español sino se buscan soluciones.

La cuesta de septiembre complica los presupuestos de los hogares

La vuelta a la rutina implica gastos importantes como los relacionados con la vuelta al cole y a las rutinas

Con la llegada de septiembre los hogares deben hacer frente a una serie de desembolsos relacionados con la vuelta a lo cotidiano (la vuelta al cole, los inicios de actividades deportivas o educativas, la cesta de la compra...), un esfuerzo económico que puede resultar complicado para muchos.

Además, donde hay niños

el último informe sobre gastos escolares de la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU), en los últimos tres años los precios se han incrementado un 18%, lo que implica que el coste medio de equiparse para la vuelta al colegio está en máximos este curso. De hecho, esta organización señala que la factura anual de los gastos escolares puede rondar los 2.000



euros por alumno. A ello habría que sumar el ineludible cambio de armario de los más pequeños, que va incrementando las cifras.

También relacionado con el inicio de curso, aunque no de forma exclusiva con los más pequeños, en septiembre vuelven las matriculaciones y cuotas de actividades educativas y deportivas. Además, hay que afrontar

los gastos que supone una cesta de la compra cada vez más cara. De hecho, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), productos esenciales como los huevos han subido un 18,3%, mientras que la carne de vacuno se ha incrementado un 15% y las frutas frescas, legumbres y hortalizas más del 8%.

ACTUALIDAD

MÁS NOTICIAS EN WWW.REVISTAINITINERE.COM



Más de 250 medios de comunicación de todo el mundo, entre ellos decenas de España, se han sumado a la iniciativa de Reporteros Sin Fronteras (RSF) y el movimiento ciudadano mundial Avaaz para denunciar el asesinato de periodistas en Gaza. Cerca de 250 informadores palestinos han sido asesinados en Gaza por el Ejército de Israel en apenas dos años, una cifra jamás registrada en la historia reciente.

Bajo el lema “Si el Ejército israelí sigue asesinando periodistas a este ritmo, pronto no quedará ninguno en Gaza para informarte”, esta acción propone a diarios en papel y/o digitales, cadenas de televisión y emisoras de radio, así como a organizaciones de periodistas que se unan a la reivindicación mediante la difusión de este eslogan y convocatorias de protestas en las que se ha guardado un minuto de silencio.

En España, prácticamente todas las principales cabeceras del país se han sumado a la acción global publicando el mensaje propuesto por RSF o apoyando la iniciativa con contenido informativo, en sus editoriales, viñetas, banners en las versiones digitales, fundido a negro en las televisiones o voz en off con metrónomo o un contador, en el caso de las radios.

Más de 250 medios de comunicación de todo el mundo se suman a la iniciativa de RSF contra el asesinato de periodistas en Gaza

“Si el Ejército israelí sigue asesinando periodistas a este ritmo, pronto no quedará ninguno en Gaza para informarte” es el lema de la campaña

Un año de la entrada en vigor del reglamento que establece medidas para conseguir que los centros de trabajo sean respetuosos con las personas LGTBI

El Real Decreto 1026/2024 se aplica desde el pasado octubre de 2024

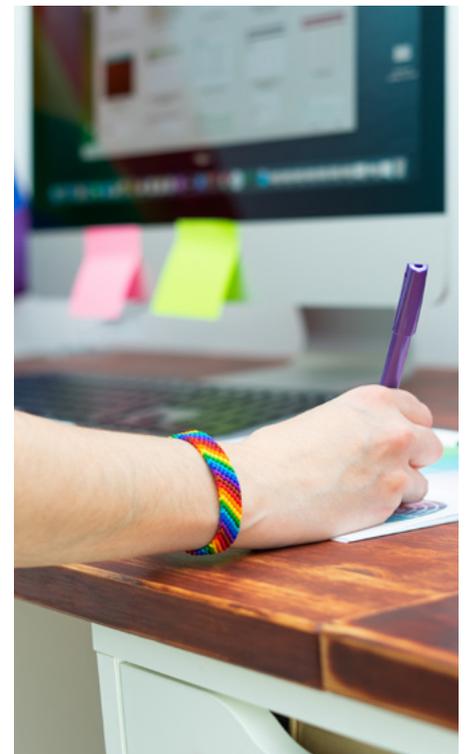
El pasado 9 de octubre de 2024 se publicó la norma que desarrolla las medidas establecidas en el artículo 15.1 de la ley 4/2023, es decir, aquellas que deben aprobarse en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

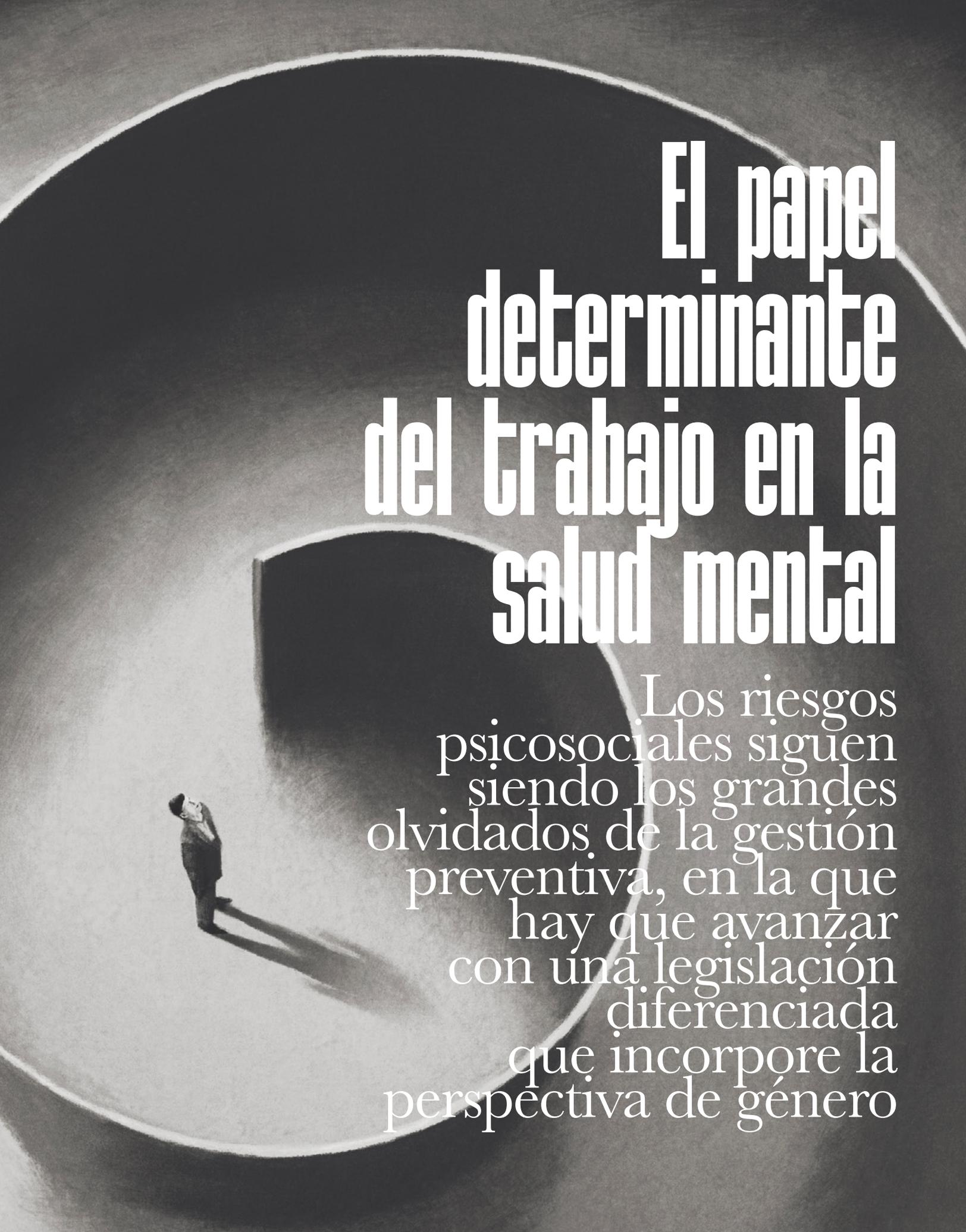
Este Real Decreto ataja la LGTBifobia que se produce en el entorno laboral. De hecho, desde la entrada en vigor de la normativa, los convenios con contenido LGTBI han aumentado desde el 8,7% hasta el 61,8%, según el informe de UGT sobre la situación de los planes LGTBI en la negociación colectiva sectorial y de empresa. Y lo más importante, más del 90 % de las personas trabajadoras cubiertas por

convenios firmados este año están protegidas por cláusulas específicas.

Así, se pone en evidencia cómo la puesta en marcha de este reglamento ha supuesto un punto de inflexión en la incorporación de la diversidad LGTBI a la negociación colectiva y ha generado un cambio en las empresas.

Ahora, es necesario hacer obligatorio el protocolo de acompañamiento a personas trans para seguir avanzando en este ámbito. Además, hay que continuar trabajando para que el 100% de los convenios colectivos incorporen medidas para que los centros de trabajo sean respetuosos con las personas LGTBI.





El papel determinante del trabajo en la salud mental

Los riesgos psicosociales siguen siendo los grandes olvidados de la gestión preventiva, en la que hay que avanzar con una legislación diferenciada que incorpore la perspectiva de género

Felipe tiene 30 años y trabaja en el departamento de recursos humanos de una empresa dedicada al sector del turismo. En 2024 estuvo cuatro meses de baja laboral por un trastorno de ansiedad. El estrés al que le abocaba puesto y la desmesurada carga de tareas que se le adjudicaban, unidos a un mal ambiente en la oficina, desembocaron en esta situación. Felipe acudió a terapia psicológica y tras unos meses logró cambiar de empleo. Su salud mental ha mejorado notablemente gracias a ello. Pero su caso no es único.

Según el Informe sobre el estado de los Derechos Humanos en salud mental de la Confederación de Salud Mental en España elaborado en 2022, “en una sociedad cada vez más competitiva y demandante, un ambiente laboral tóxico es altamente perjudicial para la salud mental y, entre otros efectos, produce un aumento de personas que acuden a las consultas psicológicas por problemas en el trabajo”.

De hecho, más del 25% de los trabajadores de Europa padecen un estrés laboral excesivo; el 51% de los trabajadores de la Unión Europea afirma que el estrés es habitual en su lugar de trabajo, y casi el 80% se muestran preocupados por el estrés laboral, según un informe elaborado por el Parlamento Europeo elaborado tras la pandemia de la covid-19.

Ante esta tesitura, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, encabezado por la vicepresidenta segunda del Gobierno de España, Yolanda Díaz, presentó el pasado mes de junio una hoja de ruta que reconoce el papel determinante del trabajo en la salud mental de la población y plantea estrategias específicas para prevenir, detectar y atender los trastornos mentales derivados de las formas de empleo y trabajo.

En concreto, el informe técnico *Trabajo y salud mental*, “parte del reconocimiento de que el trabajo puede ser una fuente de bienestar, estructura vital y sentido de pertenencia cuando se desarrolla en condiciones dignas. Sin embargo, cuando se realiza en contextos de precariedad, sobrecarga, inseguridad o violencia, se convierte en un factor generador de

sufrimiento psíquico y patología”, explicaba el Ministerio en un comunicado.

Entre los datos que destaca el documento, llama la atención que aproximadamente 170.000 cuadros depresivos podrían haberse evitado en el año 2022 si no existieran formas de precariedad laboral como la inseguridad contractual, los bajos ingresos o la falta de control sobre el trabajo. Además, el informe estima que el 26% de los trastornos mentales comunes en la población ocupada en España pueden atribuirse a condiciones laborales adversas, como falta de control sobre el trabajo, exigencias excesivas, inseguridad, o falta de apoyo.

Las caras de la precariedad

“Reducir y eliminar la precariedad laboral constituye uno de los retos más importantes de nuestro tiempo y es esencial para lograr un mundo más justo, democrático y saludable”, así lo especifica el informe PRESME, que ofrece un análisis integral de la relación entre precariedad laboral y salud mental en España en el contexto de una policrisis global.

El texto, elaborado por la Comisión de personas expertas sobre el impacto de la precariedad laboral en la salud mental en España y presentado en marzo de 2025, revela que más de la mitad de la población activa en España enfrenta situaciones de precariedad laboral, afectando especialmente a mujeres, migrantes, jóvenes y personas con menor nivel educativo.

Así, el mismo estudio concluye que los problemas de salud mental se distribuyen desigualmente entre la población siguiendo un gradiente social, es decir, afectan en mayor medida a las clases y grupos sociales que sufren un mayor grado de explotación, opresión y/o discriminación.

En este sentido, la prevalencia de mala salud mental es 2,5 veces mayor entre las personas trabajadoras más precarias; y en España, con datos de 2020, el riesgo de depresión atribuible a la precariedad laboral (y el desempleo) entre la población activa es del 33,3% (especialmente significativo en el caso de las mujeres).

REPORTAJE

Por último, el informe hace hincapié en que la vulnerabilidad de ciertos grupos sociales no es una característica intrínseca de estos, sino resultado de una desigual distribución de poder, recursos y oportunidades entre la población. Por ello, “los problemas de salud mental derivados de la precariedad laboral y social son sistemáticos, evitables y, por lo tanto, injustos”, sentencia el documento.

Abordar los riesgos psicosociales, un reto pendiente

Mientras, los riesgos psicosociales de origen laboral, que son los que de forma más directa afectan en la salud mental de las personas trabajadoras, son los grandes olvidados en la gestión preventiva. De hecho, son los únicos que no cuentan con una normativa propia y diferenciada en nuestro país, como por ejemplo la exposición al ruido o a los agentes biológicos.

En este punto cabe resaltar la relación que existe entre el riesgo cardiovascular y la salud mental. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las enfermedades cardiovasculares son las causantes de cerca de 18 millones de muertes cada año. Además, en España, según los datos de la Estadística de defunciones según la causa de muerte del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2024, las enfermedades del sistema circulatorio fueron la segunda causa de muerte con un 26,1% del total de defunciones. La primera fueron los tumores, con un 26,6% del total. Así, en lo que hace referencia a la siniestralidad la-

boral, los infartos y derrames cerebrales suponen la primera causa de muerte en jornada de trabajo. En 2024 fallecieron 266 personas trabajadoras por este motivo, 21 más que las fallecidas en 2023, por lo que aumentan un 8,6% según los datos de avance del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El estrés y la depresión son factores de riesgo que pueden influir en la aparición de cardiopatías. Además, diversos estudios afirman que existe relación entre la salud mental y el riesgo cardiovascular. Por

ejemplo, en los pacientes con infarto de miocardio, la prevalencia de depresión es tres veces mayor que en la población general, según la Fundación Española del Corazón (FEC).

Igualmente, un reciente análisis elaborado por investigadores de la Universidad Johns Hopkins Medicine y publicado en la revista *Journal of the American Heart Association* indica que las personas entre 18 y 49 años que se sienten

deprimidas presentan una mayor probabilidad de sufrir ataques cardíacos, accidentes cerebrovasculares y riesgo de enfermedad cardíaca en comparación con sus compañeros sin problemas de salud mental. Ante estos datos, urge mejorar las evaluaciones de riesgos psicosociales para así poder aplicar las medidas preventivas y organizativas, la formación y la información, y la vigilancia de la salud respecto a estas patologías.





actualmente no están reconocidos como enfermedades profesionales, pero que está demostrado que tienen su origen por exposición a algunos agentes propios de la actividad laboral.

La necesaria perspectiva de género

Las estadísticas sobre accidentes de trabajo reflejan que los hombres sufren más accidentes laborales durante la jornada laboral, así como un mayor número de accidentes mortales. Sin embargo, lo cierto es que los hombres ocupan puestos de trabajo en los que están presentes los riesgos físicos o “tradicionales”, mientras que las mujeres ocupan trabajos donde están expuestas mayormente a riesgos psicosociales, en la mayoría de los casos, no reconocidos. Se trata de sectores como el de los cuidados, el sanitario o la educación.

Así, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo del año 2023, 12 de cada 1.000 mujeres trabajadoras identificaron las afecciones mentales como principal trastorno atribuido al trabajo frente a 9 de cada 1.000 hombres trabajadores. Las mujeres también declaran mayores problemas óseos,

Del mismo modo, es necesario que las patologías derivadas de la exposición a riesgos psicosociales de origen laboral se reconozcan como contingencia profesional. La actual ley de Prevención de Riesgos Laborales debe modificarse para incluir los riesgos de sufrir estrés, ansiedad, depresión y todos aquellos que produzcan un deterioro de la salud mental de las personas trabajadoras. Se debe incorporar una mirada, también, a los problemas y enfermedades específicas de las mujeres, como el reconocimiento de algunos tipos de cánceres de mama u ovario que

articulares o musculares que los hombres, así como dolores de cabeza y fatiga ocular provocadas por el trabajo.

Los datos demuestran que es necesario dotar de perspectiva de género a la gestión preventiva de los riesgos laborales, ya que hasta ahora únicamente se ha prestado atención a lo relacionado con la protección de la maternidad y la lactancia. Es necesario avanzar en la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras sin descuidar los aspectos psicosociales.

A LA CAMA NO TE IRÁS SIN SABER UNA COSA MÁS

SACADUDAS



Desconexión digital

Es un hecho demostrado y demostrable que la capilarización de las nuevas tecnologías empuja a las personas a trabajar fuera de su horario de trabajo. La presión psicológica que ejerce esta perenne instantaneidad sobre las personas tiene un impacto nocivo y duradero en el equilibrio psicológico de cualquier personal.

Ante tal situación, entendemos el derecho a la desconexión digital como la libertad del trabajador o trabajadora de no conectarse a ningún dispositivo digital o software corporativo, mientras esté en períodos de descanso o vacaciones, o fuera de horario laboral

¿Quién tiene derecho a la desconexión digital?

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital, incluidas todas aquellas que trabajan a distancia, según se recoge en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

¿Qué efectos tiene en nuestra salud?

La falta de desconexión dificulta la recuperación tanto física como mental, pues se produce una prolongación de la jornada laboral y una interrupción de los descansos. La sobreexposición tecnológica y la conectividad permanente daña la salud física; cardiovascular y musculoesquelética y también la salud mental. De hecho, las bajas por salud mental representaron el 16% de todas las bajas en 2023 y el 17% en 2024.

¿Qué efectos tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral?

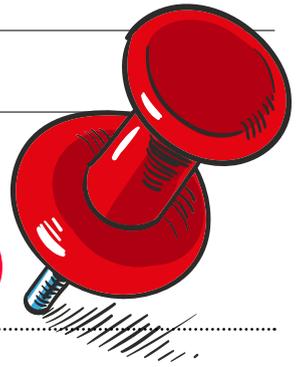
La utilización de dispositivos digitales en el entorno laboral como smartphones o tablets están provocando que se desdibujen las fronteras entre el tiempo de trabajo y la vida personal. Se tiende al “trabajador disponible continuamente” para el que los tiempos de descanso, necesarios para un buen rendimiento laboral, son interrumpidos por tiempo de trabajo. Esto provoca conflictos en la conciliación de la vida personal y laboral.

¿Están obligadas las empresas a garantizar dicha desconexión?

Sí, por ley, las empresas deben garantizar la desconexión digital durante los tiempos de descanso de los trabajadores y trabajadoras, incluidas las vacaciones estivales; así como elaborar una política interna, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, así como las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

TODO LO QUE SIEMPRE QUISO SABER SOBRE EL TRABAJO QUE NUNCA SE ATREVIÓ A PREGUNTAR

Las claves



¿Tengo derecho a vacaciones si llevo poco tiempo en la empresa?



Esto es lo que debes saber si quieres solicitar días de vacaciones pese a llevar menos de un año en la empresa

¿Cuántos días de vacaciones me corresponden?

Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar, como mínimo, de 30 días naturales de vacaciones por año trabajado, tal y como fija el Estatuto de los Trabajadores. Estos equivalen a 22 días laborables en caso de que en el convenio colectivo de aplicación se establezcan de esta manera. Algunos convenios colectivos amplían estos días de vacaciones remunerados.

¿Y si llevo menos de un año en la empresa?

Para saber cuántos días de vacaciones te corresponden si llevas menos de un año en tu empresa debes hacer el cálculo proporcional al tiempo trabajado. Por ley, te corresponden 2,5 días naturales de vacaciones por mes trabajado. Así, por ejemplo, en el caso de llevar dos meses en la empresa, tendrías derecho a coger cinco días de vacaciones. Es

importante destacar que, si son días naturales, se tienen en cuenta los festivos y fines de semana a la hora de contar los días.

Sin embargo, si las vacaciones se computan en días laborables, te corresponderían 1,8 días por mes trabajado, que, en este caso, equivaldrían a cuatro días laborables.

¿Cómo puedo pedir las vacaciones?

Tal y como fija el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 38, el periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

¿Las vacaciones se pueden sustituir por una compensación económica?

No. Las vacaciones no se pueden sustituir por ninguna compensación económica y

se deben disfrutar de forma obligatoria. Solo se producirá esta compensación en casos excepcionales como, por ejemplo, cuando se produce un despido y las vacaciones no han sido disfrutadas.

¿Puedo acumular esos días de vacaciones y disfrutarlas el año que viene?

Como norma general, no. De hecho, las vacaciones deben disfrutarse dentro del año en que se generan, no es posible diferirlas en el tiempo, aunque existen algunas excepciones. Una de ellas es que coincidan con la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia o el permiso por nacimiento, adopción o guarda legal.

También, si coinciden con una incapacidad temporal, puedes disfrutarlas tras recuperarte. En este caso hay un límite temporal de 18 meses tras la reincorporación para poder coger las vacaciones pendientes, cuyas fechas del disfrute deberán pactarse con la empresa.

Que No Te Engañen



Bulos sobre el alquiler de viviendas

Si tener casa parece un sueño imposible, vivir de alquiler va camino de convertirse en una pesadilla. En plena crisis habitacional, los desorbitados precios del alquiler y el casi imposible acceso a la vivienda no son los únicos problemas que afectan al bienestar de miles de personas. Desmentimos bulos y mentiras que menoscaban sus derechos fundamentales como inquilinos e inquilinas.

“El propietario o propietaria puede echar a los inquilinos de un día para otro y sin dar explicaciones”

FALSO La Ley de Arrendamientos Urbanos establece que, transcurrido el primer año de contrato, no procederá la prórroga obligatoria (hasta cinco años) si el propietario o propietaria necesita el piso en alquiler cuando para destinarlo a vivienda permanente para sí o para familiares de primer grado o si la precisa por adopción o para su cónyuge en caso de separación, divorcio o nulidad matrimonial. Esto debe establecerse de manera expresa en el contrato (Artículo 9.3 LAU, que establece que la propiedad tiene el plazo de tres meses desde que las arrendatarias desalojen).

Para reclamar la vivienda, se tiene que haber cumplido el primer año de duración del contrato de alquiler y deben haber pasado menos de cinco años. También es necesario avisar a las personas inquilinas con al menos dos meses de antelación. Transcurridos los cinco primeros años de contrato, la persona arrendadora debe comunicar con cuatro meses de antelación su voluntad de no renovar. La persona inquilina lo deberá hacer con al menos dos meses de antelación (Artículo 10 LAU).

“El alquiler puede subirse libremente cada año”

FALSO La subida anual del alquiler está regulada por ley y existen límites, aunque dependen del momento en el que se haya firmado el contrato. Si es anterior a la entrada en vigor de la Ley por el Derecho a la Vivienda, es decir, antes del 25 de mayo de 2023, la subida no puede exceder la variación porcentual del IPC a fecha de cada actualización. Para evitar subidas despropor-

cionadas, en 2022 y 2023 el tope se estableció en el 2%, y en 2024 en el 3%.

Si el contrato de vivienda habitual es posterior a mayo de 2023, se usará un nuevo índice de referencia (Fórmula IRAV – Índice de referencia de arrendamientos de vivienda) que el Instituto Nacional de España actualiza mensualmente (https://www.ine.es/dyngs/INEbase/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976607) y que tiene como objetivo evitar incrementos desmesurados. Ya sea aplicando este índice o el que acuerden las partes, la subida nunca podrá exceder la variación del IPC, o IRAV desde la entrada en vigor de la ley 13/2023. Por ello, es importante revisar la cláusula de actualización de alquiler de los contratos y exigir el índice correcto. El tope máximo de la subida del alquiler se puede calcular en este enlace.

“Los gastos de gestión o los honorarios de la inmobiliaria corren a cargo de las personas inquilinas”

FALSO La Ley 12/2023 por el Derecho a la Vivienda prohíbe cobrar a las personas inquilinas los gastos de gestión o de formalización del contrato de arrendamiento de vivienda habitual. Según la Ley de Defensa de los Consumidores y Usuarios, este tipo de cláusulas pueden ser constitutivas de infracciones graves o muy graves, con multas que oscilan entre 100.000 y un millón de euros (Artículos 47 y 48).

“No hay límite en la fianza que establece el propietario de la vivienda”

FALSO La cantidad de dinero que se le entrega a la persona propietaria de la vivienda no puede superar el equivalente a

tres meses de renta. Esta cifra está compuesta por la fianza de un mes y las garantías adicionales de hasta dos meses de depósito como máximo (Artículo 36 LAU). Pedir más en el contrato de alquiler va en contra de lo establecido en la Ley de Arrendamientos Urbanos y es totalmente ilegal.

“El propietario o propietaria puede entrar en una vivienda alquilada cuando quiera porque es suya”

FALSO El artículo 18.2 de la Constitución Española establece que el domicilio es inviolable. No se puede hacer ninguna entrada o registro de una vivienda, salvo en caso de flagrante delito, sin el consentimiento del titular o sin orden judicial. Para que la propiedad pueda entrar, se necesita el consentimiento de las personas inquilinas del inmueble ya que, de acuerdo al artículo 1546 del Código Civil, al poner la vivienda en alquiler se cede su uso a cambio de rédito económico. La persona propietaria solo tendrá derecho a entrar para comprobar el estado de aquellos elementos de la vivienda que necesiten reparación, puesto que la ley le obliga a conservar la vivienda en buenas condiciones, y deberá hacerse siempre con consentimiento de las personas inquilinas.

“La mayoría de ayudas al alquiler están destinadas a personas migrantes”

FALSO Las ayudas económicas para el alquiler de vivienda no tienen en cuenta la nacionalidad, sino el nivel de renta de quien las solicita. Se trata de un bulo que se repite año tras año y que los datos de distintas Comunidades Autónomas desmienten. Por ejemplo, las cifras oficiales de la Comunidad de Madrid en 2017, 2019 y 2021, momentos en los que este bulo volvió a coger fuerza, señalan que la mayoría de beneficiarios son de nacionalidad española. Lo mismo ha ocurrido a lo largo de 2023 en Castilla y León; los datos confirman que las ayudas al alquiler son percibidas por una mayoría de españoles.

CULTURA

PELIS&SERIES RECOMENDADAS



PARÁSITOS

(BONG JOON-HO, 2019)

La lucha de clases lo impregna todo. Bong Joon-ho convierte la casa de los Park y el semisótano de los Kim en un tablero vertical donde la arquitectura cuenta la desigualdad: luz frente a penumbra, jardín frente a humedad, arriba y abajo. Con humor negro y una puesta en escena quirúrgica, la película sigue a una familia que "parasita" por necesidad —encadenando trabajos domésticos invisibles— y desvela el otro parasitismo, el del estatus que se sostiene en servicios mal pagados y reglas trucadas.

El olor como marca de clase, los desplazamientos por escaleras y túneles, y la coreografía de puertas y pasillos construyen una sátira sin florituras, tan cruda como precisa.

No hay moraleja fácil: la película desmonta la fantasía meritocrática y muestra cómo la supuesta movilidad social es, en realidad, una escalera bloqueada.

Al final de sus 132 minutos quedan dos certezas: hay quien parasita porque no tiene alternativa y quien lo hace para mantener el statu quo. Entre ambos, un mercado que organiza la servidumbre moderna con una sonrisa amable. "Parásitos" funciona a la vez como thriller impecable y como espejo de nuestro siglo: entretenida, incómoda y políticamente inolvidable.

EN 1 MINUTO

El síndrome del trabajador quemado

Silvia está agotada física y mentalmente. El día a día es intransitable a causa de un trabajo que le genera malestar, en el que el ambiente es tóxico y la carga de faena le desborda. No ve la luz al final del camino. Necesita salir de ahí, pero resiste mientras busca opciones, porque no puede permitirse vivir sin ingresar una nómina.

LA VIÑETA

