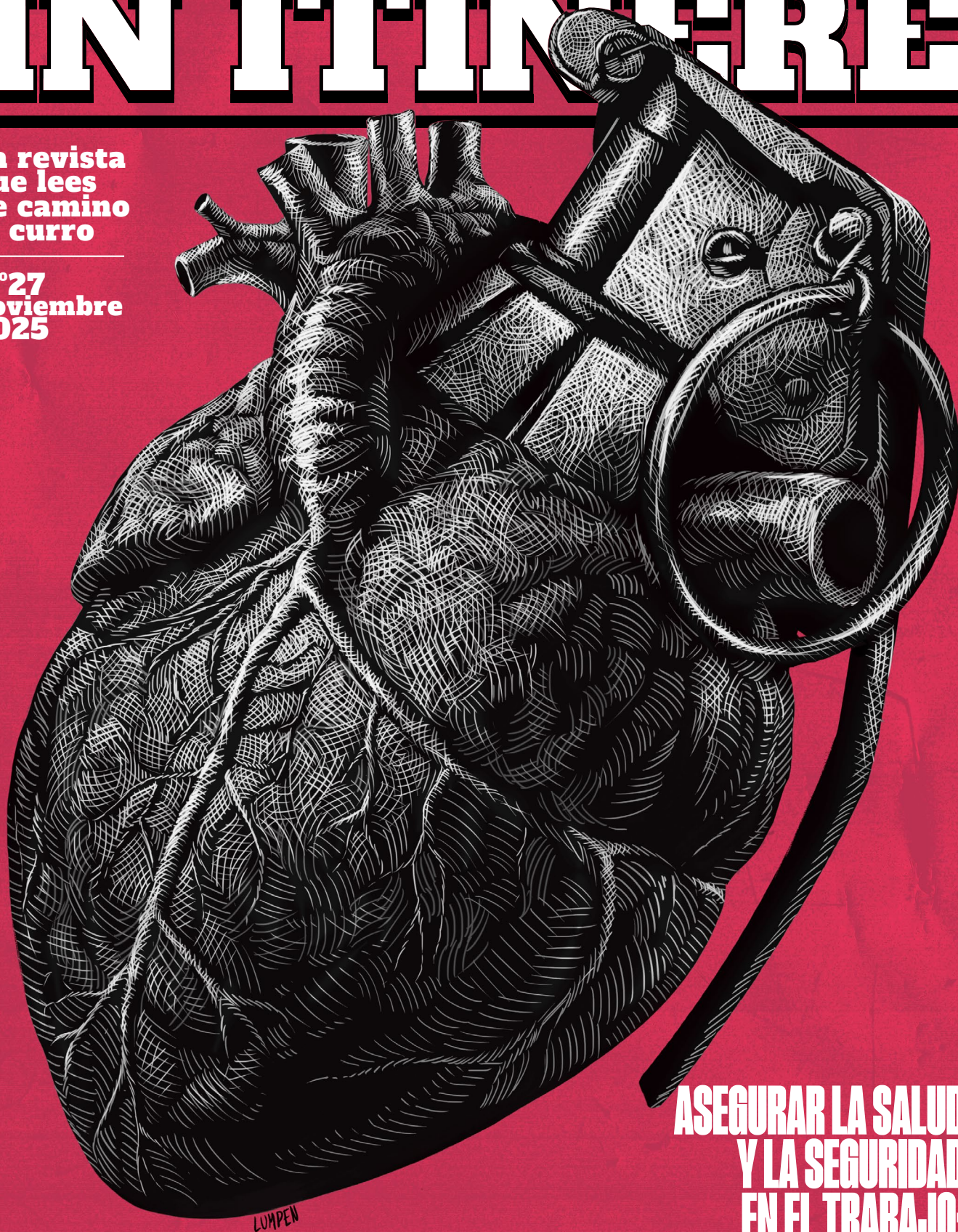


IN ITINIERE

La revista
que lees
de camino
al curro

Nº27
noviembre
2025



**ASEGURAR LA SALUD
Y LA SEGURIDAD
EN EL TRABAJO:
RETOS PENDIENTES**

ACTUALIDAD

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

Desde el año 2000, el 1% más rico acaparó el 41% de toda la nueva riqueza mundial

Un informe del Comité Extraordinario de Expertos Independientes sobre la Desigualdad Global advierte del peligro de la concentración de la riqueza para la calidad democrática



Foto: Wikimedia Commons

El primer informe sobre desigualdad, encargado por el G-20 durante la presidencia de Sudáfrica, pone de manifiesto que la alta concentración de la riqueza en manos de unos pocos supone una amenaza no solo en clave económica, sino también en clave democrática.

El estudio, que ha sido elaborado por el Comité Extraordinario de Expertos Independientes sobre la Desigualdad Global, formado por seis miembros entre los que se encuentra el Nobel de Economía, Joseph Stiglitz, advierte de que los países con elevados niveles de desigualdad tienen “siete veces más posibilidades de experimentar un declive democrático” que aquellos con niveles

más bajos. El documento subraya que entre 2000 y 2024, el 1% más rico acaparó el 41% de toda la nueva riqueza, mientras que el 50% más pobre sólo acumula el 1%. Además, ese 1% más rico vio aumentar su riqueza una media de 1,3 millones de dólares (unos 1,12 millones de euros) desde el año 2000, frente a los 585 dólares (unos 508 euros) de promedio de la mitad más pobre del planeta.

Actualmente, la riqueza de los multimillonarios equivale ya al 16% del PIB global, alcanzando el nivel más alto de la historia. Sin embargo, el 25% de la población mundial, equivalente a 2.300 millones de personas, se enfrenta a una inseguridad alimentaria moderada o grave.

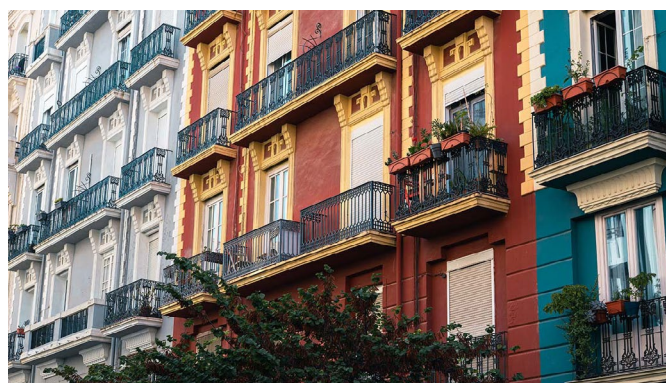
Solo el 25% de la vivienda vendida en 2024 fue para emanciparse

Según la Federación de Agencias Inmobiliarias, el porcentaje de vivienda comprada para invertir en 2024 fue del 24%

Según el *Estudio del Perfil del comprador 2025 elaborado por la Federación de Agencias Inmobiliarias (FAI)*, de las más de 600.000 viviendas que se vendieron en 2024, un 57,1% fueron destinadas a comprar una primera vivienda, un 24% a la inversión y el 18% a la segunda residencia. Los datos del informe subrayan que casi la mitad de los compradores (un 48,8%) son propietarios

que cambian de vivienda, un 25,8% son inquilinos que deciden comprar y un 25,4% personas que se emancipan, es decir, que adquieren su primera vivienda.

La FAI señala que la edad media de compra se sitúa en los 41,8 años, el precio más demandado se sitúa entre los 150.000 y 250.000 euros y el tamaño medio de la vivienda es de 88,7



metros cuadrados, lo que refleja un interés por inmuebles de dimensiones familiares.

Con relación a los datos de 2025, el estudio muestra un claro aumento del peso de las personas jurídicas que adquieren vivienda. En los últimos tres años, el porcentaje de operaciones de empresas se ha duplicado, aunque según FAI sigue siendo residual y pasa del 2,8% al 5,3%.

Desde la Federación de Agencias Inmobiliarias indican que no estamos ante una burbuja hipotecaria o financiera, sino ante una burbuja inmobiliaria debida a la falta de oferta y el desequilibrio del mercado. Una realidad, apuntan, que se ha convertido en un factor de desigualdad social que pone en riesgo el desarrollo de las próximas generaciones.

ACTUALIDAD

MÁS NOTICIAS EN WWW.REVISTAINITINERE.COM



Foto: In Itinere

La gripe aviar dispara el precio del huevo y, en menor medida, del pollo

Los precios medios del huevo en la Unión Europea han aumentado un 20,8% a lo largo de 2025

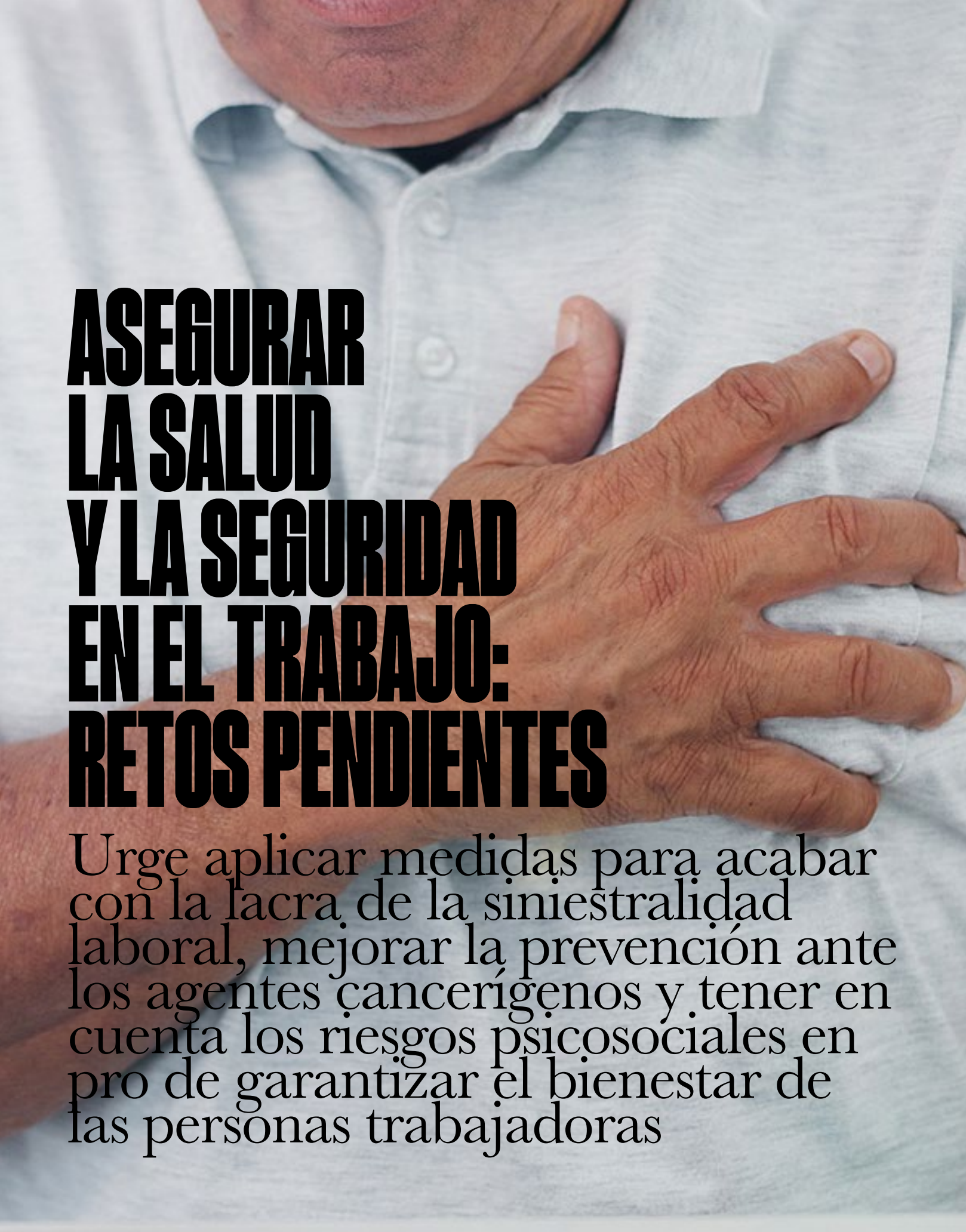
El aumento de los casos de gripe aviar en España en los últimos meses está disparando el precio de los huevos y, en menor medida, de la carne de pollo, dos de los productos básicos en la cesta de la compra. Los precios medios del huevo han aumentado un 20,8% a lo largo de 2025 en la Unión Europea (UE), donde España es el tercer productor, con un volumen equivalente a 962.000 toneladas, según el último panel sobre este alimento difundido por la Comisión Europea. En España, el huevo ha subido en octubre un 22,5% con respecto al mismo mes de 2024 y un 5,1% en solo un mes, por lo que ha vuelto a ser el alimento básico que más se ha encarecido, según el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El repunte del virus ha obligado a sacrificar a cerca de tres millones de gallinas ponedoras en nuestro país de una población de 45 millones y, aunque de momento no parece haber riesgo de desabastecimiento, como sí sucedió en Estados Unidos (EEUU), preocupa que pueda haber movimientos especulativos con los precios. En este contexto, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha decretado el confinamiento de todas las aves de corral que se crían al aire libre en España con el fin de reforzar las medidas preventivas frente a la gripe aviar ante el aumento del riesgo de expansión de esta enfermedad.

Todas las revistas de In Itinere

Descarga los números anteriores de la revista en nuestra página web





ASEGURAR LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO: RETOS PENDIENTES

Urge aplicar medidas para acabar con la lacra de la siniestralidad laboral, mejorar la prevención ante los agentes cancerígenos y tener en cuenta los riesgos psicosociales en pro de garantizar el bienestar de las personas trabajadoras

Casi tres millones de personas mueren cada año debido a accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo. Los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) evidencian que la cifra va en aumento. En concreto, ha crecido más de un 5% en comparación con datos de 2015. A juicio de la organización, esta cifra subraya “los desafíos persistentes para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores en todo el mundo”.

Según el análisis *Un llamamiento en favor de entornos de trabajo más seguros y saludables*, las enfermedades circulatorias, las neoplasias malignas y las enfermedades respiratorias figuran entre las tres primeras causas de muerte relacionadas con el trabajo. Ante este panorama, el director general de la OIT, Guy Ryder, ha hecho un llamamiento urgente a todas las naciones para que garanticen que sus políticas de seguridad y salud protegen adecuadamente a los trabajadores y sus medios de subsistencia, al mismo tiempo que aseguren la productividad general. Abordar esta cuestión sigue siendo todo un reto aún por conseguir. Es necesario enfrentar asuntos relacionados con cuestiones de diversa índole y que abarcan desde los accidentes de trabajo hasta las enfermedades provocadas por la exposición a elementos tóxicos, pasando por la consideración de los riesgos psicosociales de origen laboral.

Más de 800 personas trabajadoras muertas en accidentes de trabajo en 2024

En el año 2024, un total de 833 personas trabajadoras se dirigieron un día a su centro de trabajo y jamás volvieron a sus hogares. Así, 762 hombres y 71 mujeres perdieron la vida en España por el simple hecho de ir a trabajar. Son datos estadísticos del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Además, este análisis especifica que en el mismo año se produjeron 1.217.491 accidentes de trabajo, de los que 647.200 causaron la baja laboral de la persona trabajadora. También se notificaron 552.902 accidentes de trabajo sin baja. Entre las principales causas de estas muertes se encuentran los infartos y derrames cerebrales, con 282 accidentes mortales, seguidos de los accidentes de tráfico y golpes con 104 muertes cada uno. El sindicato UGT denuncia la infradeclaración de las muertes por golpes de calor. En 2023, solo se declararon cuatro muertes debidas a calor e insolación y en 2024 únicamente una, cifras que no concuerdan con distintas noticias publicadas en prensa sobre accidentes laborales

causadas por exposición al calor. Es importante conocer la magnitud real del problema para poder proteger la salud de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático. Además, las bajas laborales por problemas de salud mental no dejan de crecer y son escasas las que reconocen el origen laboral del problema. La falta de desconexión digital es uno de los factores que pueden asociarse a este aumento de las bajas y es que, por ejemplo, los chats enviados fuera del horario laboral habitual de 9 a 5 aumentaron un 15% interanual, con una media de 58 mensajes por persona, que se lanzan antes o después del horario laboral. Además, el uso del correo electrónico durante el fin de semana ha aumentado casi un 20%.

Urgen soluciones ante esta grave situación. Para ello, es necesario que se haga cumplir la legislación en materia preventiva, que sigue siendo una asignatura pendiente en nuestro país. Además, los datos dejan patente que es imprescindible destinar más recursos a mejorar la prevención y la seguridad en los centros de trabajo.

Agentes cancerígenos

Además de estos datos relacionados con los accidentes en el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo y la OMS han estimado que dos millones de muertes relacionadas con el trabajo se deben a enfermedades profesionales. En general, el cáncer constituye el componente más importante (aproximadamente el 32%), lo que corresponde a 660 000 muertes, y la exposición al amianto es la que contribuye en mayor proporción¹. El cáncer es la causa principal de mortalidad laboral en la Unión Europea (UE). De hecho, se producen en torno a unas 100.000 muertes por cáncer laboral al año, según los datos del Marco Estratégico de la UE en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027. En España, fallecen cada año 8.700 hombres y 850 mujeres debido a exposiciones a agentes cancerígenos en sus puestos de trabajo. Entre los agentes cancerígenos más comunes se encuentra el amianto. Se estima que se cobra en torno a 88.000 vidas al año en Europa. Según datos de Eurostat 2021, España es el cuarto país con más casos de fallecimiento por exposición a este cancerígeno, después de países como Italia, Alemania e Italia. El amianto forma parte de un grupo de minerales de silicatos y en España su uso, producción y comercialización está prohibido desde el año 2002. Está presente en estructuras e instalaciones antiguas, en equipos, vehículos y una variedad de materiales como pueden ser los revestimientos proyectados y mortero, el fibrocemento presente en tejados, depósitos y tuberías y en telas asfálticas y plásticos reforzados.

¹ Fuente: Suggested citation. Wild CP, Weiderpass E, Stewart BW, editors (2020). World Cancer Report: Cancer Research for Cancer Prevention. Lyon, France: International Agency for Research on Cancer. Available from: <http://publications.iarc.fr/586>. Licence: CC BY-NC-ND 3.0 IGO.

REPORTAJE

Otro de los agentes cancerígenos todavía presentes es la sílice cristalina. Se trata de un componente natural que se encuentra en rocas, suelo, arena, hormigón, ladrillo, mortero y en otros materiales para la construcción. Además, se utiliza en minería, fundiciones y marmolería. El amianto puede causar fibrosis pulmonar, mesotelioma, cáncer de pulmón, laringe u ovario y enfermedades pleurales benignas. Mientras, entre los efectos para la salud de la sílice cristalina se encuentran la artritis reumatoide, el cáncer de pulmón, la silicosis, el EPOC y puede aumentar el riesgo de padecer tuberculosis. A pesar de todo, la declaración y reconocimiento como enfermedad profesional del cáncer causado por estas sustancias es ínfima. En 2024, únicamente se reconocieron 104 enfermedades profesionales causadas por agentes cancerígenos. De ellas, 96 fueron en hombres y ocho en mujeres. Un total de 54 fueron debidas al amianto y 19 al polvo de sílice libre.

Contrasta enormemente la declaración de casos de cáncer laboral en los distintos países de la Unión Europea, siendo los cánceres

profesionales el 32% del total de enfermedades profesionales en Alemania, el 11% en Austria, el 7% en Bélgica y el 5% en Dinamarca, mientras que en España no llega al 1%. Ante el riesgo de exposición a estas sustancias tóxicas es necesario que las empresas cumplan con sus obligaciones en materia preventiva. Así, estas deben evitar exposición laboral a agentes cancerígenos sustituyendo estas sustancias por otras que no supongan riesgo para la salud; implantar medidas de protección y facilitar equipos de protección individual; reforzar las acciones de información y formación en materia preventiva; así como mantener una vigilancia periódica del estado de salud de la persona trabajadora.

Los riesgos psicosociales, los grandes olvidados en la gestión preventiva

El estrés, el exceso de carga de trabajo y las situaciones de acoso afectan de manera negativa a la salud mental de las personas trabajadoras. Los riesgos psicosociales existen, pero son los grandes olvidados de la gestión preventiva. De hecho, son los únicos que no cuentan con una normativa propia en nuestro país, como por ejemplo los riesgos por la exposición al ruido o a los agentes biológicos.

Los hombres ocupan puestos de trabajo en los que están presentes los riesgos físicos o “tradicionales”. Sin embargo, las mujeres ocupan trabajos donde están expuestas mayormente a riesgos psicosociales como, por ejemplo, aquellos que se desempeñan en el sector de los cuidados, el sector sanitario o la educación. Así, las mujeres presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental que los hombres. Además, perciben una mayor incidencia en su salud por los riesgos psicosociales de origen laboral.

Las mujeres trabajadoras tienden a tener más probabilidad de estar expuestas a factores de riesgo psicosocial como violencia o abuso verbal por parte de clientes, pacientes, alumnos, etc. (19% frente al 14% de los hombres), según la encuesta *OSH Pulse-2025. Seguridad y Salud en el Trabajo en la era del cambio climático y digital*. Actualmente, las evaluaciones de riesgo se están desarrollando tomando como referencia un modelo masculinizado en el que no se tienen en cuenta las características propias del sexo femenino. Esto repercute en una deficiente gestión de la prevención de riesgos laborales. Por ello, es esencial avanzar en esta cuestión teniendo en cuenta la perspectiva de género en todos los procesos relacionados con la prevención de la seguridad y la salud, también en los diseños de los puestos y equipos de trabajo, selección de EPIS y en la vigilancia de la salud, entre otros. Por ejemplo, se deberían tener en cuenta cuestiones como la menopausia, para adaptar el trabajo a las mujeres. En relación a la vigilancia de la salud ya se está avanzando y algunas empresas la amplían realizando pruebas diagnósticas preventivas o cribados para determinadas enfermedades como cáncer de mama, próstata o colon para facilitar la detección precoz y mejorar la supervivencia de las personas trabajadoras. Esta práctica beneficia no solo a los trabajadoras y trabajadores, sino también a las empresas y a la sociedad en general. Los retos son variados y hay mucho por hacer. Caminar hacia unos centros de trabajo más seguros es urgente.



Detrás de cada muerte y de cada patología por cuestiones laborales hay un verdadero drama social de primera magnitud y es necesario poner este asunto en el primer plano político y social. Nadie debería enfermar o perder la vida por tratar de ganársela dignamente.

FUENTES:
 OIT <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>
 Datos del Ministerio de Trabajo <https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>
 Nota de prensa INSS <https://www.insst.es/noticias-insst/nota-de-prensa-evitemos-hoy-el-cancer-laboral-de-ma%C3%B1ana>
 International Agency for Research on Cancer
<https://publications.iarc.who.int/Non-Series-Publications/World-Cancer-Reports/World-Cancer-Report-Cancer-Research-For-Cancer-Prevention-2020>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Encuesta OSH Pulse 2025
 OSH Pulse 2025 - La seguridad y la salud en el trabajo en la era del cambio climático y digital | Safety and health at work EU-OSHA
 Eurostat 2021. Estadísticas de enfermedades profesionales y cánceres profesionales
 Estadísticas de enfermedades profesionales - cánceres profesionales EXPERIMENTAL - Explicación de las estadísticas - Eurostat 2021
 UGT: Desconexión Digital: Desenmascarando el absentismo
https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/250717_UGT_Informe_Desconexion_SaludMental_Absentismo.pdf

A LA CAMA NO TE IRÁS SIN SABER UNA COSA MÁS

SACADUDAS



Días de permiso retribuido por matrimonio

Si tienes pensado casarte o firmar una unión de hecho debes saber que existe un permiso remunerado asociado. Te contamos todo lo que tienes que saber sobre ello

¿Cuántos días de permiso me corresponden por matrimonio?

En España, el permiso por matrimonio es, previo aviso y justificación, de 15 días naturales (no hábiles) de descanso remunerado, en virtud del artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores. Este permiso se aplica tanto a todas las formas de matrimonio con efectos civiles (en el Registro Civil, Ayuntamiento, Notaría, o ceremonia religiosa), así como en el caso de registro de parejas de hecho.

¿Todo el mundo tiene los

misimos días?

El ET recoge 15 días de permiso retribuido por matrimonio y constitución de pareja de hecho. Sin embargo, es conveniente consultar el convenio colectivo de aplicación porque puede mejorar el permiso, estableciendo diferentes condiciones como la ampliación de los días de disfrute, entre otros.

¿Sigo cobrando?

Sí, el trabajador o trabajadora seguirá percibiendo su salario habitual durante este tiempo. Asimismo, no se verán afectadas las cotizaciones a la Seguridad Social.

¿Me puedo coger los días

de matrimonio cuando yo quiera?

El permiso por matrimonio consiste (salvo mejora de convenio) en 15 días naturales a computar normalmente desde el día de la boda o el registro de la pareja de hecho (si ese día coincide con el descanso semanal, su cómputo se produce a partir del primer día laborable, durante 15 días naturales). También cabe su disfrute siempre que la ceremonia se produzca durante el permiso. La STS 834/2022, de 18 de octubre de 2022, repasa la doctrina reiterada y consolidada respecto de la fijación del día de inicio del cómputo del período de disfrute de permisos y licencias retribuidas. De esta manera, establece que los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que, en efecto, el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable) y no desde una fecha en que no tenía tal obligación.

El permiso tiene sentido si se proyecta sobre un período de tiempo en el que existe obligación de trabajar, pues, de lo contrario, carecería de sentido que su principal efecto fuese ausentarse del trabajo. Por lo tanto, cuando el matrimonio se produce en día laborable, ese será el día inicial del permiso, pero si el matrimonio se celebra en un día no laborable, el día a partir del cual comienza a computar el permiso ha de ser el primer día laborable siguiente al de la ceremonia.

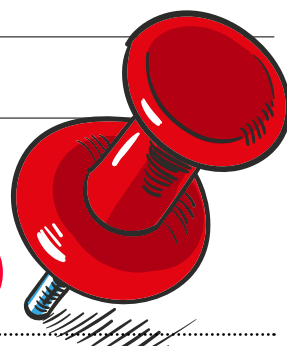
En relación con la superposición de permiso por matrimonio y vacaciones, la STS 834/2022, de 18 de octubre de 2022 concreta que «cuando los acontecimientos que justifican la concesión de cualesquiera de los permisos retribuidos acaezcan durante un período de vacaciones anuales retribuidas, no surge el derecho a su disfrute durante un período de trabajo subsiguiente», por lo tanto, cuando el matrimonio coincide con las vacaciones estipuladas en la empresa el permiso retribuido se perderá salvo pacto con la empresa o mejora de convenio.

¿Podemos hacer lo mismo con pareja de hecho?

Sí, las parejas de hecho tienen derecho a 15 días naturales de permiso retribuido en las mismas condiciones que en el caso de matrimonio, tras inscribirse en el Registro de parejas de hecho.

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

Las claves



Qué debes saber sobre la carta de despido



Una carta de despido es el documento a través del cual la empresa notifica a la persona trabajadora la extinción de su relación laboral (artículos 49 a 56 del Estatuto de los Trabajadores). Habitualmente, la carta de despido puede venir acompañada del documento de finiquito, esto es, la liquidación de las cantidades pendientes de abonar por parte de la empresa en el momento de la extinción laboral (pago correspondiente al salario por los días trabajados durante el mes en el que se produzca la extinción del contrato, vacaciones generadas y no disfrutadas, parte proporcional de pagas extraordinarias, horas extras, etc.)

La comunicación (carta) de despido debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Debe ser notificada de forma fehaciente y por escrito a la persona trabajadora.
2. Debe especificar el tipo de despido y la causa o los hechos que lo motivan, de forma clara, detallada y suficiente.
3. Debe contener la fecha de la carta y la fecha de efectos del despido. Si la carta es entregada en fecha distinta a la que conste en la misma, debe hacerse constar antes de la firma del recibí o a continuación de la misma la fecha real de notificación.

¿Qué más debería tener en cuenta en relación con la notificación del despido?

Es importante también tener en cuenta que:

1. En caso de despido disciplinario (art. 54 y 55 ET), antes de la notificación del despido y conforme a la STS 1250/2024, de 18 de noviembre, la empresa está obligada a cumplir con el requisito de dar una audiencia previa a la persona trabajadora para que pueda defenderse de los hechos que le son imputados. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales. El incumplimiento de este requisito provoca que el despido resulte improcedente. Si la persona trabajadora fuera un representante legal de los trabajadores y trabajadoras o delegado/a sindical, se procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán escuchados, además del

interesado, los miembros de la representación legal de los Trabajadores a la que pertenezca (Comité de Empresa o Sección Sindical en caso de ser afiliado).

2. En el supuesto de despido objetivo (art. 52 y 53 ET), en el momento de la entrega de la carta de despido, la empresa debe poner simultáneamente y con carácter general, a disposición de la persona trabajadora la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades. Se debe conceder un plazo de preaviso de 15 días a la persona trabajadora, computado desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato de trabajo. La empresa puede sustituir este preaviso mediante una compensación económica de un día de salario por día de incumplimiento. Asimismo, en el supuesto del art. 53.1c), cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa deberá proporcionar una copia de la carta de despido (no del preaviso) a la representación legal de las personas trabajadoras, pudiendo hacerlo posteriormente a la notificación, en un plazo de tiempo razonable sin que esto afecte negativamente a sus derechos de representación ni a los de la persona trabajadora (STS 484/2023, de 5 de julio).
3. Si la persona trabajadora impugnara el despido en los 20 días siguientes a la notificación, los tribunales podrían declarar dicho despido como procedente, improcedente o nulo, con las consecuencias legales correspondientes en

cada caso. Si se consideran acreditados los incumplimientos laborales de carácter grave y culpable por parte de la persona trabajadora, el despido disciplinario será calificado como procedente, sin derecho a indemnización. También tendrá esta calificación el despido objetivo cuando se acredite la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o económicas, percibiendo en este caso la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de doce mensualidades. En el caso de no acreditarse los incumplimientos laborales o las causas del despido objetivo, la calificación es de improcedencia, condenándose a la empresa, a su opción, a la readmisión de la persona trabajadora, con abono de los salarios de tramitación, desde el despido hasta la readmisión; o extinguir definitivamente la relación laboral con abono de la indemnización legal de 33 días de salario por año de servicio (salvo los periodos anteriores a febrero de 2012, en los que la indemnización será por dichos periodos de 45 días de salario por año de servicio), con el límite de veinticuatro mensualidades.

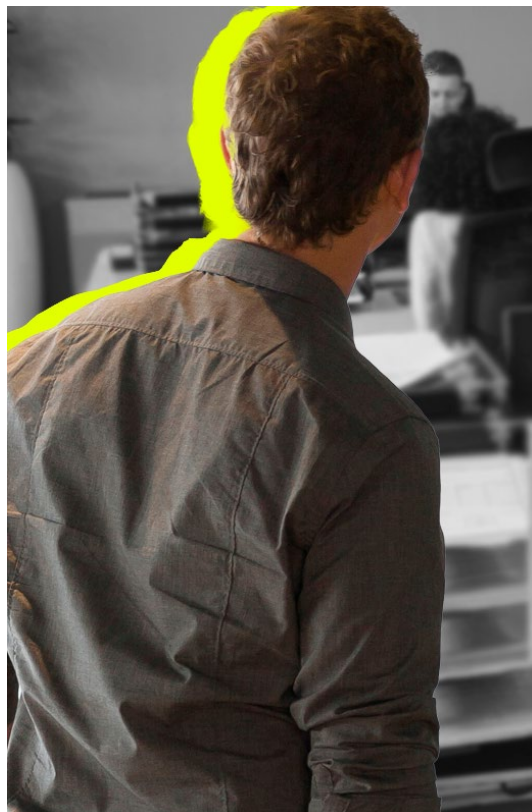
En los casos en los que no concorra causa de despido disciplinario u objetivo, con móvil discriminatorio o vulnerador de derechos fundamentales (incluida la situación objetiva de la mujer embarazada o la persona trabajadora en ejercicio de derechos de conciliación), el despido se calificará de nulo, con readmisión obligatoria inmediata al puesto de trabajo y abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión.

Que No Te Engañen



Bulos sobre periodo de pruebas

Encontrar un trabajo, siempre puede ser una buena noticia, pero tras ello, llega el periodo de prueba. Un periodo donde la no superación del mismo puede sobrevolar los pensamientos de la persona trabajadora. Por eso en In Itinere desmentimos bulos y mentiras a cerca del periodo de prueba y la no superación del mismo.



"En periodo de prueba te pueden echar sin reglas y sin nada por escrito"

FALSO

El periodo de prueba debe pactarse por escrito y con duración concreta; si no, no existe. Revisa tu contrato; si solo pone "según convenio" sin cifra, impúgnalo.

"Vale poner 'duración según convenio' sin indicar días"

FALSO

El Supremo exige duración exacta en el contrato; la mención genérica no basta. Si te cesan amparándose en una cláusula genérica, demanda.

"Durante la prueba no tienes mismos derechos salariales ni vacaciones."

FALSO

Tienes los mismos derechos y obligaciones que el resto, salvo la resolución sin indemnización. Reclama salario/plus/descansos exactamente igual que la plantilla.

"Tras un ascenso te pueden poner otra prueba, aunque hagas lo mismo"

FALSO

No cabe volver a probar las mismas funciones.

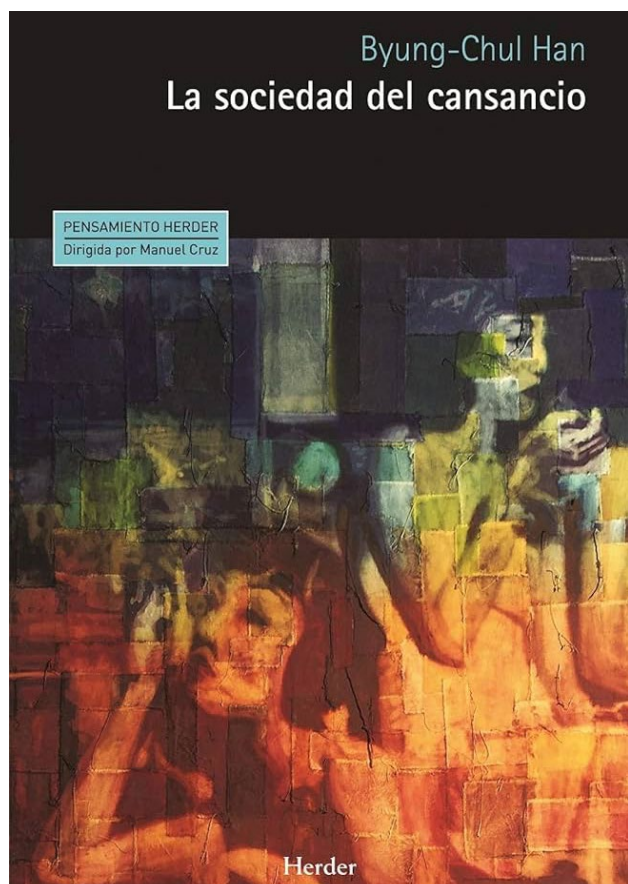
"En prueba nunca hay consecuencias si te echan"

FALSO

Si la cláusula es inválida o hay discriminación (p. ej., IT), puede ser nulo o improcedente. Revisa forma/duración y contexto (IT, embarazo) antes de demandar.

CULTURA

PELIS&SERIES RECOMENDADAS



LA SOCIEDAD DEL CANSANCIO

(BYUNG-CHUL HAN, 2010)

Un espejo incómodo y necesario del clima emocional contemporáneo

A lo largo de su obra, Han hace un diagnóstico sobre cómo nuestra "vieja sociedad disciplinaria" se ha transformado en una sociedad del rendimiento, cuya evolución nos lleva a un cansancio generalizado como sociedad humana.

La productividad se fetichiza, el límite se borra y el agotamiento se vuelve rutina. Lo que llamamos "falta de actitud" suele ser estrés crónico generado por la hiperconexión, la hiperactividad, objetivos difusos y presión para rendir siempre. Así, nos explica que hemos pasado de la orden ("hazlo") al mandato de la autoexigencia ("puedes con todo") y eso nos lleva a autoexplotarnos: más horas, más pantallas y más métricas hasta el agotamiento.

El libro pone nombre a problemas cotidianos: correos fuera de horario, reuniones sin fin, evaluación por "estar" en lugar de por resultados. De este modo nace una cultura de la auto-optimización – coaching, wellness, productividad – donde el yo se convierte en proyecto y en marca, produciendo patologías culturales como depresión, TDAH y síndrome del "agotamiento".

Si te sientes agotado o agotada... No eres tú, es el propio modelo productivo y social que nos quema poco a poco.

EN 1 MINUTO

El accidente que cambió su vida

Neus trabajaba en una empresa de limpieza. Un miércoles cualquiera su vida cambió para siempre. Durante su jornada laboral, sufrió una caída que le dejó parapléjica. A día de hoy, se encuentra rehabilitándose en el hospital de Toledo. La terapia psicológica le está ayudando a gestionar su nueva situación, pero un pensamiento recurrente le invade a menudo. ¿Se podría haber evitado ese accidente?

LA VIÑETA

