



EDADISMO

**Rejuvenecimiento de plantilla
¿Una trampa para el
empleo decente?**



Más derechos para el teletrabajo

El Tribunal Supremo ha resuelto que la persona teletrabajadora de una empresa puede ir al aseo durante su jornada laboral sin tener que recuperar las horas. Además, si pierde la conexión a internet en su casa o en su lugar de teletrabajo, no hace falta que compense esas horas hasta que vuelva a conectarse.

Si en el trabajo se cae Internet, no puedes trabajar y no lo tienes que recuperar, en casa tampoco. Si en el trabajo vas al aseo y esa pausa se considera fisiológica o por PVD (las que se hacen cuando estás mucho tiempo delante de la pantalla de ordenador) y no la tienes que recuperar, en casa tampoco.

Así lo dicta en una sentencia reciente el Alto Tribunal, que supone una muestra más de que las personas teletrabajadoras deben tener los mismos derechos que las personas que se emplean en un centro de trabajo, a pesar de que muchas empresas consideren lo contrario.

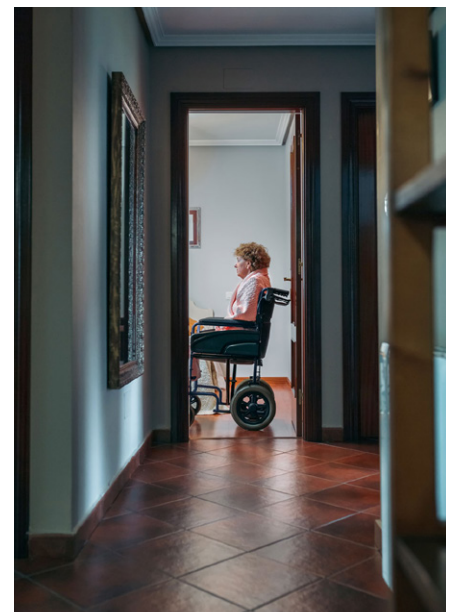
Alemania es un país rico, pero sus pensiones no lo son

España aprobó este año una nueva reforma de las pensiones que asegura una ampliación de derechos para nuestros y nuestras pensionistas y la sostenibilidad del sistema público. De esta forma, entre las medidas que contiene la nueva ley, se aumentan las pensiones cada año, como mínimo al nivel del IPC, o se incluye aumentos importantes de las pensiones mínimas o del complemento para reducir la brecha de género (sube un 10% más que el IPC de cada año).

Sin embargo, en un país tan importante como Alemania pasa totalmente lo contrario. En la cuarta economía del mundo y la mayor de Europa, un millón

de jubilados y jubiladas tienen que seguir trabajando con 67 años para poder recibir su pensión. Tras 45 años cotizando, la jubilación media está en 1.543 euros, según datos del Ministerio de Trabajo alemán. Además, del millón de jubilados que trabajan, más de 800.000 están empleados en los minijobs, los empleos más precarios.

El sistema público de pensiones español es uno de los mejores de Europa y del mundo. Garantiza un nivel de vida digno para las personas que han trabajado toda su vida y que se merecen descanso y tiempo libre para dedicarlo a la emoción, no a la obligación.



Una cesta de la compra de lujo

La llegada de la COVID y, tras la pandemia, el inicio de la guerra entre Ucrania y Rusia ha servido para que muchas empresas suban los precios de sus productos hasta límites impensables. Precios, en su mayoría, de productos básicos y fundamentales para las personas, que ven cómo tienen que recortar su cesta de la compra cada semana por no poder pagarla, mientras los empresarios se hacen cada vez más ricos.

De esta forma, según datos de NIQ, el aceite ha aumentado su precio en un 27,9% en

agosto en relación al año pasado; el azúcar, un 33,4%; el arroz, un 22,2%; el queso, un 15,7%; y los helados y cereales, un 14,2%.

Los salarios están aumentando de media solo un 4,3% en este año, y es la subida más alta de los últimos años, por lo que las familias están sufriendo una pérdida de poder adquisitivo muy importante, que les impide alcanzar un proyecto de vida estable o, simplemente, ahorrar para aumentar su nivel de ocio, tan resentido y golpeado desde hace tiempo.



Grabar a los empleados en sus zonas de descanso no es legal

En su afán por controlar a las personas trabajadoras o los recursos materiales en los centros de trabajo, las empresas incurren, en ocasiones, en delitos de vulneración de derechos como la intimidad o el honor.

Así ha sucedido con una empresa de autobuses de Las Palmas de Gran Canaria, que ha instalado cámaras de seguridad en la zona de descanso de los trabajadores y trabajadoras con el fin de controlar las máquinas de vending que tiene instaladas, pero que, según el Tribunal Superior de

Justicia de Canarias, ha vulnerado los derechos de la intimidad y de la dignidad de sus empleados al ubicar estas cámaras en las zonas de descanso.

En estas zonas está prohibido grabar a menos de que la empresa considere que se supera el triple test constitucional o juicio de proporcionalidad, pero en este caso el Tribunal considera que no lo supera, por lo que la empresa deberá retirar las cámaras a la mayor brevedad posible.

Contestar con un 'sí' puede ser negativo

La llegada de las nuevas tecnologías y la economía digital no solo ha traído consigo nuevos empleos o distintas formas de vender productos. También ha agudizado el ingenio de los ladrones a la hora de establecer nuevos métodos para robar.

Con más frecuencia, nos llegan mensajes de texto de empresas de paquetería, mails del que crees que es tu banco, llamadas de empresas de publicidad o telefonía... Todo, para intentar sacarte todos los datos posibles y falsificarlos para extraer tu dinero.

Lo último ahora es recibir una llamada telefónica y que el 'caco' espere a que digas 'sí' como llave de entrada para activar un fraude bajo tu nombre, utilizando tu voz y esa afirmación para autorizar transacciones financieras, contratos o falsificar nuestros datos.

Así que ya sabéis, si os llaman de un número desconocido, contestad con un 'hola' o un 'diga, nunca con un 'sí', siempre sed lo más cautelosos posible y actuar con prevención ante la nueva modalidad de ladrones 5.0.



EDADISMO

Rejuvenecimiento de plantilla ¿Una trampa para el empleo decente?

Las ofertas de empleo de las empresas suelen incidir en que buscan perfiles con experiencia, en muchos casos, demandan entre 5 y 10 años, o incluso más. Pero a la hora de la verdad, las posibilidades de encontrar trabajo disminuyen con el aumento de la edad y cada vez hay más casos de edadismo en los centros de trabajo que se traducen en despidos o prejubilaciones. Se trata de la discriminación laboral más extendida y la más silenciada. ¿Es también de una excusa para devaluar el factor trabajo?



La edad se ha convertido en un factor de discriminación más, les sucede a los más jóvenes, pero, sobre todo, a las personas con edades superiores a los 45 años. Cada vez observamos, con mayor frecuencia, como las personas en estos tramos de edad son expulsados del mercado de trabajo y lo complicado que resulta para ellos encontrar un nuevo empleo.

No son casos aislados, el informe mundial sobre edadismo, elaborado por las Naciones Unidas, revela que una de cada dos personas en el mundo tiene actitudes edadistas, y que esta forma de discriminación está, en la actualidad.

Las consecuencias de este fenómeno en el ámbito laboral son demoledoras: en la última década el número de mayores de 50 años sin trabajo se ha duplicado en España. Con esas edades deben esperar a llegar a la edad de jubilación y, como pierden años de cotización, les quedan pensiones muy bajas y se merma su calidad de vida. Con las prejubilaciones sucede algo similar.

Son personas activas, con experiencia, pero el sistema productivo, las empresas, prescindan de ellas, a pesar de todo lo que pueden aportar. ¿Por qué sucede esto? ¿Es una cuestión de cultura empresarial? ¿Se trata de reducir costes laborales? ¿Es un fenómeno que va más allá de la economía?

Desde hace ya años las prejubilaciones, que antes eran una excepción, se han

Las empresas ahorran costes pero pierden talento

convertido en una norma. Isabel, de 43 años, nos cuenta que, en su empresa, en el sector de seguros, ella es de las mayores. "Se llevaron a cabo varias tandas de prejubilaciones y ya casi no quedan mayores de 50. Los que hay, son jefes", explica.

"Las empresas se deshacen de las personas con

mejores condiciones laborales y salarios dignos para contratar a gente con peores condiciones y salarios. La jugada es redonda. Los que ganan son ellos" afirma.

“El rejuvenecimiento de las plantillas no puede llevarse a cabo devaluando los salarios y las condiciones laborales”

En el caso de Jesús es diferente, fue despedido con 57 años y lleva más de tres años buscando empleo, él recuerda que "antes, lo normal era entrar a trabajar y jubilarte en la misma empresa, teniendo una vida laboral tranquila, ahora cuando vas cumpliendo años asoma la amenaza del despido o la prejubilación". "En mi caso", manifiesta, "no hubo prejubilación y dudo mucho que vuelva a encontrar trabajo, así que con más de 30 años cotizados, me han condenado a un retiro precario".

Con la excusa del rejuvenecimiento de las plantillas, las empresas reducen costes, sustituyendo a las personas con más antigüedad y experiencia que suelen tener salarios más elevados por otras que, realizando teóricamente las mismas tareas, entran con salarios más reducidos. Se trata, en definitiva, de la devaluación del trabajo de todos, mayores y jóvenes. ¿Quién gana con esto? Como siempre, solo hay que seguir al dinero.



Trabajadores en el limbo

El edadismo tiene además otras vertientes como la de aquellas personas trabajadoras en activo ignoradas por los mandos, relegadas a tareas de escasa responsabilidad y excluidas de los procesos de promoción profesional. Acciones de presión que, en muchos casos, les llevan a pedir la jubilación anticipada.

Es el caso de Miriam, que tiene 56 años y lleva más de 30 años trabajando en la empresa. Cuenta que a partir de los 50 se ha sentido ignorada y silenciada, y sufre "una especie de mobbing laboral encubierto". "Da la sensación de que tu opinión no interesa, representas 'lo viejo' y te hacen sentir como un electrodoméstico, con obsolescencia programada, te dejan al margen", lamenta.

Lo mismo le sucede a Carmen que, con 55 años, señala que "por el mero

hecho de ser mayor, consideran que ya no estás capacitado para hacer tu trabajo. Antes mi opinión era tenida en cuenta en muchos proyectos, ahora cuentan conmigo nada más que para la ejecución de los mismos, cuando ya todo está planificado".

“Las personas con experiencia aportan mucho a las empresas: son los encargados de enseñar lo que saben a las nuevas incorporaciones”

Ambas coinciden en que "antes que formar a los trabajadores más veteranos, las empresas prefieren contratar gente joven preparada en estos ámbitos, pero con poca

experiencia laboral" y esto obedece a que "hay una estrategia empresarial despiadada e injusta" relacionadas con el ahorro en costes laborales con consecuencias nefastas para todos.

El caso de Huawei

Los casos de edadismo son bastante habituales, pero es muy difícil demostrarlos, por eso es extraño que se denuncien y no hay cifras oficiales al respecto. Sin embargo, sí hay jurisprudencia.

El Tribunal Constitucional estableció mediante una sentencia de 2015 que la discriminación por razón de edad está prohibida, a excepción de despidos colectivos en los que se establezcan medidas destinadas a minimizar el perjuicio ocasionado al trabajador próximo a la jubilación. Y recientemente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid condenó a la empresa Huawei España por vulnerar



¿Qué es el edadismo?

El edadismo es un término acuñado en los 1960s por Robert Butler, médico gerontólogo y psiquiatra, para referirse a los estereotipos y prejuicios existentes en relación a la edad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se refiere a los estereotipos, los prejuicios y la discriminación hacia las personas mayores en función de su edad y se produce cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas provocando daños, desventajas e injusticias.



el derecho fundamental de no discriminación por razón de edad de un trabajador.

El trabajador denunció que la empresa le despidió alegando una reestructuración organizativa derivada del descenso de las ventas en el departamento en el que prestaba sus servicios. En ese departamento trabajaban otras personas, pero solo él superaba los 55 años. Además, tras su salida, su puesto no desapareció, sino que se cubrió por otro empleado más joven.

La sentencia considera que la empresa siguió una estrategia destinada a deshacerse de la plantilla de mayor edad y con más antigüedad, y declaró el despido nulo, obligando a la compañía a readmitir al trabajador y

pagarle una indemnización por daños y prejuicios.

Legislar, vigilar y sancionar

Una vez detectado el problema, hay que actuar. Y existen diferentes estrategias que pueden seguirse para tratar de acabar con el edadismo, pero el primer paso debe ser legislar. Es fundamental establecer leyes claras contra este tipo de discriminación que contengan sanciones ejemplarizantes. Además, sería conveniente establecer mecanismos de control y vigilancia a distintos niveles, empezando en las propias empresas.

También hay que fomentar iniciativas como los contratos de relevo y

fórmulas para compatibilizar trabajo y pensión.

La formación a lo largo de la vida laboral es asimismo fundamental, pero no podemos perder de vista que la interacción generacional en las plantillas es un elemento muy positivo que puede generar conocimiento, ideas y sinergias beneficiosas para las empresas.

SACADUDAS

Permiso retribuido de 5 días para cuidado de familiares o convivientes

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



¿Cuándo entró en vigor?

Entró en vigor el 30 de junio de 2023. Este permiso amplía la regulación anterior de dos días al año por esta causa y la enriquece, pues por primera vez la normativa contempla a personas convivientes, con o sin parentesco.

¿Quién lo puede solicitar?

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que necesiten atender a un familiar de segundo grado o un conviviente, con o sin parentesco, en caso de hospitalización, accidente, enfermedad grave o una intervención quirúrgica que precise de reposo domiciliario.

Se incluye al cónyuge, a la pareja de hecho, a los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad, incluido los familiares consanguíneos de la pareja de hecho, así como a cualquier persona que conviva en el mismo domicilio que el trabajador/a

¿Esos 5 días tienen que ser consecutivos?

Sí, pero pueden disfrutarse en cualquier momento de la hospitalización o el reposo domiciliario, no necesariamente durante los primeros días. Por supuesto es preciso el previo aviso y justificación por parte de la persona trabajadora para ausentarse del trabajo.

¿En esos 5 días cuentan los fines de semana?

Los permisos retribuidos solo incluyen los días laborables, sean fines de semana o no. El permiso de hospitalización comienza a computarse, una vez aceptado por la empresa, el primer día laborable tras la solicitud. El primer día de permiso no debe de coincidir en festivo o no laborable.

¿Se puede solicitar más de dos veces al año, en caso necesario?

La ley contempla los casos en que se debe otorgar el permiso, no las veces que se puede otorgar, pero será tantas veces como se configuren los supuestos que dan derecho al permiso laboral.

¿El trabajador/a puede compatibilizar este permiso con otros permisos retribuidos?

Sí, como por ejemplo con el Permiso 'por causa de fuerza mayor', de 4 días retribuidos al año. Este nuevo derecho se utiliza cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.



SALUD MENTAL EN LA EMPRESA

“La enfermedad mental es lo más normal”



La salud mental en la empresa aborda de lleno las cuestiones que preocupan a buena parte de la gente con la que nos cruzamos camino al trabajo. Tanto si eres empresario, jefe de sección o acabas de empezar en el último escalón de la empresa este libro te interesa.

Javier Cantera reflexiona con datos y herramientas en la mano sobre el concepto de bienestar: como tener, obtener o recuperarlo en nuestro entorno laboral. Para ello Cantera analiza los diez puntos que generan malestar, aspectos que pueden ser optimizados y mejorados para que la vida sea mejor en la empresa. Tanto “el jefe tóxico” como los otros nueve se ven reflejados en los 26 casos reales que describe a lo largo del libro, toda una guía que mantendrá la atención del lector.

En una entrevista Javier comentaba “el objetivo de este libro es desestigmatizar la salud mental de una persona. [...] Una persona viene de baja por una depresión y hay un silencio clamoroso. ¿Por qué? Porque está totalmente estigmatizado

Una persona viene de baja por una depresión y hay un silencio clamoroso. ¿Por qué?

tener enfermedad mental cuando la enfermedad mental es lo más normal.”

En el libro también se acuñan varios cambios de paradigma como pasar de tener “Recursos Humanos” en la empresa a tener “Humanos con recursos”. Para articular este cambio, Cantera muestra herramientas y modelos de gestión a los trabajadores y empresarios para hacer del entorno laboral un ecosistema funcional. Los demás cambios tendréis que descubrirlos en el libro de Cantera y su propuesta con la que todos salimos ganando.

EN 1 MIN

El día que despidieron a mi madre el mundo cambió para toda la familia, pero sobre todo para ella. Fue a los tres meses de cumplir las 56 primaveras. Toda su vida trabajando y, de repente, se vio delante de la pantalla día tras días buscando trabajo. La negativa venía gota a gota (eso si la respondían).

Todas sabíamos que la edad era el principal problema por el que no encontraba trabajo. Han pasado dos años y ha tenido que hacerse freelance y hace malabares para poder llevar un mínimo sueldo a casa. Por culpa de su edad, nadie le dio una oportunidad.

LA VIÑETA

