

IN ITINERE

LA REVISTA QUE LEES DE CAMINO AL CURRO | AGOSTO 2023 | Nº3

ACTUALIDAD
REPORTAJE
SACADUDAS
CULTURA

El tabú de la SALUD MENTAL



LULIPEN

Ni emancipación ni proyecto de vida: el coste de las hipotecas se duplica en el último año

El interés de los préstamos ha crecido estando hoy entre el 3% y el 4%, y hasta el 4,52% en el caso la TAE

En esta burbuja de aumentos de precios en la que estamos instalados en los últimos años, que está ahogando a los trabajadores y trabajadoras de este país a costa de llenar los bolsillos de las empresas, seguimos viendo cómo las personas, sobre todo las jóvenes, tienen muy limitado el poder ejercer su derecho a tener una vida digna.

Es el caso del derecho a la vivienda, donde no solo los precios de la compra y el alquiler se han disparado con la pandemia y la guerra entre Rusia y Ucrania, sino que el coste de las hipotecas se ha duplicado en el último año. De esta forma, el Banco de España señala que, en el primer trimestre de 2022, los bancos registraban sus préstamos hipotecarios con un interés entre el 1% y 2%, mientras que un año después lo están haciendo entre el 3% y el 4%. Si hablamos del interés variable, el aumento es aún mayor: a principios de 2022, la TAE media de los préstamos hipotecarios rondaba el 1,76%, y ahora está en el 4,52%.

Resulta absolutamente escandaloso que las empresas se estén lucrando con las sucesivas crisis que asolan no solo a nuestro país, sino también a nivel internacional, mostrando niveles récords de beneficios a costa de empobrecer cada día más a la clase trabajadora y cercenar el futuro y las condiciones de vida de muchas personas.



El sello 'baby friendly' impulsa a las empresas concienciadas con la igualdad

Son cada vez más las empresas que posibilitan a empleadas y empleados la conciliación con la familias

Las empresas se han puesto las pilas a la hora de conciliar y ya se han agrupado en torno al sello 'baby friendly' para resolver el problema de la desigualdad que existe en el mercado laboral de nuestro país.

Un sello que aúna a las empresas que cumplen diez principios básicos para ser catalogadas como un negocio comprometido con la conciliación, entre los que se encuentran la flexibilidad de horarios para el cuidado familiar (trámites con pediatras, urgencias médicas, reuniones escolares...), fomentar el trato igualitario entre hombres y mujeres o innovar al ofrecer a los nuevos padres las herramientas para desarrollar y mejorar su función paternal, entre otras cuestiones.

Son cada vez más las empresas que se están uniendo a este movimiento baby friendly, que están posibilitando que sus empleados y empleadas se sientan más seguras en su trabajo a la hora de tener una familia y se sientan acompañadas por su empresa en el momento más importante de su vida, la de tener un hijo o hija, impulsando una igualdad justa, eficiente y sostenible no solo en las empresas, sino en la sociedad en su conjunto.

An advertisement for the magazine 'IN ITINERE'. It features three magazine covers: the first is titled 'EL SUEÑO DE EMANCIPARSE' and shows a key; the second is 'En primera línea de fuego' and shows a firefighter; the third is 'Trabajos abusivos' and shows a person holding a stack of papers. To the right, there is a large white text call to action: 'Descárgate los números anteriores de nuestra revista' with a hand icon pointing to a download button.

Uno de cada tres jóvenes cobra en 'B'



Foto: Harrison Haines

Trabajadoras y trabajadores se ven abocados a cobrar en 'B' en trabajos mal remunerados por parte de las empresas

Según la plataforma de empleo Infojobs, uno de cada tres jóvenes de entre 16 y 24 años (el 32%) reconoce que ha cobrado un sueldo en 'B' en los últimos dos años. De este grupo, el 8% lo ha hecho por horas extra, mientras que otro 8% reconoce que estos ingresos en 'B' se deben a trabajos secundarios.

Esta práctica es ilegal en nuestro país y, aunque a simple vista no lo parezca, repercute muy negativamente en el trabajador o trabajadora, ya que están perdiendo prestaciones a la Seguridad Social al no cotizar y, en el futuro, verán mermada su pensión. Sin embargo, según Infojobs, las personas trabajadoras se ven abocadas, en muchas ocasiones, a cobrar

en 'negro', ya que se emplean en trabajos mal remunerados por parte de las empresas y son éstas las que muchas veces no dan otra opción y obligan a las personas jóvenes a recibir su salario en 'B'.

La economía sumergida, y la avaricia empresarial, están golpeando de manera significativa a los y las jóvenes de este país, una situación que la reforma laboral ha mejorado de manera sustancial posibilitando la creación de empleos de calidad y que también debe mejorar el necesario aumento de los salarios en convenio.

Casi 2 millones de personas no pueden pagar la comida cada mes



Foto: v2osk

Unido a la subida de la vivienda y el coste de las hipotecas, también ha aumentado significativamente durante los últimos años el precio de los productos básicos para la población de nuestro país, lo que está produciendo que cada vez más personas, sobre todo trabajadoras, estén entrando en el umbral de la pobreza.

De esta forma, el Banco de España estima que un 9% de los hogares españoles, en torno a 1,7 millones de personas, no tiene dinero para pagar la comida, las facturas de los servicios básicos de una vivienda (luz, agua o gas) o la propia vivienda.

El aumento de los precios y unos últimos años insufribles para las familias se están comiendo el ahorro de los hogares, que ven como cada vez tienen menos ingresos y mayores dificultades para llegar a fin de mes, algo que se debe solucionar en los próximos meses con un control más exhaustivo de los precios, un incremento significativo de los salarios y la creación de más y mejores empleos.

La COVID persistente, un problema social, sanitario y económico



Foto: Seven Cornfield

Personas que han pasado la enfermedad vuelven a presentar síntomas que les impide trabajar con normalidad

Según la Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia (SEMG), la COVID persistente dificulta trabajar al 46% de los afectados, que aún están de baja o trabajan "con mucha dificultad". Solo el 15,6% de los afectados trabaja "en condiciones de normalidad".

Se trata de personas que han pasado la enfermedad y tienen síntomas tiempo después, que aparecen y desaparecen, incapacitando a estas personas para poder realizar una vida normal y, por supuesto, de trabajar.

Conforman el 10% de la población que ha sufrido la infección y se enfrentan a la incompreensión de la sociedad con una problemática que es necesaria resolver de manera urgente desde el punto de vista sanitario, ya que aún no está satisfecha en la actualidad con los recursos del sistema y está produciendo un gran daño tanto social como económico.

SALUD El tabú
de la

MENTAL

MENTAL

TAL



Es una mañana más y María se dirige al hospital en el que trabaja. Es auxiliar administrativo y da citas médicas, desde hace unos años, en el mismo lugar. Citas para pacientes con distintas patologías, algunas graves, de esas que no pueden esperar. Ha atendido a varias personas, y ha tenido un par de rifirrafes con alguna que no entiende cómo puede funcionar tan mal el sistema sanitario. No es nuevo. Se traga muchas veces las frustraciones de mucha gente, algunas justificadas, otras no. Pero ese día algo cambia. En un momento dado siente que se rompe: le falta el aire, el corazón le va a mil y le duele el pecho. Siente náuseas, tiene temblores y sudor frío, se va a desmayar... Pero antes de que ocurra alguien le pone una bolsa en la cara para que respire, para que el aire no se escape.

Le diagnostican crisis de ansiedad que termina derivando en una depresión. Se ha quedado sin fuerzas, como si estuviera en un agujero negro del que no puede escapar, en el que solo hay tristeza, vacío, sentimientos de culpa e inutilidad. No puede dormir, ni quiere comer, todo le da igual.

Tras una larga baja por incapacidad temporal, María solicita un traslado a un centro de salud de Atención Primaria en un barrio de su ciudad. Imagina que la carga de trabajo no será tan brutal y necesita cambiar de aires... Esto sucedió hace unos años. Durante un tiempo María

estuvo relativamente bien. Pero la enfermedad seguía latente y la llegada del Covid acrecentó los riesgos psicosociales asociados a su puesto de trabajo. Durante la tercera ola de la pandemia, María volvió a caer en la depresión.

Los riesgos psicosociales de origen laboral están ahí. La pandemia los ha puesto al descubierto, especialmente en el sector sanitario y sociosanitario (centros de salud, residencias, etc.) pero no son nuevos y se dan en todo tipo de trabajos y en todos los sectores.

Son riesgos asociados a la carga del trabajo, a la mala organización del mismo, a las jornadas interminables, a la exigencia profesional, al ambiente o clima laboral, al poco control sobre el trabajo que se realiza, a la escasa participación en la toma de decisiones, a las tareas poco claras, a los roles discriminatorios, al acoso laboral de todo tipo. Riesgos, como el estrés laboral y el síndrome del trabajador quemado burnout, que implican un agotamiento físico y mental y que, si se prolongan en el tiempo, terminan afectando a la personalidad y la autoestima del trabajador o trabajadora, pero también a la productividad de las empresas y a la economía del país. Riesgos que se potencian con unas condiciones de trabajo precarias e inestables, con salarios que no permiten llegar a fin de mes.



Señales que nos ponen sobre aviso de que nuestra salud mental peligra

¿Sabías que, según el Ministerio de Sanidad, el coste de la depresión en nuestro país supera los 6.000 millones de euros y que las pérdidas de productividad por bajas laborales y prematuras representan el 67% de esos 6.000 millones de euros? ¿Sabías que esta enfermedad será el principal problema de salud en 2050 y que en España cada año se suicidan 3.500 personas, siendo la segunda causa de muerte en la población entre 15 y 29 años?

Estos datos se recogen en el Libro Blanco de la depresión y el suicidio 2020, un Documento estratégico para la promoción de la Salud Mental, editado por la Sociedad Española de Psiquiatría (SEP), la Sociedad Española de Psiquiatría Biológica (SEPB) y la Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental (FEPSM).

La resolución de este grave problema social debe convertirse en una prioridad, no solo desde el punto de vista de la salud pública, sino también desde el punto de vista de la salud laboral.

Pero ¿cuáles son las señales que nos advierten de que nuestra salud mental peligra? Hay varias luces rojas: tener trastornos del sueño, tener los niveles de energía muy por debajo

de lo normal, sufrir cambios de humor repentino que afectan a las relaciones, dejar de disfrutar de las personas y de situaciones con las que antes sí se disfrutaba e incluso el consumo de drogas y alcohol en exceso, entre otras.



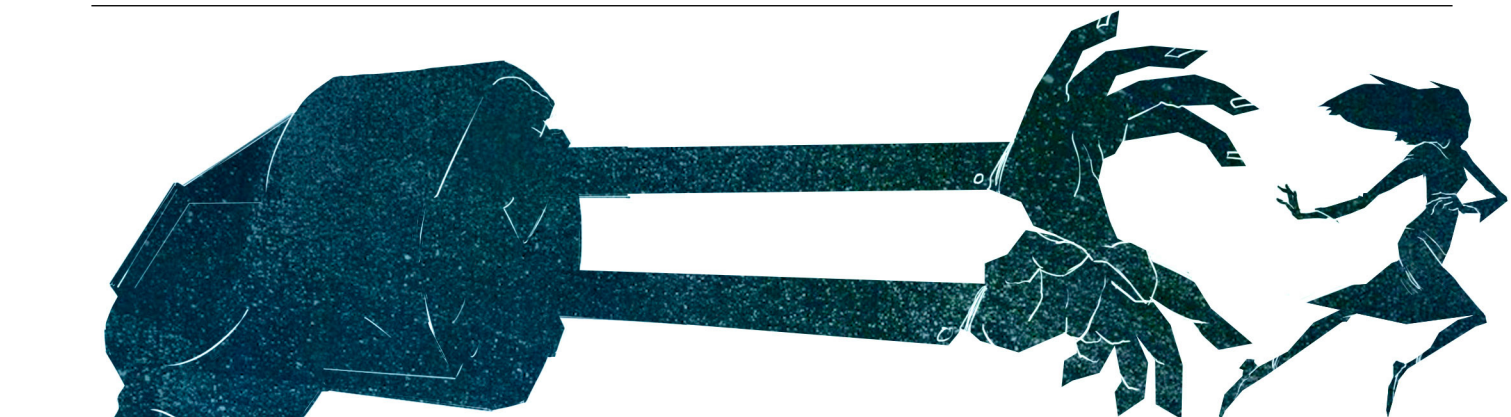
Los riesgos psicosociales siguen quedando a la cola de la prevención

Hay luces rojas: Trastornos del sueño, energía inferior a la normal, cambios de humor, consumo de drogas y alcohol, entre otras

El trabajo es salud, pero no todo: la precariedad y los riesgos psicosociales matan

Aunque se dice que el trabajo es salud, un mal empleo puede ser un agravante de nuestra salud física y mental. Ana García de la Torre, secretaria de Salud Laboral de UGT, señala que 'unas malas condiciones de trabajo se traducen en menos seguridad y salud en el trabajo y más probabilidades de que un trabajador sufra riesgos psicosociales'. Recuerda que la principal causa de muerte en el trabajo, siguen siendo los infartos y derrames cerebrales: 'en 2022 murieron 285 personas durante la jornada laboral, por este motivo, y en enero de 2023 han fallecido ya por infartos y derrames cerebrales, durante la jornada, 26 personas, 11 más respecto a enero de 2022, lo que supone un incremento del 73,3%'.

Si la seguridad y salud en el trabajo sigue siendo una cuestión de segundo orden para las empresas y las Administraciones, puede decirse que los riesgos psicosociales quedan en la cola de la prevención. Los problemas de salud mental no son atendidos desde la perspectiva de la salud laboral, son los peor gestionados en las empresas, que en muchas ocasiones ni siquiera se evalúan, ni se aplican medidas preventivas para evitarlos. Conviene recordar que la gestión no puede



ser un mero formalismo, y que una empresa saludable se define por hechos. Evitar los riesgos psicosociales debe ser uno de los objetivos.

Las mujeres trabajadoras, las más expuestas al estrés

Las mujeres ocupan trabajos donde se producen más riesgos psicosociales y presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental que los hombres, sobre todo los asociados al estrés laboral. Según datos de la EPA, 12 de cada 1000 trabajadoras identificaron las afecciones mentales como principal trastorno atribuido al trabajo, frente a 9 de cada 1.000 trabajadores.

Esto se explica por su condición más precaria, su doble labor en el trabajo y en el hogar, asumiendo mayoritariamente las tareas de cuidados e incluso el trato discriminatorio por razón de sexo. En este sentido, las mujeres que trabajan en contacto directo con clientes de la empresa denuncian altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y bullying, mientras que los hombres denuncian altos niveles de violencia física en el trabajo.

Otro dato curioso es que las mujeres trabajadoras reconocen consumir más hipnosedantes que los hombres, la única excepción en el consumo de drogas legales e ilegales, según la encuesta de edades 2019-2022. Por ello es preciso abordar la salud laboral desde la perspectiva de género, para establecer una gestión en la prevención de riesgos eficaz.

Las plataformas digitales y el derecho a la desconexión digital, en el punto de mira

La fatiga informática, la hiperconectividad, la desconexión digital, son términos que surgen al albur de la era digital y el uso inadecuado de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs). No tenemos que olvidarnos que las

tecnologías deben estar siempre al servicio del bienestar de las personas y no al revés. Por eso, hay que evitar que se conviertan en un Gran Hermano por parte de las empresas para controlar al trabajador/a, o en una vía para disponer de su tiempo mientras esté en periodo de descanso, vacaciones o fuera de su horario laboral.

El derecho a la desconexión digital debe regularse en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y garantizarse a través de los convenios colectivos, que deben incluir cláusulas que ofrezcan garantías a las personas trabajadoras.

Otra cuestión vital para preservar la salud mental de las personas, especialmente, las más jóvenes, es educar en el uso adecuado de las tecnologías, promoviendo valores de ética y respeto hacia los demás. Hay que denunciar comportamientos de acoso y bullying digital, cada vez más presentes en nuestra sociedad.

Mención aparte merece el caso de las empresas que se refugian en el anonimato del algoritmo para tratar de desregular el mercado laboral y desbaratar el derecho del trabajo. Plataformas digitales que buscan el beneficio rápido a costa de explotar a sus trabajadores/as, a los que en muchas ocasiones disfrazan de falsos autónomos. Las condiciones de trabajo de estas personas potencian no solo sus riesgos físicos, sino también psicológicos.

¿Qué se puede hacer para garantizar la salud mental de los trabajadores/as?

Hace falta más y mejor regulación, a nivel europeo y nacional, mejorar la actividad preventiva en las empresas, incluyendo los riesgos psicosociales, y poner en el centro del debate la importancia de la salud mental de las personas trabajadoras. Hace falta más inversión.

Por otra parte, hay que incrementar la vigilancia, por parte de la Inspección de Trabajo (que debe contar con más recursos materiales y humanos) y por parte de los representantes de los trabajadores, a través de la negociación colectiva.

Hay que actualizar el listado de enfermedades profesionales español, para que sean incluidas las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y promover la negociación de protocolos contra el acoso, acoso sexual, discriminación o violencia en el entorno laboral.

Por último, si la empresa no cumple, hay que denunciar ante los representantes de los trabajadores/as y ante la propia Inspección de Trabajo.

SACADUDAS

Desconexión Digital

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



¿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 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.

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 la interrupción de los descansos. La sobreexposición tecnológica y la conectividad permanente daña la salud física; cardiovascular y musculoesquelética y también la salud mental.

Yo, Daniel Blake

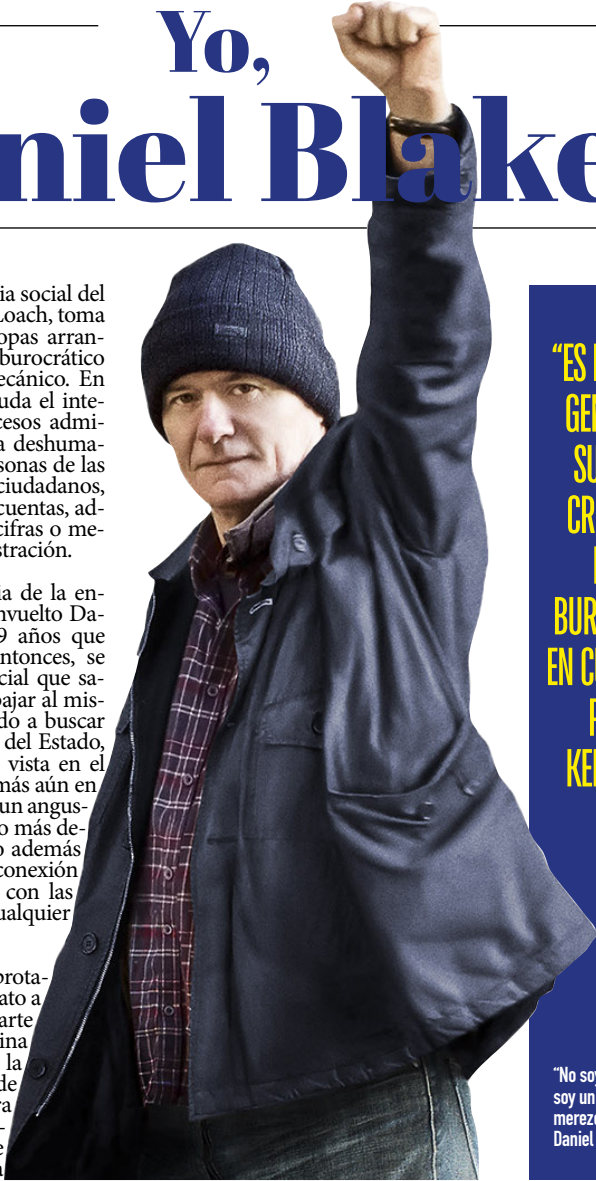
Director: Ken Loach
 Año: 2016
 País: Reino Unido
 Género: Drama social



La incansable denuncia social del director inglés Ken Loach, toma la forma de unas ropas arrancadas a un sistema burocrático cada vez más frívolo y mecánico. En 'Yo, Daniel Blake' se desnuda el interior de los trámites y procesos administrativos hasta mostrar la deshumanización con la que las personas de las eternas salas de espera, los ciudadanos, los contribuyentes a fin de cuentas, adquieren el perfil de meras cifras o malos clientes para la Administración.

La película narra la historia de la encrucijada en la que se ve envuelto Daniel, un carpintero con 59 años que sufre un infarto. Desde entonces, se ve relegado a un limbo social que sanitariamente le impide trabajar al mismo tiempo que es empujado a buscar trabajo para cobrar ayudas del Estado, una baza moralmente mal vista en el país británico que ahonda más aún en su resignación. Blake cruza un angustioso periplo en el momento más delicado de su vida, agravado además por la desesperante desconexión digital con las tecnologías con las que se gestionan, hoy día, cualquier procedimiento.

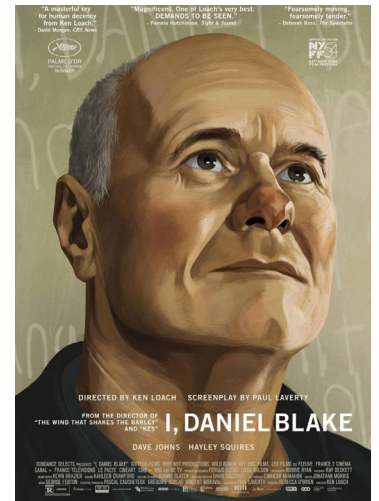
En un pasaje del filme, el protagonista asiste al pavoroso trato a una madre de familia por parte de funcionarios de una oficina del Estado. Surge entonces la indignación, un chispazo de rabia al que se aferra para moverse en alguna dirección que le permita salir de su parálisis. Encuentra en la



"ES PARA ESA GENTE QUE SUFRE LA CRUELDAD DE LA BUROCRACIA EN CUALQUIER PAÍS."
 KEN LOACH

"No soy un perro, soy un ciudadano, y merezco respeto"
 Daniel Blake

familia de Katie un peso que le ayudará a nivelar la incredulidad de su situación personal, para apoyar (y apoyarse) y luchar por el bienestar de ella y sus hijas, abandonadas al igual que él por un sistema aséptico. 'Yo, Daniel Blake' reúne con gran habilidad un hilo argumental de gran peso social con obstáculos adyacentes astutamente colocados por Loach. Una ensalada de problemas perfectamente alineada con todos sus ingredientes que catalizarían esa sensación universal, en la que entendemos que nunca un problema viene solo, sino surgidos casi todos a la vez y quizás arrastrados por la órbita del mayor de ellos.



LA VIÑETA

