

ECONOMÍA Y TRABAJO

El bienestar emocional es la principal razón para buscar un nuevo rumbo profesional, según InfoJobs y Esade

La salud mental como motivo para cambiar de trabajo

GORKA R. PÉREZ, Madrid
El año pasado, el 27% de los trabajadores estaba dispuesto a abandonar su trabajo. El principal motivo para ello fue proteger su salud mental (32%). Incluso por delante de la búsqueda de unas mejores condiciones económicas (27%) o de un empleo con mayores posibilidades de conciliación (24%), según los datos recogidos por InfoJobs y Esade dentro del estudio *Estado del mercado laboral en España* publicado ayer.

Situarse la vocación por encima del conformismo en el ecosistema laboral no ha perdido su dulzor original y luce hoy, además, una polisemia mayor a la expresada inicialmente por el filósofo chino Confucio, quien pergeñó la frase: "Elige un trabajo que te guste, y no tendrás que trabajar ningún día de tu vida".

Se sobreentiende ahora que todo aquel que trabaje en lo que le guste no sufrirá por su trabajo. Que este no dañará su salud física ni mental. Una máxima que se ha situado como la primera razón para abandonar el puesto de trabajo.

Como se disemina en el documento de la plataforma de búsqueda de empleo y la empresa de negocios, la preocupación por el bienestar mental es mayor entre los trabajadores veteranos, siendo la motivación principal para cambiar de empleo para aquellos de 45 a 54 años. Aunque es ya la segunda para los de 25 a 34. "Estas cifras apuntan a que el trabajo podría tener un efecto de deterioro en el tiempo sobre la salud mental", advierte el estudio de In-

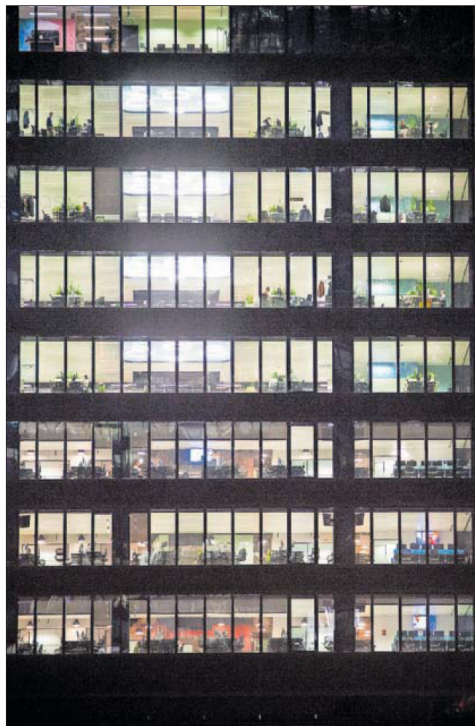
fojobs y Esade. Y añade: "Las personas menores de 25 años son aquellas que están empezando en el mercado laboral y no han tenido tiempo de quemarse en su puesto, ya que suelen complementar sus estudios con trabajos parciales. Desear cambiar de empleo por razones de salud mental suele ocurrir más adelante, cuando la carrera profesional está más consolidada". En su anterior edición, este estudio alertaba de hecho de que "la mitad de los problemas de salud mental de la población ocupada estaban vinculados con el trabajo".

Siniestralidad

"No nos olvidemos de que la primera causa de siniestralidad mortal son las patologías no traumáticas, que son los ictus y los infartos, que tienen que ver muchas veces con las condiciones de trabajo, de estrés, de incapacidad para desconectar...", apunta José de las Morenas, coordinador de la Secretaría Confederal de Salud Laboral de UGT.

"La Agencia Europea de Prevención de Riesgos Laborales dice que el mayor riesgo que existe actualmente es el exceso de carga de trabajo y la intensidad en el trabajo, junto con los riesgos físicos", complementa Adrián Todolí, profesor titular de Derecho del Trabajo en la Universidad de Valencia.

El deterioro de la salud a consecuencia de unas malas condiciones laborales se esconde detrás del síndrome del desgaste profesional o burnout. Una do-



Edificio de oficinas en el norte de Madrid. / JUAN BARBOSA

lencia que la Organización Mundial de la Salud incorporó a la Clasificación Internacional de Enfermedades en enero de 2022, y que, sin embargo, un año después, España sigue sin reconocer en su catálogo. "En CSIF llevamos años reclamando este reconocimiento y el de otros trastornos mentales. Hoy día la baja psicológica es de las más frecuentes, pero es muy difícil que te la den como laboral. Si una persona tiene ansiedad, salvo que te dé un infarto en el mismo centro de trabajo, te la dan como enfermedad común", Encarna Abascal, secretaria nacional de Prevención de Riesgos La-

El 27% de los encuestados se planteó en 2022 irse a otro empleo

"El mayor riesgo que existe es el exceso de carga laboral", afirma un profesor

borales en CSIF. Sin embargo, la dotación a una enfermedad de una causalidad laboral es terreno resbaladizo. "Habría que dejar que todo vaya cogiendo forma, pero si actualmente se otorgase al trabajo la autoría de muchas enfermedades, crearíamos un coladero enorme por el que entraría mucha gente", comenta Daniel Hermosilla, profesor de Psicología del Trabajo en la Facultad de Psicología de la Universidad del País Vasco.

Y abunda en la explicación del problema: "Una cosa son, por ejemplo, los niveles de estrés que tenga un sujeto, que es algo que se mide a nivel fisiológico, con análisis de sangre. Y, por otro lado, lo que medimos nosotros en psicología, que es la percepción de estrés. Y esto, desde la pandemia, se ha incrementado impresionantemente. De ahí, que en los centros de salud tengan problemas para determinar que un acontecimiento te está causando un dolor y la necesidad urgente de cogerte una baja".

A pesar de que las empresas deben evaluar los riesgos psicosociales de sus empleados para velar porque no sufran de estrés, ansiedad o malestar psíquico —bajo amenaza de ser sancionadas por la Inspección de Trabajo—, en opinión de los sindicatos no se están desplegando los instrumentos necesarios para evitar este tipo de afecciones. "Queda mucho por hacer. Estamos viendo cómo en las evaluaciones de riesgos, que son obligatorias desde 1995, el escenario menos analizado es el de los riesgos psicosociales", indica De las Morenas. "A la hora de la verdad, lo que nos está faltando es prevención, especialmente en la distribución del trabajo. Si no llegas a tus jefes no te hacen caso, son cosas que te afectan a tu salud mental", reflexiona Abascal.

Los sueldos crecen nueve puntos menos que los precios en 15 años

Los directivos cobran de media 85.531 euros al año; los mandos intermedios, 44.778, y los empleados, 24.269, según ICSA y Eada

EMILIO SÁNCHEZ HIDALGO, Madrid
Los sueldos de los españoles se han devaluado en los últimos años, especialmente en 2022. Así lo señalan los datos de Eurostat, del Instituto Nacional de Estadística o del Ministerio de Trabajo. Un informe publicado ayer por la consultora ICSA Group y Eada Business School profundiza en esta conclusión: entre 2007 y 2022 la inflación acumulada es del 33%, mientras los sueldos de los empleados de base crecieron un 23,9%. Es decir, el poder ad-

quisitivo de estas personas cayó un 9,1%.

Una de las novedades que aporta el informe es que diferencia entre empleados, cargos intermedios y directivos. El sueldo de los directivos creció un 24,49% en los últimos 15 años (así que su poder de compra cayó un 8,5%) y el de los cargos intermedios, un 28,66% (con un 4,34% menos de poder adquisitivo). 2022, el año de la guerra de Ucrania y la crisis energética e inflacionista consecuente (8,4%)

en España, es el que dispara el desfase entre los sueldos y los precios.

El informe aporta cifras de salarios brutos anuales medios: los directivos cobraron de media en 2022 85.531 euros; los mandos intermedios, 44.778; y los empleados, 24.269. Así, los salarios que menos subieron entre 2021 y 2022 fueron los de los directivos (3,4%), seguido de los de menor categoría (3,41%). Los de los cargos intermedios crecieron un 5,99%.

Por sectores, el salario anual más alto de los cargos intermedios es el de banca (92.980), seguido de transporte (88.340) e industria (83.183). La banca también es el sector más retribuido para los cargos intermedios (53.129), pero en esta categoría se coloca en segundo lugar la construcción (45.849), seguida de la industria (45.306). Y entre los empleados de base, la banca también es el sector con mejores sueldos (28.559), pero con muy poca diferencia respecto a la industria (28.489). La construcción queda en tercer lugar (23.730). Hay sectores que el informe no incluye, como la agricultura o las tecnológicas.

También hay diferencias por comunidades: Madrid es la que registra mayores salarios en todas las categorías (directivos, 90.740; intermedio, 47.505; empleados, 25.747). En el otro lado de la balanza se encuentra La

Rioja (directivos, 73.131; intermedio, 38.286; empleados, 20.751). La distancia también es clara en función del tamaño de la empresa: los empleados cobran 21.097 euros anuales en las empresas pequeñas, 25.116 en las medianas y 27.504 en las grandes, un desfase parecido al que se observa en el resto de categorías.

"El impacto de la inflación ha sido determinante, como no se había conocido en décadas anteriores. Se han puesto medidas para controlarla, aunque los detonantes estructurales que la provocaron no han desaparecido. La recuperación del poder adquisitivo de los salarios no será tarea inmediata, sino que hay que contemplarla de forma progresiva en próximos ejercicios económicos", señala el informe de ICSA Group y Eada Business School, elaborado a partir de 80.000 encuestas a trabajadores por cuenta ajena.