

Ariel

MALDITO TRABAJO

SOBREVIVIR A LA CULTURA DEL SACRIFICIO
Y REPENSAR LA VOCACIÓN

EDUARDO VARA

UN ENSAYO SOBRE EL LADO OSCURO
DE LA VOCACIÓN PROFESIONAL,
EL ORIGEN DE LOS TRABAJOS Y
EL CULTO AL EXCESO LABORAL.

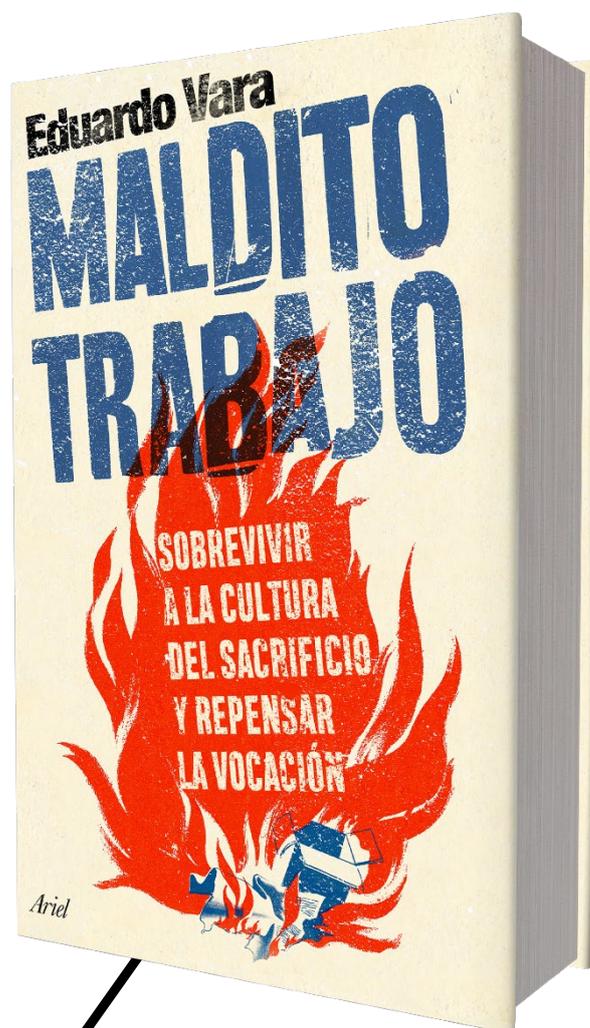
A LA VENTA EL 27 DE MARZO

Autor disponible para entrevistas

PARA AMPLIAR INFORMACIÓN

Laia Barreda Vicent | RESPONSABLE DE
COMUNICACIÓN ÁREA DE ENSAYO

659 45 41 80 | laia.barreda@planeta.es



SINOPSIS

¿Cómo surgieron los trabajos y por qué acabaron sometiéndonos? ¿Quién decide el valor de cada profesión y el grado de implicación afectiva que debe asumirse? ¿Existe la vocación o es un invento del capitalismo salvaje?

Profundamente reflexivo y mordaz, este ensayo aborda una cuestión clave de nuestro presente y contribuye sustancialmente a la crítica del «culto al trabajo» como centro de nuestras vidas y de fenómenos relacionados, tales como el esfuerzo sin límites a costa de nuestra salud y la vocación profesional pervertida por el sistema capitalista.

A partir de su propia experiencia personal, Eduardo Vara hace un repaso transhistórico del trabajo y de sus narrativas atendiendo a la sociología, la neurociencia, la psicología, pasando por la filosofía y la literatura. Una lectura imprescindible -no exenta de ironía- que arroja una nueva luz en torno a la pasión laboral y los mitos del pasado, en un momento de precariedad generalizada, robotización y digitalización de los empleos, explotación acuciante, trastornos crecientes como el *burnout* y corrupción del tiempo de ocio, que ya organizamos como si fuera un trabajo más, lleno de metas y objetivos.

EL AUTOR

EDUARDO VARA ROBLES (Vitoria-Gasteiz, 1975) es licenciado en Medicina y especialista en Pediatría con formación como editor en la Universidad Pompeu Fabra y en dramaturgia en la Sala Beckett de Barcelona, donde es miembro del Obrador de Filosofía. Además de diversos artículos acerca de la influencia de las tecnologías digitales en el desarrollo mental, es autor del ensayo divulgativo *Érase una vez en tu cerebro: cómo y por qué disfrutas tanto con algunas historias* (Ariel, 2022).

©Cortesía del autor



ALGUNOS EXTRACTOS

«¿POR QUÉ, COMO SOCIEDAD, ACEPTAMOS QUE HAYA PERSONAS QUE DEBEN ASUMIR UN MAYOR SUFRIMIENTO QUE OTRAS POR SU TRABAJO? Y NO SOLO AQUELLAS QUE REALIZAN TAREAS CONSIDERADAS VOCACIONALES, TAMBIÉN QUIENES SE DEDICAN A TAREAS QUE MUCHOS NO QUIEREN REALIZAR PORQUE NO TIENEN SUFICIENTE PRESTIGIO, COMO LOS TRABAJOS MÁS EXTENUANTES O LAS LABORES DE LIMPIEZA. ¿POR QUÉ, EN ARAS DE UN PRESUNTO BIEN COMÚN, HEMOS DECIDIDO QUE HAY PERSONAS «SACRIFICABLES»? ¿QUIÉN HA DECIDIDO QUE DEBEN PAGAR ESE PRECIO? ¿NO DEBERÍAN EXISTIR LÍMITES?»

« EN 2019, LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD AÑADIÓ EL *BURNOUT* A SU CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE ENFERMEDADES Y, EN 2022, JUNTO A LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ADVIRTIÓ A LOS GOBIERNOS QUE EL TRABAJO ERA YA UNA DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DEL DESARROLLO DE DIVERSOS TRASTORNOS MENTALES Y DEL AGRAVAMIENTO DE OTROS PREVIOS.»

EL LADO OSCURO DE LA VOCACIÓN

«Mi entorno laboral lo consumió poco a poco, sin misericordia, absorbiendo mi energía física y mental hasta agotarla y justificando toda clase de situaciones irregulares y abusivas porque se suponía que esa era mi vocación y estábamos ante una situación excepcional.»

«Pero los responsables de hacerlo no interpretaron mis cambios de humor como síntomas del daño que esa sobrecarga continua de trabajo me causaba. Era más fácil atribuirlos a mi «gestión de las emociones» y culpabilizarme a mí por no esforzarme lo suficiente en controlarlas. El mensaje que recibí fue que el problema era yo, no la situación desbordante que debía enfrentar un día tras otro. Así que me resigné, seguí las órdenes, por contradictorias que fueran, y cumplí con lo que me decían que era mi vocación. Encendí al

máximo mi entrega y antepuse mis obligaciones a mis necesidades, brillé tan fuerte como pude para alumbrar a otros en medio de una noche de sufrimientos e incertidumbres que nunca acababan y, cuando quise darme cuenta, no quedaba el más mínimo destello de luz dentro de mí. Me había convertido en cenizas.»

«Hace tiempo que ese futuro de bienestar que nos habían prometido a cambio de esforzarnos al máximo nos ha llevado a una sociedad más angustiada, enferma y medicada. Y lo más desconcertante del asunto es que lo ha hecho pese a la existencia de unidades de salud laboral y de prevención de riesgos cuya principal razón de ser era evitar que eso sucediera.»

«Intentaré ilustrar con mi propia experiencia como pediatra que tuvo que vivir seis olas de covid-19 en un centro público de Atención Primaria de Barcelona. [...] a medida que los años transcurrieron, la precarización de la Atención Primaria fue agudizándose y acabó alcanzando a mi centro también. En contra de lo que algunos gestores argumentan, no es que cada vez hubiera menos pediatras. Solo en la ciudad de Barcelona, se especializan más de veinte cada año. El principal problema radicaba y sigue radicando en las condiciones laborales que se les ofrecen en Primaria y que obligan a muchos profesionales a atender en una jornada asistencial de seis horas una cantidad de pacientes que puede ser la misma que atenderían en una guardia de 24 horas en un hospital, con menos recursos diagnósticos a su alcance, con muchas más exigencias respecto al cuidado global que deben ofrecer y, por supuesto, cobrando mucho menos en proporción.»

«**Como les ocurrió a otros muchos, la sobrecarga de trabajo colapsó mi mente.** Hasta dormido, soñaba que estaba trabajando bajo la misma presión que sufría durante el día y me despertaba, agitado, varias veces cada noche. Comencé a tener síntomas de depresión y ansiedad pese a los cuidados que me proporcionaba mi familia y, la víspera de decidirme a pedir la baja yo también, soñé que iba a mi centro de salud y que, en vez de dármele, me obligaban a quedarme a trabajar con ellos por lo desbordados que estaban.»

LA PROYECCIÓN DE LA ENVIDIA EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

«Cabría pensar que, al menos en las comunidades más igualitarias o con mayor riqueza o bienestar, los niveles de envidia deberían disminuir. En cambio, cuanto más sutiles o difíciles de medir son las diferencias objetivas entre los méritos ajenos y los propios, más fácil es que la subjetividad acabe imponiendo su discutible criterio. De modo que **las personas más inseguras o autocríticas tenderán a conformarse con su situación profesional e, incluso, cuando sus méritos son reconocidos, a sufrir el famoso «síndrome del impostor»**, mientras que, en el extremo opuesto, las personas más egocéntricas y narcisistas seguirán una dinámica muy diferente. En primer lugar, serán más vulnerables al «sesgo de autoservicio», por el que verán todos sus éxitos como resultado de sus habilidades, pero los éxitos ajenos y sus propios fracasos como consecuencia del favoritismo o el azar. Y, en segundo lugar, también serán más proclives al «efecto Dunning-Kruger»,³² otra trampa mental que empuja a los poco habilidosos en ciertas tareas a sobrestimar su capacidad y, por extensión, a minimizar la valía de los auténticos capacitados.»

EL PORQUÉ DE LA PEREZA Y LA PROCRASTINACIÓN

«La mayoría tenemos la sensación de que rendimos más bajo presión. En parte, porque nos saca a rastras del espacio mental de la procrastinación y nos obliga a hacer algo, aunque solo sea para que nuestros jefes dejen de lanzarnos puñales con la mirada. Pero que estemos más activos no quiere decir que acabemos resolviendo un encargo de forma creativa. De hecho, cuando un observador externo compara nuestra actividad en días relajados respecto a la de aquellos en que nos obligan a trabajar a contrarreloj, el resultado es que, si se trata de una presión moderada y en pos de un bien mayor, tendemos a responder con un sobreesfuerzo de compromiso y aún podríamos iluminar el día con algún destello de creatividad; pero **la presión injusta o continuada, por mucho que la justifiquen nuestros superiores, solo conducen a un agotamiento tan profundo que experimentamos una «resaca de presión» que puede apagar nuestra creatividad durante dos días.»**

«La obsesión por rendir nos envuelve de tal modo que hasta lo que denominamos ocio lo hemos llenado de urgencias: de disfrutar cada segundo, de planificar cada viaje hasta el mínimo detalle para acumular el máximo de experiencias, de ser los primeros en embarcar en el avión (aunque ya tengamos el asiento reservado y despegue en el mismo momento para todos los pasajeros) y, más aún, de dejar constancia en nuestras redes sociales de lo bien que invertimos nuestro tiempo libre y, de paso, proyectar una imagen de nuestro estatus que, a veces, es tan real como algunos colgantes de diente de ciervo del Paleolítico. De esa manera, en vez de disfrutar del ocio como una fuente de material vivencial con el que nutrir el cerebro para aumentar nuestros recursos creativos,²¹ acabamos enfangándonos en el juego del postreo social y usando nuestro tiempo de descanso como un ámbito más en el que compararnos con nuestros semejantes y medir el estatus ajeno y el propio en función de lo que podamos permitirnos con el rendimiento de nuestro trabajo.»

**LA OBSESIÓN POR RENDIR
NOS ENVUELVE DE TAL
MODO QUE HASTA LO QUE
DENOMINAMOS OCIO LO
HEMOS LLENADO DE
URGENCIAS**

DECIDIR CANSA

«Algunos investigadores lo llaman «fatiga de decisión».²⁷ Una situación con la que están familiarizados perfiles profesionales muy distintos, desde seleccionadores de recursos humanos o cualquier otro tipo de recursos (como el alud de manuscritos que reciben las editoriales para decidir cuáles publican y cuáles no) hasta sanitarios, directivos, controladores aéreos o magistrados, y que no deberíamos confundir con el «síndrome de desgaste profesional» o *burnout*, que, por supuesto, puede sobrevenir por una exposición prolongada a una fatiga de decisión constante.

Sin llegar a ese extremo y sin necesidad de depredadores mortales a la vista, seguro que tú mismo te has sentido abrumado alguna vez por un bombardeo incesante de alternativas que aguardaban a que escogieras una de ellas; quizá cuando pretendías relajarte viendo una serie o una película y has acabado rindiéndote, incapaz de decidirte ante el desbordante

catálogo de tu plataforma digital favorita. **Decidir cansa, incluso a los altruistas. Cuantas más cuestiones debamos decidir y más complejos sean los elementos que es preciso considerar, más cansa.** Y, lo que es peor, forzar a una persona cansada a que tome decisiones se traduce en un autocontrol deficiente, en un comportamiento más errático a la hora de escoger y, si la situación persiste, a la depresión, la ansiedad o a una mezcla de ambas.»

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LA OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO

«La reducción del número de rutas profesionales fiables ha estimulado, como consecuencia, el ansia formativa de muchos para pertrecharse lo mejor posible contra ese futuro nebuloso. De hecho, **nuestro presente ya resulta lo bastante incierto como para que muchos buscadores de empleo hayan llegado a la conclusión de que no hay puestos decentes y seguros para todos y estén consumidos por la misma ansia.** Como suele ser habitual, el libre mercado ha sabido cómo sacar provecho de esta situación: multiplicando las ofertas preparatorias y «optimizadoras» para acceder a esos puestos y, así, rentabilizar el anhelo vocacional de multitudes en largos y costosos procesos formativos que venden la idea de que, para abrirse camino hasta esas plazas tan restringidas, basta con trabajarse un currículum hipermusculado.»

«En la misma línea optimizadora para convertirnos en mejores empleados, hasta nuestra parte más íntima y emocional es considerada educable, y facturable. En su caso, a través de **servicios de mentoría o coaching y del entrenamiento de las denominadas «habilidades blandas» o soft skills.** Un concepto creado, por cierto, por la armada estadounidense a finales de los años sesenta⁴³ para pulir las habilidades sociales de sus reclutas e integrarlos mejor en la disciplina grupal de sus batallones. No parece que el objetivo de ese adiestramiento haya cambiado mucho desde entonces. Porque, en general, lo que **busca es fomentar cualidades de buen soldado, como la actitud positiva, la autodisciplina o la adaptabilidad, y, sobre todo, imponer una interpretación muy concreta de las relaciones laborales donde el trabajador es visto como un mero subordinado que acepta someterse y sacrificarse** por un objetivo mayor que él mismo y debe delegar su capacidad crítica en sus superiores. En definitiva, un modelo militarista al que podríamos ofrecer como alternativa otro mucho más empático: el de un pacto laboral entre un empleado que acepta determinadas obligaciones con un empleador a cambio de ciertas compensaciones y derechos, incluidas, cómo no, la protección de su salud física y mental.»

POR QUÉ NO DISCRIMINAR A NADIE CON ARGUMENTOS SEXUALES

«**Quienes pretenden relegar a las mujeres a la familia y al hogar por su sensibilidad como cuidadoras deberían tener en cuenta que esa actitud en concreto puede resultar mucho más beneficiosa y tener un alcance mayor si se traslada del ámbito doméstico particular a áreas colectivas de influencia política y social.** Pese a ello, las mujeres continúan siendo vistas como sospechosas en numerosos entornos laborales. La mera posibilidad de que puedan querer ser madres ya es interpretada por muchas empresas

como un signo de falta de compromiso que las obliga, antes siquiera de que tomen esa decisión, a demostrar más que sus compañeros varones para ser igual de reconocidas, ascendidas y remuneradas; mientras que, a la vez, son vistas como «demasiado agresivas» si pretenden demostrar lo erróneo de ese planteamiento.

«Lo importante de verdad es cuestionar esa dinámica competitiva perversa y buscar otros modelos sociales y laborales fuera de los esquemas patriarcales de ganadores y perdedores.»

EL CULTO AL TRABAJO ES LA NUEVA RELIGIÓN DEL SIGLO XXI

«Por un lado, una grata sensación que proviene de la oxitocina que generamos ante la calidez de las interacciones sociales y, por otro, un subidón todavía más intenso que surge de la dopamina que libera nuestro cuerpo estriado cuando recibimos alguna clase de reconocimiento, sea en forma de premios, aplausos o piropos profesionales. Ese **«salario emocional»** que activa las mismas áreas que las retribuciones económicas sirve de consuelo a muchos artistas e investigadores un tanto codependientes y, cómo no, de excusa a quienes se aprovechan de su talento y su búsqueda de aprobación para perpetuar los bajos sueldos con los que suele retribuírseles. Para muchos creadores sin acceso a becas o subvenciones, lo habitual es recurrir a algún otro tipo de trabajo para sobrevivir.»

«De modo que el culto al trabajo ha sustituido a los cultos religiosos mimetizando su dinámica de prometer gratificaciones futuras a cambio de sacrificios en el presente y aprovechando nuestra sed de trascendencia para proponernos un más allá mucho más mundano pero igual de utópico. A falta de pruebas fehacientes de la viabilidad de su oferta su único aval es el mismo que el de muchas religiones: una fe basada en la arrogancia de sus sumos sacerdotes, solo que, en su caso, disfrazada con ínfulas de presunto compromiso social o innovación tecnológica. Quienes no cumplen con los ritos oportunos (normas de etiqueta con superiores, docilidad, evitación de temas tabús, implicación máxima más allá de lo acordado en el contrato...) son señalados como herejes o sospechosos con rapidez y,

**A FALTA DE NUEVOS DIOSES
MÁS CONVINCENTES, HEMOS
PREFERIDO DIVINIZAR IDEALES
SOCIALES O ECONÓMICOS A
LOS QUE NOS SOMETEMOS
CON EL MISMO FERVOR**

por supuesto, quedan excluidos del ascenso en la hipertrofiada escala militaroides de cargos y subcargos que exige todo organismo que dice trabajar por un bien mayor.»

«Nos hallamos en la primera fase de un duelo por el fracaso de las teocracias: la de negación; en la que, a falta de nuevos dioses más convincentes, hemos preferido divinizar ideales sociales o económicos a los

que nos sometemos con el mismo fervor y a los que encomendamos nuestro esfuerzo, muchas veces sin pensar demasiado en los costes. [...] Definitivamente, el culto al trabajo es la nueva religión del siglo XXI, pero más que en adeptos, nos hemos convertido en víctimas sacrificiales.»

LA OBSESIÓN POR MEJORAR CONSTANTEMENTE COMO AMENAZA

«La búsqueda de hiperestímulos conduce al embotamiento de nuestra capacidad de sentir placer y nos convierte en autómatas desmotivados que solo reaccionan a lo extremo. De modo que la primera amenaza de una búsqueda de novedad constante y sin límite sería hacia nosotros mismos.»

«Cuando el infinito es la meta, ningún esfuerzo humano es suficiente. Pero, en un intento de añadir otros muchos a los que habrán de invertirse a lo largo de una «vida profesional», hay quienes deciden optimizar la educación de sus hijos desde sus primeras etapas para que estén mejor preparados para cualquier futuro y, de paso, bajo vigilancia de otros adultos mientras ellos rematan su jornada de trabajo. De ese modo, las horas de juego libre se han ido reduciendo a favor de otras actividades más «provechosas» y, junto a ellas, se han perdido magníficas ocasiones para desarrollar la creatividad, la autonomía y la exploración de las propias capacidades y las del entorno. **Todo por esa obsesión nuestra por la optimización y el rendimiento profesional que nos convierte en una especie de atletas laborales obsesos.**

Tampoco los adultos nos hemos librado de esa pérdida progresiva de nuestro tiempo de ocio. Pese a las antiguas promesas de un futuro donde reinaría el sosiego y las labores placenteras, la realidad actual es más bien la contraria. Porque, **al margen del teletrabajo oficial o extraoficial, la hiperconectividad tecnológica y la expectativa de inmediatez de empleadores y clientes ha abierto una gran brecha por la que el trabajo se cuela en los entornos domésticos en los momentos más inesperados;** sea a través de llamadas telefónicas o mensajes de grupos de WhatsApp. De forma que **no solo hemos perdido tiempo por tener que responder a una mayor exigencia desde nuestros entornos laborales, también hemos perdido espacios mentales de desconexión en los que recuperarnos.»**

TODO A LA VEZ EN TODAS PARTES... Y A TODAS HORAS

«La motivación, la actitud positiva y la fiabilidad que esperan muchas empresas de sus empleados tienen mucho que ver con esa perseverancia y esa firmeza de carácter que suelen interpretarse como la base de la vocación. Unos cimientos que, tarde o temprano, sufrirán las acometidas de las fricciones del trabajo en equipo, la presión de la finitud del tiempo y toda clase de problemas y conflictos a los que se espera que los empleados respondan con compromiso (casi siempre un eufemismo de «sacrificio») y adaptabilidad. **Normal que el capitalismo venere la firmeza de carácter y la vocación, siempre y cuando se someta a sus reglas de juego.** El problema reside en que, así como puede establecerse un salario mínimo bajo el que resultaría ilegal contratar a un trabajador, resulta más complicado establecer unos criterios mínimos bajo los cuales el compromiso y la adaptabilidad exigidos a un trabajador puedan considerarse abusivos. Por eso, no resulta extraño que, en un contexto de oferta y demanda en que los empleados deben hacer frente a aumentos periódicos de inflación y los empleadores buscan mayores beneficios, la

tendencia haya sido y siga siendo la de pedir cada vez más compromiso y adaptabilidad a cambio de un salario peor adaptado al costo de vida y la de hacerlo en progresión exponencial.»

Multitasking

«Cuanto mayor sea el número de esos retos o el tiempo que transcurra hasta que pasemos de uno a otro, más se dispersará nuestra atención, más fácil será que ignoremos o detectemos demasiado tarde aspectos relevantes para algunos de ellos y, por lo tanto, que cometamos errores que nos hagan fracasar. Y no, las mujeres no se libran de los efectos negativos de la multitarea simultánea. Las presuntas diferencias de género que algunos pregonan son más un estereotipo que una realidad.»

«La multitarea paralela no solo fatiga al trabajador, sino que repercute en una menor productividad y un mayor riesgo de equivocaciones. Un desastre completo, vamos; más aún si tenemos en cuenta que la exposición continua a esa exigencia produce en los empleados mayores niveles de estrés y un deterioro cerebral que perjudica su memoria,³⁴ su capacidad cognitiva general³⁵ y la gestión de sus emociones y de su propia autoestima.»

CUANDO EL JUEGO DE LA MERITOCRACIA ESTÁ TRUCADO

«Otra prueba de **que el capitalismo no se rige por una meritocracia auténtica es que los salarios no reflejan el esfuerzo invertido por los empleados para lograr sus puestos**, ni el grado de responsabilidad que asumen en ellos, ni lo necesario o productivo que resulta su trabajo; ni tan siquiera, la ley de la oferta y la demanda. Por eso, si durante un invierno de crudeza anómala el uso de las calefacciones se dispara, el precio de la electricidad y el gas subirá de forma automática para regocijo de los empresarios de esos sectores. Pero si, durante una crisis pandémica, determinados profesionales, sanitarios y no sanitarios, hacen un sobreesfuerzo mientras ponen en riesgo sus vidas, quienes deben pagarles ni se plantearán aumentarles el salario porque les dirán que se trata de una situación excepcional y que deben hacerlo por vocación. Entonces, ¿qué criterio determina el salario de una ocupación concreta? Uno que nada tiene que ver con el mérito: el miedo de los empleadores a perder a sus trabajadores y no encontrar sustitutos.»

«Porque esa carencia horaria es la que más daño está haciendo a nuestra sociedad y la que está abriendo una mayor brecha entre privilegiados y no privilegiados. Por una parte, aquellos con trabajos que les permiten cubrir sus necesidades y tener tiempo suficiente para cuidarse y cuidar de los suyos y, por otra, aquellos que, para llegar a fin de mes, deben regatear horas a sus tiempos de descanso y cuidado de la salud o de su vida familiar para cumplir con lo que se les exige y que acaban cayendo en una espiral donde los problemas se multiplican por no haberlos prevenido y cada vez hay más tiempo que sacrificar hasta que ya no queda quien lo sacrifique. No se trata de casos esporádicos, sino de una epidemia psicológica fruto de los tiempos de exigencia y precariedad que vivimos y que nos ofrecen una prueba irrefutable de su peligrosidad: el constante aumento en los últimos años de diferentes trastornos mentales relacionados con el trabajo o la falta de él.»

CÓMO INMOLARSE EN EL ALTAR DE LA VOCACIÓN

«Lo irónico del *burnout*, «síndrome del trabajador quemado» o «síndrome de desgaste profesional», es que acostumbra a presentarse como un problema del empleado y no de su ámbito laboral. «Te has quemado», suele decirse; pero no «te han quemado», como si hubiera sido el propio trabajador quien hubiera cometido una imprudencia deliberada lanzándose al fuego o acercándosele demasiado. Por supuesto, existen personas que confunden la profesionalidad con el perfeccionismo y, por no poner límites a su entrega, encienden por sí mismas la chispa que hace entrar su salud mental en combustión. Pero lo habitual es que sea el entorno social y laboral el que fomente esa entrega patológica tras la coartada de conceptos como «excelencia», «compromiso» y, por supuesto «vocación».

«Por si esa inmolación no fuera suficiente, la épica laboral exige otro atributo en quienes pretendan demostrar su compromiso: **la alegría con la que uno debe encaminarse al martirio**. Porque, aunque la expectativa de un más allá místico gobernado por Dios haya sido sustituida por la de un futuro más pragmático gobernado por el progreso, el optimismo como acto de fe impuesto y la aceptación de todo tipo de sacrificios para alcanzar ese paraíso continúan siendo idénticos.»

«Dentro de ese nuevo culto, poner en duda cualquier sacrificio en honor del progreso o mostrarse pesimista o desanimado respecto a las reglas para perseguirlo son percibidos como herejías y quienes muestran tales conductas, como individuos «tóxicos». Lo cual supone una paradoja cínica del más alto nivel. Porque el auténtico problema es el «**positivismo tóxico**» (término acuñado por el filósofo *queer* Jack Halberstam)²⁸ de ese ideario que presenta la felicidad como una elección personal deliberada y exige un optimismo sin fisuras sin importar lo duras que sean las circunstancias o cuánto se esté sufriendo a nivel individual.»

«**Penalizar la expresión pública de la tristeza o la frustración es quitarnos la principal válvula de escape que tenemos a nuestra disposición para descomprimirlas a través de verbalizaciones catárticas**. De forma que negarnos espacios sociales donde compartirlas con otras personas en nuestra misma situación o con amigos y pretender que cada cual digiera las suyas propias en privado solo conduce al aislamiento, la implosión emocional y, en última instancia, al agotamiento, la depresión o el suicidio.»

«El culto al progreso y sus sacerdotes normalizan que se dañe a los trabajadores porque lo ven como un «mal necesario» asumido. Al verlos como productos, presuponen que también son vulnerables a la «obsolescencia programada», bien porque su batería mental se agotará tarde o temprano de tanto necesitar recargarse, bien porque quedarán desfasados por su año de fabricación respecto a los gustos del momento y las expectativas de quienes los usen.»

EL CULTO AL TRABAJO Y LA SALUD MENTAL

«El culto al trabajo como medio para trascender y ser feliz está lleno de paradojas. Una de las más inquietantes es que, en el año 2030, según algunas estimaciones, la depresión será la primera causa de discapacidad en jóvenes y adultos.»

«Promocionar y entrenar la inteligencia emocional no es la panacea contra el *burnout* y otros trastornos mentales aún más graves causados por el trabajo. Por más que alguien aprenda a gestionar sus emociones de frustración e ira ante la injusticia o la explotación a nivel *jedi*, **cuando las exigencias físicas y emocionales llegan a un límite lo que hace falta es apoyo externo para poder salir de ese escenario de sobrecarga hasta que se recuperen las condiciones idóneas para reincorporarse.**

**EN EL AÑO 2030, SEGÚN
ALGUNAS ESTIMACIONES, LA
DEPRESIÓN SERÁ LA PRIMERA
CAUSA DE DISCAPACIDAD EN
JÓVENES Y ADULTOS.**

«Ante semejante panorama de cinismo que culpabiliza a los trabajadores por no ser capaces de gestionar sus emociones en vez de evitarles la sobrecarga y los entornos laborales tóxicos, no es extraño que el trabajo se haya convertido en una de las principales causas de desarrollo de enfermedad mental o de empeoramiento de patologías previas.»

«A nivel mundial, se pierden cada año **doce mil millones de días de trabajo por culpa de trastornos ansiosos y depresivos que se traducen, por otro lado, en un coste anual de casi un billón de dólares.** Las directrices de la Organización Mundial de la Salud para evitar esas pérdidas humanas y económicas son claras: implementar medidas para prevenir y evitar las sobrecargas laborales, las dinámicas tóxicas en los entornos de trabajo y cualquier factor que genere angustia. Ese será uno de los grandes retos del siglo XXI.»

«**En España, hay más muertes por suicidio que nunca en la historia** y, solo en 2022, hubo 4.097 personas que decidieron tomar esa vía. La depresión estuvo detrás de muchas de esas muertes; hasta el punto de que un 60% de quienes tienen ideas suicidas han tenido antes síntomas depresivos. Y, como suele ocurrir con otras desgracias, también en este caso existe una relación bidireccional entre tener bajos ingresos y tener problemas psicológicos. De modo que **la tensión entre salud mental y trabajo es otra de las brechas por las que la desigualdad acaba fracturando la sociedad** y, atención a los economistas, dañando la producción y el progreso de cualquier país, en especial, de los más desarrollados.»

«En conjunto, las dinámicas cínicas y la sobremedicación psiquiátrica y no psiquiátrica que fomentan el culto al «progreso cruel» atacan la salud mental general con una especial erosión de uno de los pilares que más carga soporta por sus excesos: los más altruistas y empáticos, que acaban desplazando su actitud mental hacia el distanciamiento y abandonan las filas de quienes están dispuestos a sacrificarse por los demás para sumarse al creciente volumen de perfiles individualistas que van añadiendo más tensión a nuestro frágil equilibrio social. La tormenta sociológica y farmacológica perfecta para que empecemos a sentir los primeros temblores de una inminente implosión.»

¿POR QUÉ AGUANTAMOS TODO ESTO?

«La consecuencia más terrible de normalizar los abusos laborales es la «indefensión aprendida» que describieron los psicólogos Martin Seligman y Steven Maier. Porque, sin la expectativa de escapatoria ni la capacidad de influir en el entorno profesional, la sucesión de atropellos y negaciones de derechos va generando una pasividad desadaptativa como única respuesta posible a la impotencia vivida. De modo que el principal problema, **aparte de lo injusto de la situación, es la sensación de descontrol sostenido que empuja a los trabajadores a actuar como si nada importara.** El resultado final perjudica tanto a los empleados como a sus empleadores; porque, por más que a algunos pueda tentarles la idea de tener una tropa de dóciles zombis a su servicio, su producción resultará mediocre y desapasionada y acabarán sufriendo, tarde o temprano, los efectos del *burnout*, cayendo en conductas evasivas o adictivas o enfermando de forma aún más grave.»

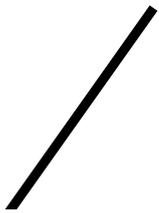
«Pero **los días de inmolarsse por el trabajo están contados** y las señales son claras. Aparte de «la gran renuncia» que sacudió el mercado laboral en 2021, el dato más elocuente es que, tras la crisis pandémica, buena parte de los trabajadores más altruistas y vocacionales ha comenzado a migrar hacia ocupaciones con menos carga laboral.»

CÓMO DEFENDER LA VOCACIÓN EN LA ERA DE LA POSVERDAD

«En una época en que la ley exige que muchas conversaciones que implican transacciones y acuerdos comerciales sean grabadas, llama la atención que a ninguna organización se le haya ocurrido usar esa técnica en los entornos laborales más vulnerables para que lo acordado no pueda distorsionarse con mentiras cínicas de cualquiera de los implicados o ser manipulado en los documentos redactados *a posteriori*.»

«La **«paradoja del poder»**, que explica que algunas personas, una vez que alcanzan ciertos puestos de importancia, pierdan las capacidades que les habían permitido alcanzarlos, como la modestia o la empatía, y, en cambio, se vuelvan más impulsivas, menos conscientes de los riesgos que asumen y con menor capacidad para tomar la perspectiva mental de otros. No podemos permitirnos un modelo de liderazgo así. Necesitamos volver a entenderlo como la vocación con mayor componente de servicio hacia los demás y a la que más humildad y responsabilidad, sobre todo moral, debería exigírsele. **Sabiendo que el poder es incapaz de gobernarse a sí mismo de modo imparcial, necesitamos mecanismos para alejarlo del monólogo personalista, tan poco dado a la autocrítica.**»

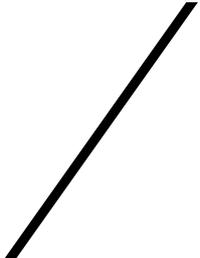
«Puede sonar ingenuo, arriesgado incluso; pero replantear toda la estructura laboral que hemos desarrollado durante siglos mientras éramos parasitados por la codicia es la única manera de eliminar las deformaciones, sobredimensiones, imposturas, cinismos y especulaciones que nos impiden reclamar el verdadero valor de nuestros trabajos y nuestro derecho al descanso y a un salario económico y emocional digno.»



PARA AMPLIAR INFORMACIÓN

Laia Barreda Vicent | RESPONSABLE DE
COMUNICACIÓN ÁREA DE ENSAYO

659 45 41 80 | laia.barreda@planeta.es



Ariel

