

## «POR MUCHA ACTITUD POSITIVA QUE TENGAS, SI TIENES UNAS CONDICIONES INJUSTAS, SEGUIRÁN SIENDO INJUSTAS»

**Por: Guillermo Martínez@Guille8Martinez. 01/07/2024**

*Trabajo, sacrificio y vocación. En torno a estos tres pilares pivota el libro de Eduardo Vara [‘Maldito trabajo. Sobrevivir a la cultura del sacrificio y repensar la vocación’](#) (Ariel, 2024), en el que explica cómo el culto al trabajo se ha convertido en la religión del siglo XXI. Además, aborda las estrategias que el sistema utiliza para hacer competir a unos trabajadores frente a otros y por qué la idea de mejorar constantemente es una amenaza. Vara ahonda en cuestiones como el salario emocional, la meritocracia y el positivismo tóxico y propone ideas para mejorar el mundo laboral.*

**Las tesis presentadas en el libro giran en torno a un mismo concepto: el culto al trabajo. ¿Qué es exactamente? ¿Siempre ha existido?**

Es la actitud que tenemos en entornos laborales en los que nos entregamos como si de una divinidad o ideal sacralizado se tratara. No es que estemos dispuestos a esforzarnos, lo que es algo natural, sino que vamos más allá y nos sacrificamos por ello, y a veces al hacerlo rozamos los límites de lo aberrante. Cuando nos sacrificamos, asumimos pérdidas o nos perjudicamos a nosotros mismos porque ponemos por delante algún tipo de cosa idealizada. Siempre ha existido la necesidad de esforzarse, incluso en sociedades neolíticas existía el hecho del sacrificio. En las sociedades jerarquizadas actuales se ha decidido, de alguna forma, que unas personas tienen que sacrificarse más que otras. Desde el principio, se empezó a ver cómo ciertos seres humanos prefieren acaparar los recursos y mantener su nivel de [estatus](#) por encima del de otros en una especie de competición en espiral en la que hay ganadores y vencidos.

**Utiliza su experiencia personal como pediatra en un centro público de Atención Primaria de Barcelona durante la pandemia para explicar la aparición de los primeros síntomas de depresión y [ansiedad](#). ¿Supo desde el primer momento que se debían a causas externas o se culpó de ello?**

Yo me llegué a culpar como lo hace la mayor parte de los trabajadores cuando no llegan a lo que se supone que tienen que llegar. Aquí permea la idea de que el trabajador bueno es el mártir, el que se entrega más allá de sus posibilidades por el bien común. Este tipo de mentalidad está muy presente, por desgracia, en muchos trabajos. Especialmente, se ve en la sanidad y, más concretamente, en la atención primaria. Falta personal, recursos, incluso espacios, pero el sanitario tiene que tener una sonrisa y tragarse sus propios sentimientos y la frustración para ser buen trabajador.

«Aquí permea la idea de que el trabajador bueno es el mártir»

**El trabajo, directa e indirectamente, también permea nuestro ocio. Dice que nos enfangamos en el «juego del postureo social» y usamos 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». ¿Qué papel juegan las redes sociales en esto?**

Las redes sociales son una de las maneras más eficaces para el sistema de dominarnos porque juegan con nuestra autoestima y nos hacen creer que quienes nos ven son jueces neutrales sobre quiénes somos. Las redes sociales se han convertido en una de las vías por las cuales el estatus, las aspiraciones laborales, querer dar una buena imagen o proyectar lo mejor de nosotros nos han hecho competir, formando parte de esa espiral. Los seres humanos siempre han tenido ese instinto de clasificación. A nivel del neurodesarrollo, sabemos que hasta los niños de 5 años saben utilizar las mentiras sociales. Por ejemplo, halagan más un dibujo de alguien que conocen que el de otras personas. Las redes sociales han potenciado todo esto ya que impulsan el juego social de intentar aparentar.

**En el libro también habla de los servicios de mentoría o *coaching* que entrenan las *soft skills*. Este concepto fue creado por la Armada estadounidense a finales de los años 60. ¿Qué efectos ha tenido en el mundo laboral? ¿Va en contra del trabajador?**

Dentro de los servicios de mentoría hay muchos profesionales y perfiles. El problema está en aquellos que no tienen una formación específica o que solo reproducen ese positivismo tóxico de frases hechas como «si te esfuerzas, lo conseguirás» o «debes cambiar tu actitud para que las cosas mejoren». En realidad, no todo depende del trabajador. Por mucha actitud positiva que tengas, si tienes unas condiciones injustas, seguirán siendo injustas, y es eso contra lo que hay que luchar.

**El salario emocional es algo que cada vez está más presente en el ámbito laboral.**

Desde un punto de vista neurocientífico, las áreas de recompensa del cerebro se activan por los halagos, cuando nos dicen lo valiosos que somos. Eso activa una descarga equivalente a cuando recibimos un salario. El problema del salario emocional llega cuando, a costa del mismo, se les niega a los trabajadores esa parte más mundana y material de tener una recompensa justa en forma de retribución. Si solo recibes halagos, pero pasas hambre, o no puedes conciliar el sueño por las noches del [estrés](#), y a la hora de la verdad la empresa te machaca, los halagos acaban perdiendo su fuerza. De hecho, los trabajadores que normalmente las empresas consideran más adaptables y mejor integrados suelen ser aquellos que están mucho más sobrecargados. Al final, vemos que esta dinámica de las «habilidades blandas» y del salario emocional conduce a la sobrecarga del trabajador.

«El positivismo tóxico penaliza los sentimientos negativos de los trabajadores»

**Afirma de manera tajante que «el culto al trabajo es la nueva religión del siglo XXI», y añade que más que en adeptos, nos hemos convertido en víctimas sacrificiales. ¿Por qué?**

Los seres humanos tenemos la necesidad de pensar que hacemos las cosas por

algo, que nos dirigimos a algún lugar juntos. Cuando creamos estas abstracciones es cuando corremos el riesgo de glorificarlas y divinizarlas y pensar que el progreso por sí mismo es una dirección hacia la que ir. Caemos en la trampa de que siempre más es mejor.

### **Considera la obsesión por mejorar constantemente como una amenaza. ¿Por qué?**

El error que cometemos es pensar que el esfuerzo es una cuestión lineal. En todos los ciclos biológicos hay distintas fases en las que, además de un esfuerzo, es necesario un tiempo de descanso para recuperarnos. A nivel global pasa lo mismo. Solo tenemos que pensar en los recursos naturales y materiales del planeta que generaciones pasadas y las presentes explotan sin dar tiempo a que se recuperen. Ahora tenemos varios indicadores que señalan un colapso. Intentar mejorar constantemente es similar, algo perjudicial para el trabajador.

### **En todo esto, ¿dónde quedan los sindicatos?**

Los sindicatos cumplen una función importantísima dentro de las estructuras laborales para defender los derechos de los trabajadores. Son importantes también para no sucumbir a otra de las estrategias del sistema que es hacer pensar a los trabajadores que no existen más opciones que la presente, que se debe coger lo disponible y aguantar. Eso hace que muchos trabajadores no se sindicalicen o creen en la lucha sindical como una estrategia para mejorar sus condiciones. De todas formas, como dice [Ursula K. Le Guin](#), cualquier estructura creada por el hombre puede ser desmontada por el hombre, y el capitalismo es una de ellas.

«Los trabajadores que las empresas consideran más adaptables e integrados suelen ser aquellos que están mucho más sobrecargados»

### **Sostiene que el mercado laboral no respeta la meritocracia. Le repito la misma pregunta que se hace usted en el libro: ¿qué criterio determina el salario de una ocupación concreta?**

Tristemente, en general el salario está medido en tanto y cuanto el empleador tiene miedo de perder al empleado. Da igual lo que te hayas esforzado o tus conocimientos. Si un empleador piensa que su trabajador no va a abandonar el puesto de trabajo, puede regatear en las condiciones. A veces no se abandona por

necesidad o porque es una persona muy especializada en un campo en concreto y no es fácil encontrar alternativa. Esto lo saben bien los gestores, que son especialistas en hacer chantaje emocional con el tema de la vocación.

**Ya ha mencionado el «positivismo tóxico». En el libro lo ubica como el auténtico problema dentro de este nuevo culto al trabajo. ¿Por qué va en contra de aquellos trabajadores que se muestran desanimados?**

Es una de las estrategias del sistema que tergiversan el concepto de actitud positiva. Desde luego, aunque sea solo por puro pragmatismo, anclarse en el derrotismo no es la mejor solución. En cambio, el positivismo tóxico es llevar las cosas al extremo: da todo por bueno, aunque eso incluya sacrificios personales. Además, penaliza los sentimientos negativos y la tristeza. Los trabajadores, ante cualquier problema, en lugar de expresarlo y buscar ayuda, lo integran y acaban culpándose por ello, implosionando a nivel mental e incluso físico.

**La tensión entre salud mental y trabajo es una de las mayores brechas a día de hoy. ¿Qué consecuencias tiene y cómo se podría revertir la situación?**

Las consecuencias se dan en muchos niveles. Individualmente, en cuanto al número de enfermedades que produce en los trabajadores. Sabemos que, en 2030, en principio, la depresión será la principal causa de incapacidad en jóvenes y adultos. El trabajo no es la única causa de ello, pero ya se ha demostrado el fracaso que supone la idea de inmolarse y entregarse a un trabajo por completo buscando cierta trascendencia vital. En cuanto a los números, el gasto que supone. Las enfermedades laborales provocan un gasto cifrado en billones de euros a nivel mundial. Cómo revertir esto será uno de los grandes desafíos del siglo XXI. Debemos buscar una mejor cultura laboral donde todo quede reflejado y los trabajadores puedan acceder a los documentos en los que se especifiquen sus funciones, por ejemplo. También tendríamos que tener más espacios de descanso y desconexión para recuperarnos. Y salarios dignos con los cuales hacer frente a nuestras vidas.

«Tristemente, en general el salario está medido en tanto y cuanto el empleador tiene miedo de perder al empleado»

**La novela gráfica *Cuando el trabajo mata* (Garbuix Books, 2022) cuenta el caso de un trabajador de Renault que acabó suicidándose. Según los sindicatos, en las cuatro plantas de la compañía se quitaron la vida diez trabajadores, y otros**

**seis lo intentaron. «Ya no soy bueno en nada. Ya no sé qué hacer», dice el protagonista casi al final del libro. ¿Cómo es posible que un trabajador que ha progresado en la empresa termine desconfiando de sí mismo?**

Por una parte, tenemos el llamado «efecto Asch» en psicología que, traído a este caso en concreto, demostraría que, si tu entorno te lanza la idea de que el problema eres tú, al final, en mayor o menor grado integrarás ese pensamiento. Si encima lo haces cuando has intentado desarrollarte como persona y has fracasado, y se suma que no puedes controlar tus emociones, te sientes una persona inútil que duda de si tiene derecho a un lugar en la sociedad o en la vida. El suicidio al que llegan muchos trabajadores es la única vía que ven en su estado mental que les conduce al descanso que tanto ansían. Los suicidas buscan ese descanso que no son capaces de encontrar a su alrededor, por eso es imprescindible que a esta gente que vive en entornos laborales con situaciones muy abusivas tengan un espacio en el que puedan recuperar la estabilidad mental y las ganas de vivir.

**Por último, la solución que plantea es repensar la estructura laboral que hemos desarrollado durante siglos. ¿Cómo se podría materializar esa idea?**

Para mí, es esencial no ver el trabajo como una estructura militarizada en la que existe un empleador que contrata y trabajadores que obedecen. Creo que debemos dirigirnos a relaciones entre iguales que hacen un pacto en el que cada uno ofrece ciertas cosas y la otra persona las acepta. Ahí habría que dejar claras las funciones y ningún espacio en blanco para que después se añadan cosas sobre la marcha. A nivel general, y más ambicioso, tenemos que replantearnos muchas estructuras interiorizadas, como el tema del liderazgo. Sabemos que los líderes, con el tiempo, tienden a perder esas capacidades, por lo que estaría bien poder rotar de alguna manera en sus puestos. La historia de la humanidad ha ofrecido muchas alternativas a este sistema capitalista predominante. Por ejemplo, las cooperativas son una opción muy válida para hacer ver que otra forma de organizarse laboralmente es posible, lejos de empresas jerarquizadas con líderes, cargos y subcargos que determinan quién está por encima de quién constantemente.

**[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)**

Fotografía: Ethic

**Fecha de creación**  
2024/07/01