La salud mental y el capitalismo

Dice Anna Pinter en el Dosier sobre “La empresa va a terapia” del 22 de junio de 2025 en EL PUNT AVUI: “El 20% de las bajas laborales son debidas a trastornos de salud mental, según un estudio de la mutua de trabajo Fremap. La depresión y la ansiedad son la primera y la sexta causa de absentismo laboral, respectivamente. Conocer mejor cómo abordar esta cuestión y qué medidas hay que tomar, se ha convertido en un tema estratégico para muchas empresas”.

Y la autora sigue dando e indicaciones de estudios y experiencias parecidas: “José Miguel de la Dehesa, director de la Fundación Factor Humano, una entidad de referencia dedicada a mejorar la gestión de las personas en las organizaciones, con unas ochenta empresas asociadas, explica que cada vez es más recurrente la demanda de herramientas para mejorar la salud mental en el entorno laboral. Lo comparte Carlos Alcoba, responsable de salud mental y estigma en el ámbito laboral en la entidad Abiertamente, que trabaja desde hace quince años para combatir la consideración negativa que arrastra la salud mental, y que han acompañado ya a un centenar de empresas y más de 10.000 trabajadores en procesos de transformación, quien asegura que después de años de tener que hacer campañas proactivas al tejido empresarial para ofrecer sus servicios, ahora no dan abasto para contestar las solicitudes”. “... un informe de Abiertamente muestra que el 76% de las empresas declaran que se preocupan por la salud mental, pero solo un 31% disponen de herramientas suficientes para gestionarla”....“Para el director de la Fundación Factor Humano, la pandemia y los efectos que provocó la hiperconnexión supusieron un punto de inflexión en la toma de conciencia”.

Y continúa la autora apuntando: “...en un momento de escasez de talento, el tejido empresarial considera estratégico tener cuidado de las personas que tienen en plantilla. Pero también la empresa se ha decidido a afrontar un problema que acaba condicionando el buen funcionamiento de los equipos y, al fin, la productividad. “Nos dimos cuenta de que el sistema de salud público no daba respuesta ágil y eficiente a este tipo de problemas y que no podíamos esperar que la solución cayera del cielo”, explica una empresa que prefiere mantenerse en el anonimato.

Y clasifica a las empresas según las actitudes ante la salud mental como afirma Alcoba: “Hay las que niegan el problema, las que tienen miedo de abordarlo por si se disparan las bajas laborales, las que han empezado a hacer acciones pero no funcionan y, finalmente, las que realmente están haciendo una transformación profunda.”

Algunas empresas ofrecen servicios específicos como por ejemplo psicólogos, pero hay desconfianza en los trabajadores y trabajadoras puesto que quien pide ayuda teme ser juzgado, malinterpretado o penalizado: “A diferencia de un dolor de espalda, pedir apoyo psicológico todavía se percibe como una debilidad personal”.

Un informe reciente de Abiertamente revela que el 90% de las personas con problemas de salud mental no lo explican en el trabajo. “Poner recursos no sirve si la gente no se siente segura para pedirlos”.

Por eso los expertos recomiendan ir más allá de hacer charlas sensibilizadoras y ofrecer estrategias, herramientas y recursos prácticos para “la prevención, promoción de la salud, riesgos psicosociales y acciones más concretas para crear entornos seguros y saludables. Esta aspiración, en diferente grado, ya está en la agenda de las empresas”, según informa Anna Pinter.

Está claro que el bienestar emocional se tiene que ver como un derecho básico. “El mundo laboral puede ser un factor protector o un detonante de sufrimiento. Pero a menudo las empresas actúan solo cuando hay un problema grave o un caso llamativo, y no con una visión estructural”, explica.

Ivan Cano, responsable de incidencia y derechos de Salud Mental Cataluña (SMC) aboga también por una estrategia de bienestar “holística”. “Primero hay que revisar las condiciones de trabajo: salarios, cargas, estabilidad, conciliación. Y, a la vez, transformar la cultura interna: analizar qué liderazgo tenemos, cómo se toman las decisiones, cómo se gestiona el conflicto, cómo se habla de las emociones”, detalla. “Cuando se trabaja bien, se nota: baja el absentismo, mejora el ambiente y sobre todo se reduce el malestar silenciado”, asegura Cano.

Y hay que tener en cuenta que el compromiso real de las direcciones es esencial. “Las empresas donde realmente hemos visto cambios positivos son aquellas donde la dirección se ha implicado de verdad”, explica Alcoba. La autora del dosier pone como ejemplo (?) Allianz, (un grupo asegurador y proveedor de servicios financieros): “que ha formado a los mandos intermedios para detectar y gestionar situaciones de sufrimiento emocional dentro de los equipos”. Y otro ejemplo, muy diferente que también incluye es el de Som Energia (una cooperativa de consumo de energía verde sin ánimo de lucro, dedicada a la comercialización y la producción de energía de origen renovable) que “... decidió hacer una apuesta por una estructura horizontal donde todo el mundo tenga herramientas para cuidar a los otros”.

Pero los cambios siempre comportan resistencias personales, sociales, culturales, especialmente entre generaciones más mayores y también entre perfiles con una visión más “productivista”. “Hay quien todavía ve la salud mental como una debilidad. O quien cree que hablar es un lujo. Pero cada vez hay más jóvenes que piden entornos saludables, que rechazan el sacrificio permanente, que no están dispuestos a quemarse por una nómina”, dice.

Anna Pinter afirma que “... a través de información actualizada, los equipos de recursos humanos pueden monitorizar en tiempo real datos sobre la carga de trabajo, la percepción del apoyo organizativo o la autonomía, para detectar y actuar antes de que el malestar emocional derive en absentismo o conflicto” (aprovechando incluso la llamada Inteligencia artificial). Algunas empresas han incorporado herramientas para “detectar de manera automatizada correos electrónicos con carga emocional negativa y los reenvía a los equipos de recursos humanos”.

Como dice la autora en su artículo: “Lo cierto es que las actuales condiciones de trabajo plantean nuevos desafíos para la salud mental al trabajo, especialmente para las pequeñas empresas, que disponen de menos estructura, recursos y personal. Actualmente, tan solo el 5,8% de las empresas catalanas han llevado a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, un porcentaje que se reduce significativamente cuando se trata de las empresas de dimensiones menores”.

Y sigue informando: “Las Oficinas Técnicas Laborales (OTL) de la Diputación de Barcelona trabajan desde hace más de dos décadas para revertir esta realidad. “Somos un recurso específico, dentro de los servicios locales de ocupación, para personas que tienen un diagnóstico en salud mental y quieren incorporarse al mundo laboral”, explica Puri Martínez, jefa de la subsección de mejora de la empleabilidad y economía productiva de la Diputación”. Y “Los trastornos psicológicos no tienen el mismo apoyo jurídico que las enfermedades físicas, porque las leyes se redactaron durante la revolución industrial, cuando predominaban los daños corporales. Tanto la ley general de la seguridad social como la ley de prevención de riesgos laborales excluyen patologías como el agotamiento emocional o el acoso laboral, y demostrar que tienen conexión con el trabajo es un trámite pesado, según Ricou”.

Y finamente, Anna Pinter da algunos datos más sobre tal temática:

• El 33,3% de los casos de depresión entre la población activa (población ocupada y parada) del Estado se pueden atribuir a la precariedad laboral. Así lo concluye un artículo de los investigadores del Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la UPF junto con otros investigadores.

• La Fundación Affinity hizo un estudio en que demostraba que el 85% de las personas que trabajan en entornos que aceptan mascotas tienen niveles mucho más bajos de estrés y se ausentan menos de su puesto de trabajo.

Como se puede observar es un artículo documentado, que además de plantear la problemática y los diagnósticos sobre la salud mental en las empresas (con estudios), ofrece un conjunto de prácticas concretas que ya se están dando en algunas empresas, y a la vez aporta datos y nombres de entidades que trabajan el tema.

No negaré, que tales prácticas (muy curiosa es la incorporación de mascotas??) y cambios de conducta y recursos para afrontar la salud mental de los trabajadores y trabajadoras no sea totalmente imprescindible. Me parece fundamental y ojalá más empresas se sumaran, pidieran la ayuda de psicólogos, y de organizaciones especializadas e hicieran un trabajo de sensibilización y a la vez práctico para reducir tal carencia de salud mental.

La misma autora ya insiste, como otros autores, en las resistencias a los cambios, tanto a nivel personal, como nivel de la manera general (cultural) de ver la salud mental, su carencia, y la fragilidad humana.

Lo que sorprende es que tanto la autora del dosier, como las personas y entidades citadas no hagan referencia a las resistencias del mismo sistema socioeconómico que tiene como objetivo básico, el afán de lucro y el beneficio de unos pocos y por tanto de extraer el máximo de rendimiento y productividad de los trabajadores y trabajadoras (solo la autora lo insinúa en un momento de paso, cuando habla de la visión “productivista”, pero sin relacionarlo con el sistema capitalista y cuando se refiere a la estructura horizontal de Som Energia).

El recurso a los psicólogos, es totalmente necesario. Ahora bien, la terapia psicológica puede ir dirigida a rebajar la ansiedad, el estrés, afrontar y ofrecer respuestas a las depresiones, para que la persona que trabaja siga produciendo y más, de forma tranquila, gestionando más o menos, sus emociones, miedos y angustias (como también lo pueden hacer ciertas propuestas espiritualistas de cariz orientalista e individualista). O la terapia psicológica, con un trabajo interdisciplinario (con médicos, antropólogos, sociólogos, sindicalistas, movimientos sociales, etc.) y una visión integral de la persona y de sus entornos y relaciones, puede colaborar a la construcción del pensamiento crítico, a destapar las causas profundas del malestar (la opresión del capital) y ayudar a que los trabajadores y trabajadoras participen activamente y colectivamente en su liberación, siendo así artesanos de otro tipo de sistema económico. De un sistema cooperativo y no competitivo (muchas enfermedades mentales provienen del esquema socio-cultural competitivo). Es curioso, como en el artículo, se pone el ejemplo de Allianz, donde los grandes ejecutivos, cobran mucho, a cambio de estar totalmente ligados a la empresa lo que incide en su vida personal y familiar, de la cual no pueden ser “dueños” y les hace competir con otros ejecutivos... Y el tener mascotas en el puesto de trabajo no creo que arregle el problema de fondo.

Si actualmente hay más preocupación por la salud mental por todas partes, y también en las empresas, independientemente de lo que causó la pandemia del 2020, posiblemente es porque el sistema capitalista está extremando sus “cadenas” (lo necesita) y está tensionando la explotación, de manera quizás más menos “invisible” o “sutil”, a base de engaños en aumentos de sueldos en algunos altos ejecutivos a cambio “de esclavizarlos” o de situarlos al límite humano; a base de precarización de una buena parte de la clase obrera; de aprovecharse del trabajo doméstico y del cuidado de las personas, no pagado o mal pagado; de la depredación del planeta y de la explotación de las ex-colonias del Sur, en una recolonización por parte de las grandes empresas multinacionales.

Y todo esto con la ayuda no neutral, es decir, interesada (en favor de los grandes multimillonarios, minoría en el mundo), de las tecnologías que se van desarrollando.

Es curioso, pues, que no se tenga en cuenta esta causa estructural en las apuestas y propuestas para afrontar la salud mental de las capas obreras. No quiero decir que ir a la raíz, es decir, a diseccionar y destapar las bases del capitalismo, solucione los problemas de salud mental y tantos otros que sufrimos, sino que hay que tenerlo en cuenta acompañando los recursos que algunas empresas, como se ha comentado, van incorporando. Y también debe ser cierto, y el futuro nos lo aclarará, que estableciendo tales medidas en las empresas, como las indicadas en el artículo comentado, si se trabaja bien, y yendo a fondo, se pueden poner las bases de un nuevo sistema socioeconómico, que podrá ir acompañado de una nueva manera de pensar, de hacer, de desear, de ver y vivir el mundo y de experimentarlo (una nueva cultura, que ya va germinando).

Bien seguro, que mientras no aparezca y no hagamos nacer tal nuevo sistema hay que procurar que las personas vivan algo mejor y son bienvenidas, por lo tanto, todas las nuevas herramientas para conseguirlo. Ahora bien hay que mirar que no sean puros “parches” al sistema o una coartada para esconder las causas profundas de lo que vivimos y sufrimos, para promover pasividad y frenar la participación por una nueva sociedad.

Quim Cervera i Duran, 24 agosto 2026