# La salut mental i el capitalisme

Diu Anna Pinter en el Dossier sobre “L’empresa va a teràpia” del 22 de juny de 2025 a EL PUNT AVUI: “El 20% de les baixes laborals són degudes a trastorns de salut mental, segons un estudi de la mútua de treball *Fremap*. La depressió i l’ansietat són la primera i la sisena causa d’absentisme laboral, respectivament. Conèixer millor com abordar aquesta qüestió i quines mesures cal prendre, s’ha convertit en un tema estratègic per a moltes empreses”.

I l’autora segueix donant i indicacions d’estudis i experiències semblants: “José Miguel de la Dehesa, director de la *Fundació Factor Humà*, una entitat de referència dedicada a millorar la gestió de les persones a les organitzacions, amb una vuitantena d’empreses associades, explica que cada cop és més recurrent la demanda d’eines per millorar la salut mental en l’entorn laboral. Ho comparteix Carlos Alcoba, responsable de salut mental i estigma a l’àmbit laboral a l’entitat *Obertament*, que treballa des de fa quinze anys per combatre la consideració negativa que arrossega la salut mental, i que han acompanyat ja un centenar d’empreses i més de 10.000 treballadors en processos de transformació, qui assegura que després d’anys d’haver de fer campanyes proactives al teixit empresarial per oferir els seus serveis, ara no donen l’abast per contestar les sol·licituds”. “... un informe d’*Obertament* mostra que el 76% de les empreses declaren que es preocupen per la salut mental, però només un 31% disposen d’eines suficients per gestionar-la”....“Per al director de la Fundació Factor Humà, la pandèmia i els efectes que va provocar la hiperconnexió van suposar un punt d’inflexió en la presa de consciència”.

I continua l’autora apuntant: “...en un moment d’escassetat de talent, el teixit empresarial considera estratègic tenir cura de les persones que tenen en plantilla. Però també l’empresa s’ha decidit a tirar pel dret per afrontar un problema que acaba condicionant el bon funcionament dels equips i, a la fi, la productivitat. “Ens vam adonar que el sistema de salut públic no donava resposta àgil i eficient a aquest tipus de problemes i que no podíem esperar que la solució caigués del cel”, explica una empresa que prefereix mantenir-se en l’anonimat.

I classifica les empreses segons les actituds davant de la salut mental com afirma Alcoba: “Hi ha les que neguen el problema, les que tenen por d’abordar-lo per si es disparen les baixes laborals, les que han començat a fer accions però no funcionen i, finalment, les que realment estan fent una transformació profunda.”

Algunes empreses ofereixen serveis específics com ara psicòlegs, però hi ha desconfiança en els treballadors i treballadores ja que qui demana ajuda tem ser jutjat, malinterpretat o penalitzat: “A diferència d’un mal d’esquena, demanar suport psicològic encara es percep com una debilitat personal”.

Un informe recent d’*Obertament* revela que el 90% de les persones amb problemes de salut mental no ho expliquen a la feina. “Posar recursos no serveix si la gent no se sent segura per demanar-los”.

Per això els experts recomanen anar mes enllà de fer xerrades sensibilitzadores i oferir estratègies, eines i recursos pràctics per “la prevenció, promoció de la salut, riscos psicosocials i accions més concretes per crear entorns segurs i saludables. Aquesta aspiració, en diferent grau, però, ja és a l’agenda de les empreses”, segons informa Anna Pinter.

És clar que el benestar emocional s’ha de veure com un dret bàsic. “El món laboral pot ser un factor protector o un detonant de patiment. Però sovint les empreses actuen només quan hi ha un problema greu o un cas cridaner, i no amb una visió estructural”, explica.

Ivan Cano, responsable d’incidència i drets de *Salut Mental Catalunya (SMC)* advoca també per una estratègia de benestar “holística”. “Primer cal revisar les condicions de treball: salaris, càrregues, estabilitat, conciliació. I, alhora, transformar la cultura interna: analitzar quin lideratge tenim, com es prenen les decisions, com es gestiona el conflicte, com es parla de les emocions”, detalla. “Quan es treballa bé, es nota: baixa l’absentisme, millora l’ambient i sobretot es redueix el malestar silenciat”, assegura Cano.

I cal tenir en compte que el compromís real de les direccions és essencial. “Les empreses on realment hem vist canvis positius són aquelles on la direcció s’hi ha implicat de debò”, explica Alcoba. L’autora del dossier posa com exemple (?) Allianz, (un grup assegurador i proveïdor de serveis financers): “que ha format els comandaments intermedis per detectar i gestionar situacions de patiment emocional dins els equips”. I un altre exemple, ben diferent que també inclou és el de Som Energia (una cooperativa de consum d’energia verda sense ànim de lucre, dedicada a la comercialització i la producció d’energia d’origen renovable) que “... va decidir fer una aposta per una estructura horitzontal on tothom tingui eines per cuidar els altres”.

Però els canvis sempre comporten resistències personals, socials, culturals, especialment entre generacions més grans i també entre perfils amb una visió més “productivista”. “Hi ha qui encara veu la salut mental com una feblesa. O qui creu que parlar-ne és un luxe. Però cada vegada hi ha més joves que demanen entorns saludables, que rebutgen el sacrifici permanent, que no estan disposats a cremar-se per una nòmina”, diu.

Anna Pinter afirma que “... a través d’informació actualitzada, els equips de recursos humans poden monitoritzar en temps real dades sobre la càrrega de treball, la percepció del suport organitzatiu o l’autonomia, per detectar i actuar abans que el malestar emocional derivi en absentisme o conflicte” (aprofitant fins i tot l’anomenada Intel·ligència artificial). Algunes empreses han incorporat eines per “detectar de manera automatitzada correus electrònics amb càrrega emocional negativa i els reenvia als equips de recursos humans”.

Com diu l’autora en el seu article: “El cert és que les actuals condicions de treball plantegen nous desafiaments per a la salut mental a la feina, especialment per a les petites empreses, que disposen de menys estructura, recursos i personal. Actualment, tan sols el 5,8% de les empreses catalanes han dut a terme

l'avaluació de riscos psicosocials, un percentatge que es redueix significativament quan es tracta de les empreses de dimensions menors".

I segueix informant: "Les Oficines Tècniques Laborals (OTL) de la Diputació de Barcelona treballen des de fa més de dues dècades per revertir aquesta realitat. "Som un recurs específic, dins dels serveis locals d'ocupació, per a persones que tenen un diagnòstic en salut mental i volen incorporar-se al món laboral", explica Puri Martínez, cap de la subsecció de millora de l'ocupabilitat i economia productiva de la Diputació". I "Els trastorns psicològics no tenen el mateix suport jurídic que les malalties físiques, perquè les lleis es van redactar durant la revolució industrial, quan predominaven els danys corporals. Tant la llei general de la seguretat social com la llei de prevenció de riscos laborals exclouen patologies com l'esgotament emocional o l'assetjament laboral, i demostrar que tenen connexió amb la feina és un tràmit feixuc, segons Ricou".

I finament, Anna Pinter dona algunes dades més sobre tal temàtica:

- El 33,3% dels casos de depressió entre la població activa (població ocupada i aturada) de l'Estat es poden atribuir a la precarietat laboral. Així ho conclou un article dels investigadors del Departament de Ciències Polítiques i Socials de la UPF junt amb altres investigadors.

- La Fundació Affinity va fer un estudi en què demostrava que el 85% de les persones que treballen en entorns que accepten mascotes tenen nivells molt més baixos d'estrès i s'absenten menys del seu lloc de treball.

Com es pot observar és un article documentat, que més de plantejar la problemàtica i els diagnòstics sobre la salut mental a les empreses (amb estudis), ofereix un conjunt de pràctiques concretes que ja s'estan donant a algunes empreses, i a la vegada aporta dades i noms d'entitats que treballen el tema.

No negaré, que tals pràctiques (molt curiosa és la incorporació de mascotes??) i canvis de conducta i recursos per afrontar la salut mental dels treballadors i treballadores no sigui totalment imprescindible. Em sembla fonamental i tant de bo més empreses s'hi sumessin, demanessin l'ajut de psicòlegs, i d'organitzacions especialitzades i fessin un treball de sensibilització i a la vegada pràctic per reduir tal manca de salut mental.

La mateixa autora ja insisteix, com altres autors, en les resistències als canvis, tant a nivell personal, com a nivell de la manera general (cultural) de veure la salut mental, la seva manca, i la fragilitat humana.

El que sobta és que tant l'autora del dossier, com les persones i entitats citades no facin referència a les resistències del mateix sistema socioeconòmic que té com a objectiu bàsic, l'afany de lucre i el benefici d'uns pocs i per tant d'extreure el màxim de rendiment i productivitat dels treballadors i treballadores (solament l'autora ho insinua en un moment de passada, quan parla de la visió "productivista", però sense relacionar-ho amb el sistema capitalista i quan es refereix a l'estructura horitzontal de Som Energia).

El recurs als psicòlegs, és totalment necessari. Ara bé, la teràpia psicològica pot anar adreçada a rebaixar l'ansietat, l'estrès, afrontar i oferir respostes a les depressions, per tal que la persona que treballa segueixi produint i més, de forma tranquil·la, gestionant més o menys, les seves emocions, pors i angoixes (com també ho poden fer certes propostes espiritualistes de caire orientalista i individualista). O la teràpia psicològica, amb un treball interdisciplinari (amb metges, antropòlegs, sociòlegs, sindicalistes, moviments socials, etc.) i una visió integral de la persona i dels seus entorns i relacions, pot col·laborar a la construcció del pensament crític, a destapar les causes profundes del malestar (l'opressió del capital) i ajudar a que els treballadors i treballadores participin activament i col·lectiva en el seu alliberament, esdevenint així artesans d'un altre tipus de sistema econòmic. D'un sistema cooperatiu i no competitiu (forces malalties mentals provenen de l'esquema sòcio-cultural competitiu). Es curiós, com en l'article, es posa l'exemple d' Allianz, on els grans executius, cobren molt, a canvi d'estar totalment lligats a l'empresa el que incideix en la seva vida personal i familiar, de la qual no en poden ser "amos" i els fa competir amb altres executius... I el tenir mascotes en el lloc de treball no crec que arrangi el problema de fons.

Si actualment hi ha més preocupació per la salut mental arreu, i també a les empreses, independentment del que va causar la pandèmia del 2020, possiblement és perquè el sistema capitalista està extremant les seves "cadenes" (ho necessita) i està tensionant l'explotació, de manera potser més menys "invisible" o "subtil", a base d'enganys en augments de sous en alguns alts executius a canvi "d'esclavitzar-los" o de situar-los al límit humà; a base de precarització d'una bona part de la classe obrera; d'aprofitar-se del treball domèstic i de la cura de les persones, no pagat o mal pagat; de la depredació del planeta i de l'explotació de les ex-colònies del Sud, en una recolonització per part de les grans empreses multinacionals. I tot això amb l'ajut no neutral, és a dir, interessat (en favor dels grans multimilionaris, minoria en el món), de les tecnologies que es van desenvolupant.

Es curiós, doncs, que no es tingui en compte aquesta causa estructural en les apostes i propostes per afrontar la salut mental de les capes obreres. No vull dir que anar a l'arrel, és a dir, a diseccionar i destapar les bases del capitalisme, solucioni els problemes de salut mental i tants d'altres que patim, sinó que cal tenir-ho en compte acompanyant-hi els recursos que algunes empreses, com s'ha comentat, van incorporant. I també deu ser cert, i l'esdevenidor ens ho aclarirà, que establint tals mesures a les empreses, com les indicades en l'article comentat, si es treballa bé, i anant a fons, es poden posar les bases per un nou sistema socioeconòmic, que podrà anar acompanyat d'una nova manera de pensar, de fer, de desitjar, de veure i viure el món i d'experimentar-lo (una nova cultura, que ja va germinant).

Ben segur, que mentre no aparegui i no fem néixer tal nou sistema cal procurar que les persones visquin una mica millor i són benvingudes, per tant, totes les noves eines per aconseguir-ho. Ara bé cal mirar que no siguin purs "pegats" al

sistema o un àlibi per amagar les causes profundes del que vivim i patim, per promoure passivitat i frenar la participació per una nova societat.

***quim cervera i duran, 24 agost 2026***