

**CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES**

La realidad, ante la crisis económica, de la Prevención de Riesgos Laborales en España

Las consecuencias de la crisis económica son de todos conocidas: empresas que quiebran y se ven obligadas a cerrar, trabajadores que pasan a engrosar las cifras del desempleo, familias que no pueden llegar a fin de mes, personas que no pueden hacer frente a sus hipotecas y se ven abocadas al desahucio... Todo ello no se limita, sin embargo, a una cuestión económica o a un problema para garantizarse las necesidades básicas de alimento, vivienda y unas condiciones de vida dignas, sino que conlleva numerosas implicaciones personales y psicosociales.

La pérdida de un trabajo, socialmente aprendido como la principal fuente de refuerzo y autoconcepto, es una de las situaciones más dramáticas que puede experimentar una persona laboralmente activa, ya que no sólo afecta a la pérdida de ingresos o de la renta necesaria para el propio sustento y el de la familia, sino que también tiene repercusiones emocionales y psicológicas.

En las reestructuraciones de empresas muchos trabajadores van al paro. Los que van al paro pueden sentirse personas vulnerables, deprimidas e insatisfechas con su vida, que se acompaña de agresividad hacia los demás, frustración, sensación de pérdida de control y ansiedad, y la motivación y autoestima disminuye progresivamente con el paso del tiempo. Pero aquellos que conservan el trabajo, pueden llegar a tener sentimientos de culpa, porque ellos no lo han perdido, o un sentimiento de egoísmo que soslaya el malestar que provoca pensar en el destino del que se ha quedado sin trabajo.

El desempleo o la amenaza de perder el trabajo son agresiones que se ejercen sobre los trabajadores y que producen además de un deterioro de la salud, una angustia que se puede definir como traumática, porque se generan dramas familiares y personales, ya que el trabajo no sólo sirve para ganarse la vida, sino también para lograr el desarrollo personal. Esta realidad configura una población en riesgo por traumatismo acumulativo.

Una forma de angustia traumática está asociada a la inactividad laboral y a la flexibilidad laboral, que exponen a los trabajadores y los dejan indefensos ante la conceptualización, por parte de otros, como masa sobrante y los excluye del sistema laboral, ya que el primer gran impacto del desempleo es el padecimiento del síndrome de la invisibilidad, la persona siente que no le ven.

La amenaza de perder el trabajo puede potenciar la disposición a la adicción al trabajo como forma de procesar los componentes persecutorios, actitud que pone en peligro las condiciones necesarias para el desarrollo de la afectividad y las relaciones familiares y sociales. La adaptación acrítica ante los mandatos laborales, produce y reproduce sometimientos en cadena.

La pasividad, la impotencia, el conformismo, la canalización de la injusticia social, la confusión y el individualismo es consecuencia de la agresión laboral, por lo que se hace necesario un trabajo psíquico sobre el trabajador, sobre la experiencia del trabajo para descubrir la insensibilización ante el sufrimiento propio y el ajeno, para poder ir acrecentando el conocimiento sobre el funcionamiento social en el trabajo. Esto implica tomar conciencia de los mecanismos defensivos utilizados en la manera de trabajar y adquirir conciencia crítica.

El trabajador ha de realizar un proceso de readecuación de la relación con el trabajo y una elaboración del sufrimiento laboral y sus consecuencias. Se necesita de una reapropiación del trabajo y de sus vínculos. Para que el trabajo contribuya a salud mental es necesario un trabajo psíquico, que pueda dar al trabajador la posibilidad de transformar la realidad.

Aunque no se conoce la magnitud de las consecuencias psicológicas que puede alcanzar la crisis económica, los datos que se manejan no son en absoluto optimistas y no se debe olvidar que, tanto la percepción de la crisis como la forma de encararla afectarán al comportamiento. La crisis puede ser un acicate para transformar el medio laboral en una condición positiva y servir de crecimiento al trabajador si se le muestran las mejores formas de afrontar los problemas con inteligencia emocional y actitudes positivas ante la conducta de los otros y la propia condición laboral.