

La ola de los suicidios en France Télécom es la respuesta extrema a la presión laboral.

Octubre 2009.- Abochornado por la ola de suicidios en France Télécom, empresa que cuenta con una participación estatal del 26,5% en el capital, el Gobierno de Nicolas Sarkozy acaba de dar un paso al frente para visualizar que se ha tomado en serio el nivel de estrés que reina en las empresas. Así, el ministro francés de Trabajo, Xavier Darcos, ha reclamado a las compañías de más de mil empleados que negocien con los sindicatos medidas de prevención del estrés. Deberán tener un plan listo antes del 1 de febrero. No habrá sanciones económicas para las que no cumplan, pero sí serán denunciadas en una lista de buenos y malos. Darcos admitió haber "subestimado" el alcance del malestar social en las empresas.

El caso del gigante de las telecomunicaciones francés está conmocionando al país vecino. ¿Hasta qué punto las disfunciones y el ambiente de presión en una empresa pueden llevar a 24 personas de una misma firma a quitarse la vida en un mismo país en el plazo de año y medio? A la espera de la *auditoría* sobre la inquietante ola de suicidios en France Télécom (FT), en manos de la firma Tecnología, que estará lista a mediados del próximo noviembre, las historias de trabajadores que se han arrojado al vacío o que se han acuchillado el vientre en plena reunión -algunos tras denunciar "la gestión por el terror" de su empresa o tras confesar su incapacidad para "enfrentar otra reorganización"- han destapado la existencia de un clima social pésimo, de un malestar mareante y de una gestión organizativa dudosa en el gigante de las *telecos*.

¿Acaso es France Télécom una empresa letal? "No existen, para entendernos, empresas *suicidógenas*", subraya el psiquiatra experto en suicidiología Julio Bobes. "Pero sí existen entornos que favorecen el estrés y la conflictividad psicosocial. Y las personas con una vulnerabilidad previa los sufren más que el resto, y algunas hasta intentan resolverlas por una vía torpe, por una vía patológica", añade.

Este profesor de la Universidad de Oviedo hace hincapié, más que en las 24 muertes, en los intentos fallidos. Ha habido, que se sepa, 14. "Es llamativo el comportamiento parasuicida. France Télécom puede no ser responsable de las muertes, sobre todo cuando había psicopatologías previas, pero sí tiene una responsabilidad parcial. Es responsable de la salud laboral de sus empleados. No sabemos qué hizo para prevenirlos". La empresa dueña de la marca Orange ha declinado hablar para el reportaje sobre un "tema delicado". Tan delicado que se ha cobrado la cabeza de su *número dos*, Louis-Pierre Wenès, cuestionado por sus métodos para modernizar el ex monopolio.

Es ese perfil de ex monopolio convertido en transatlántico de la tecnología y las comunicaciones, que navega en un mar de competencia feroz y de innovaciones tecnológicas a velocidad de vértigo, lo que de algún modo convierte a FT en paradigma de los males de la empresa global del siglo XXI.

"Este episodio es una metáfora exagerada: nunca tanto como ahora las empresas han necesitado el compromiso de los trabajadores y nunca como ahora han dado tan poco a cambio, especialmente porque el tiempo, que antes jugaba a favor del empleado, con más cualificación y experiencia y mayor demostración de lealtad, ahora parece jugarle en contra: le hace más prescindible y menos empleable si pierde el trabajo", opina Francisco Longo, profesor de Recursos Humanos y director del Instituto de Gestión Pública de ESADE.

No se trata de acoso, ni de algún jefecillo incapaz de liderar. Se trata del engranaje de la propia organización. El gigante de las telecomunicaciones, que sólo en Francia tiene 102.000 empleados, vive en estado de transformación permanente desde su privatización, que arrancó en 1996.

La "moda de los suicidios"

La cúpula de France Télécom ha tardado en encajar en serio lo que se ha convertido, más allá del prioritario drama humano, en un grave problema de reputación. El presidente de France Télécom, Didier Lombard, que aún aguanta en el puesto, habló al principio de "moda de los suicidios". Recursos Humanos dejó la cosa en "algunas personas débiles" que no se adaptaron al cambio.

Hasta que el Gobierno Sarkozy metió baza. Ahora, Lombard propugna "un nuevo convenio social". Los programas de movilidad geográfica y de funciones siguen por ahora suspendidos. Un teléfono gratuito permite desahogarse a los empleados agobiados. Se ha designado a un "mediador" para la movilidad.

Concha Pascual, directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, admite que los problemas organizativos y psicosociales no se toman en serio "de forma generalizada", salvo en algunas grandes empresas. "En las *pymes* es más difícil aún. Pero vamos avanzando. Hace 10 años, ni se hablaba de esto", señala.

Quienes hablan más de ello son los sindicatos. "El cambiante mundo laboral obliga a que las organizaciones tengan que adaptarse a nuevos mercados, imposiciones y cambios tecnológicos que les permitan mantener su competitividad, lo que ha hecho que los trabajadores deban enfrentarse a nuevas demandas como la adaptación a sistemas complejos y tecnificados, presión temporal, incertidumbre e inseguridad sobre su futuro profesional por la utilización de nuevas tecnologías", concluye un informe que UGT acaba de difundir, del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Atribuye en él que la empresa no alcanza el rendimiento esperado porque cuando diseña un puesto de trabajo "no considera los aspectos psicológicos, las capacidades, las expectativas y limitaciones de las personas". El objetivo sigue siendo cubrir las necesidades económicas.

La traducción del problema no está clara. Las bajas por estrés o depresión se mezclan entre las de bajas por enfermedad común. Pero el informe de UGT recuerda que, hoy, "los problemas relacionados con una mala salud mental son la cuarta causa más frecuente de incapacidad laboral".

El País.es