

Los suicidios en el trabajo

David Antona González

El nuevo "management" a la americana

Los sufrimientos ocasionados por las transformaciones que experimentó la organización del trabajo en los últimos veinte años, en particular en las grandes empresas transnacionales, están ya enraizados en la vida de millones de trabajadores. Al coste humano derivado de las reestructuraciones, fusiones, cierres de empresas y deslocalizaciones, es preciso añadir ahora la forma más violenta y destructiva de ese sufrimiento: la de los suicidios en el trabajo.

Con la aparición del taylorismo los trabajadores sufrieron ya las consecuencias de la parcelación de los procesos de fabricación y su división en tareas repetitivas. Estos nuevos métodos no tenían como finalidad única el aumento de la productividad. Reflejaban la voluntad del capital, no sólo de desposeer a los trabajadores del fruto de su esfuerzo sino también de su energía física y mental y de sus conocimientos.

El fordismo fue la respuesta del capital a la voluntad creciente y a la capacidad de los obreros de organizarse dentro y fuera del trabajo y de resistir a las formas más extremas de su explotación. Con el neo-taylorismo, el capital - gracias a los nuevos métodos de "management"- no solo ha reforzado su control y su hegemonía sobre los procesos de producción y sobre los trabajadores, sino que, además, los ha ido generalizando y extendiendo a nivel planetario, por encima de las fronteras y de los continentes. ("No solo estamos viviendo el final de la historia, sino también el final de la geografía" - Paul Virilio). Ese nuevo taylorismo, o "management" a la americana, se despliega en dos ámbitos: el de la intensificación de la producción y la conquista de nuevos mercados por un lado; y, por el otro, el del control y sometimiento total del trabajador a esos objetivos.

Como resalta Hélène Heuillet en la reseña del libro de dos sociólogos franceses ("Suicide et travail. Que faire? P.U.F. Paris Septiembre 2009"), esos nuevos métodos originan trastornos de orden psicológico que van más allá del "simple" sufrimiento en el trabajo. Hasta ahora, recuerda, el trabajador, aún sometido a un control estrecho, desarrollaba formas de ayuda y de solidaridad que de alguna forma le permitían protegerse. Fuera de la oficina o de la fábrica, recuperaba además lo que esta investigadora define como una forma de "excentricidad", un "espacio de respiración" que solo le pertenecía a él. El nuevo "management", no solo pretende imponer ritmos de trabajo más intensos y objetivos cada vez más difíciles de alcanzar. Está concebido además para romper, a través de diversos métodos científicos, las antiguas formas de solidaridad que tejen entre sí los trabajadores. Impone en consecuencia un clima de "challenge" permanente y de competición interpersonal, que afecta a todas las categorías. No solo al empleado y al obrero, sino también al técnico y al ejecutivo. El antiguo "espíritu de equipo", beneficioso para la producción, pero peligroso por las posibilidades de autonomía y de capacidad de iniciativa que ofrecía al trabajador, ha sido anulado. Con un único objetivo: reducir al extremo su "espacio de respiración". La instauración de unos procesos de producción rígidos, basados en una desconexión total entre las tareas de concepción y las de ejecución, han permitido degradar al extremo el sentido

individual del trabajo bien hecho e imposibilitado la aparición de formas de solidaridad, explícitas o camufladas.

Hélène L'Heuillet nos brinda en su reseña su interpretación de este gesto extremo, el del suicidio en el trabajo, estrechamente vinculado según ella a la aparición de estas nuevas formas de organización. Según ella, "el sujeto humano", al verse incapacitado para "enterrarse" o pasar desapercibido ("pour faire son trou") en el taller o en la oficina, no tiene más alternativas que la de "extraerse del mundo"... suicidándose. Nos lanza así un mensaje o una advertencia: todos podemos llegar a ser desposeídos de nuestra humanidad, ese reducto que nos permite vivir o seguir viviendo.

Los suicidios en "France-Télécom"

En Francia, la ola de suicidios provocada por estos métodos, tuvo una fuerte resonancia en los medios de comunicación y en la opinión pública, hasta el punto de provocar una intervención del gobierno. A partir del año 2007, los suicidios se multiplicaron en varias grandes empresas, particularmente en las privatizadas, como Renault, E.D.F. (Electricité de France), y sobre todo France-Télécom.

Esta última empresa, con más de 100.000 empleados, mayoritariamente funcionarios, fue privatizada en 1991 y lanzada a una competencia feroz por su dirección, que impuso unos cambios drásticos en su organización. De un concepto tradicional de empresa de servicio al público, pasó sin transición a un modelo de competencia a ultranza, basado en la comercialización de sus "productos" y en una movilidad y un cambio permanente - tanto interno como geográfico - de su personal (cada tres años para los ejecutivos y cada cinco para los técnicos).

En 1990, su Presidente Director General se refirió públicamente a "la moda" de los suicidios. Cuatro días después de esta declaración, un empleado de France-Télécom se tiró por la ventana de su despacho. En el transcurso de año y medio, se produjeron 23 suicidios, calificados esta vez de "accidentes de trabajo". Hasta que en marzo de 2010, el director fue destituido y su sustituto deploró oficialmente los efectos producidos por el stress derivado del "management" y afirmó su voluntad de negociar con los sindicatos una nueva organización y "poner al hombre en el centro del trabajo".

El maquillaje consistente en ofrecer un nuevo discurso sobre "la revalorización del capital humano de la empresa", no cambió fundamentalmente el clima de trabajo en France-Télécom. A finales del 2010 se habían registrado 5 nuevos suicidios. Por otra parte, en el transcurso de los últimos cinco años, 75.000 empleados de la empresa se habían visto obligados a cambiar de puesto de trabajo, en su mayoría hacia sectores prioritarios, como el comercial. En cuanto a los jubilados, especialmente los funcionarios, fueron reemplazados, progresivamente, por jóvenes con contratos precarios, que aceptaban hacer horas extraordinarias y trabajar los sábados.

El motivo de estos cambios quedó resumido en unas declaraciones del nuevo Director: "Somos una sociedad privada, operamos en un sector altamente competitivo y debemos realizar beneficios". En cuanto a los suicidios se expresó así: "Nos vemos enfrentados a dramas personales que, a priori, nada tienen que ver con nuestra empresa".

El precio del milagro económico chino

Los suicidios en el trabajo no son, evidentemente, un fenómeno social que afecta solamente a un país en particular, sino la consecuencia extrema de las nuevas formas de organización del trabajo que adopta el capital transnacional para conquistar nuevos mercados y hacer frente a sus competidores, para maximizar sus beneficios, extorsionar a los trabajadores y arrebatárles su capacidad de resistencia.

Las grandes "marcas" que operan en el mundo entero, han adoptado y generalizado estos nuevos métodos. En particular las que operan en la que viene llamándose "La gran fábrica del mundo", o sea China. Así, Appel, Dell, Sony, Havlett-Packard entre otras, operan y montan sus productos en territorio chino. Las plantas industriales que fabrican los componentes electrónicos destinados a estas empresas, pertenecen a un grupo taiwanés que emplea en Shenzhen, un inmenso centro industrial situado a 40 km de Hong-Kong, a 420.000 trabajadores.

Nadie hubiese hablado de este centro, ni la prensa china ni la occidental, si no hubiese sido por la ola de suicidios y de conflictos sociales que han afectado a sus trabajadores. ¿Las causas de estas muertes? : las condiciones de vida y los ritmos de trabajo impuestos por las multinacionales a los empleados de la firma taiwanesa que opera en China (fabricante, entre otros, del I-Pod de Apple). La mayoría de los empleados de Foxcom (todos con edades entre 18 y 24 años), trabajaban sometidos a una presión insoportable, seis días a la semana, en jornadas de 16 horas y cobraban salarios que inicialmente eran de 100 euros al mes. Tras el escándalo y las reacciones provocadas por esas muertes, los salarios fueron aumentados inicialmente en un 20% y más tarde, en un 66%, hasta alcanzar 245 euros al mes.

Ni que decir tiene que en China abunda este tipo de conflictos y de dramas. En todo caso, Shezhen es uno de los más claros exponentes de las condiciones en que se está desarrollando el "milagro económico chino".

Otros países, otros muertos por suicidio

Habría que referirse también al caso del Japón, donde se registraron en el año 2009 un total de 269 suicidios en el trabajo, oficialmente reconocidos como "enfermedades profesionales". El gobierno japonés, públicamente, se comprometió a combatir ese fenómeno "luchando contra el paro y controlando los métodos de trabajo de las empresas".

Parece ser que en España ese fenómeno no existe o no ha traspasado hasta el momento el muro de la información. Podemos sin embargo evocar un conflicto que en su momento tuvo una gran relevancia hasta que, tras despertar el interés de las gacetas, fue prácticamente ignorado en sus consecuencias. Nos referimos a la lucha de los trabajadores de Sintel que tuvo - al margen de la pérdida de sus puestos de trabajo - un final dramático. Once trabajadores perdieron la vida: siete por suicidio y cuatro a causa del stress provocado por mantener la ciudad que improvisaron en el centro de Madrid.

Fuente: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=122434>