

INFIERNO LABORAL

El suicidio, proclamó Albert Camus en *El mito de Sísifo*, es el único problema filosófico serio. En Francia es en este momento un grave problema laboral. Una racha de suicidios intentados y consumados en Telecom Francia —muchos explícitamente provocados por problemas en el trabajo— ha desencadenado un debate nacional acerca de la vida en la gran empresa en la era neoliberal. Un hombre se acuchilló en plena junta de trabajo (sobrevivió). Una mujer saltó por la ventana de su oficina en un cuarto piso luego de enviar un e-mail suicida a su padre: “He decidido matarme esta noche... no soporito la nueva reorganización”. En total, 25 empleados de esa firma han puesto fin a su vida de principios de 2008 a la fecha, en una tendencia que reproduce episodios similares en otros pilares de la industria francesa, como Renault, Peugeot y EDF.

**UNA RACHA DE
SUICIDIOS EN
TELECOM FRANCIA
DESENCADENÓ UN
DEBATE NACIONAL**

Telecom Francia dejó de ser un monopolio estatal y se convirtió en empresa transnacional; de 2006 a la fecha ha recortado 22 mil empleos, aunque dos tercios de los trabajadores restantes conservan la seguridad en el puesto que tenían como servidores públicos. Esto ha llevado al consorcio a adoptar una estrategia tóxica: capacitar a los antiguos empleados en nuevas formas de trabajo, a la vez que sujeta a los de nuevo ingreso a contratos de corto plazo.

Sin embargo, el problema no se limita a Francia. La Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos calcula que los suicidios relacionados con el trabajo aumentaron 28% entre 2007 y 2008 en ese país, si bien la tasa es menor que en Europa. Y el suicidio es sólo la punta del iceberg del disgusto laboral.

Una encuesta llevada a cabo por el Centro de Políticas para la Vida Laboral, organismo privado de consulta en EU, encontró que entre junio de 2007 y diciembre de 2008 la proporción de empleados que profesaban lealtad a sus patrones se derrumbó de 95 a 39%; el número de quienes confiaban en ellos cayó de 79 a 22%.

Un sondeo más reciente de DDI, otra consultora de ese país, descubrió que más de la mitad de los encuestados describían su empleo como “estancado”, es decir, sin nada interesante que hacer y con pocas esperanzas de recibir un ascenso. La mitad de esos “estancados” planeaban buscar otro trabajo tan pronto como la economía mejorara.

Las personas se aferran a su



Marcha del silencio realizada el viernes en la localidad francesa de Lannion, para protestar por la ola de despidos y reacomodos laborales en Telecom Francia, la cual ha provocado que de principios del año pasado a la fecha 25 trabajadores de esa empresa se hayan suicidado ■ Foto Ap

trabajo actual, por mucho que lo odien, pero sueñan con irse a otro lado cuando las condiciones mejoren. Esto afecta la productividad a corto plazo y la competitividad a largo plazo: las personas que tienen más probabilidades de marcharse cuando el panorama sea más despejado son las de altos vuelos, pues sienten que su talento se desperdicia.

La razón más obvia de este aumento del desencanto es la recesión, que destruye empleos a una tasa alarmante y propaga la ansiedad en toda la clase trabajadora. Pero la recesión también arroja luz sobre otros problemas de largo plazo. La infelicidad parece particularmente común en la industria automotriz, la cual sufre de un exceso global de capacidad, y en la de telecomunicaciones, que recibe el impacto de una revolución tecnológica.

En un sondeo entre sus trabajadores, realizado en 2008, Telecom Francia descubrió que dos terceras partes reportaban estar “estresados”, y la sexta parte se manifestaban “perturbados”.

Una segunda fuente de disgusto es la exigencia de mejorar la productividad, que típicamente viene acompañada por una obsesión por medir el rendimiento. Las grandes cadenas de mi-

nistras utilizan software de “administración de la fuerza de trabajo” para medir cuántos segundos tardan los empleados en contar los artículos en un carrito de supermercado y recompensan a los más diligentes asignándoles los mejores horarios.

El sector público, en particular en Gran Bretaña, está inundado de inspectores y metas de rendimiento. La valoración científica del desempeño, que Chaplin ridiculizó en forma memorable en *Tiempos modernos*, se ha extendido de la economía industrial a la postindustrial. En Japón, algunas empresas vigilan incluso que sus empleados sonrían con suficiente frecuencia a los clientes.

Un problema más sutil radica en los mensajes mezclados que las empresas envían respecto de la lealtad y el compromiso. Muchas firmas, en particular las que tienen éxito, exigen extraordinaria dedicación a sus empleados. (Según un viejo chiste, Microsoft ofrece una jornada flexible: “Puede usted tomar cualquier turno de 18 horas que guste”.) Algunas ofrecen prestaciones orientadas a hacer que la oficina se sienta como un segundo hogar, pero no vacilan en recortar la fuerza laboral al primer signo de problemas. Las empresas no sienten mayor responsabilidad

por proteger los empleos, y para los empleados es un golpe terrible dejar un trabajo que ha consumido gran parte de su vida.

**EN EU LOS SUICIDIOS
RELACIONADOS CON EL
TRABAJO AUMENTARON
28 POR CIENTO
ENTRE 2007 Y 2008**

¿Se puede hacer algo para paliar esta epidemia de infelicidad? Algunas personas, sobre todo en Europa, creen que la situación demanda aumentar los derechos de los trabajadores. Sin embargo, eso no pondrá fin al sacudimiento originado por la innovación tecnológica en el sector de telecomunicaciones o el exceso de capacidad en la industria automotriz. La solución al problema, si la hay, reside más en los directivos y en los trabajadores que en los gobiernos.

Las empresas tienen que dedicar más que palabras al lado humano de la administración. También necesitan aprender de los errores de otras, los cuales

están bien documentados (Telecom Francia demoró en contratar a la consultora Tecnología, que ayudó a Renault con el problema de los suicidios). Bob Sutton, de la Universidad de Stanford, sostiene que las firmas deben hacer tanto como sea posible para decir la verdad a los empleados, aunque se trate de confirmar malas noticias. También advierte que los jefes necesitan tener cuidado con las señales que envían: en tiempos de gran tensión, las frases mal pensadas pueden conducir a un frenesí de ansiedad y especulación.

En cuanto a los trabajadores, el hábito de prepararse para lo peor, que tanto irrita a muchas empresas, puede ser una respuesta razonable al desbarajuste económico. En los países ricos, los trabajadores pueden consolarse al menos con la idea de que tal vez la historia esté de su parte: las bajas tasas de natalidad, el aumento inminente en las jubilaciones y las limitaciones a la inmigración podrían reducir entre 20 y 40% la población económicamente activa. Puede ocurrir que los trabajadores infelices de hoy algún día ejerzan la venganza más dulce: irse con sus servicios a otra parte.

Fuente: EIU

