

Derechos reservados de El Colegio de Sonora, ISSN 1870-3925

Marin Ledun y Brigitte Font Le Bret (2010),
*Pendant qu'ils comptent les morts. Entretien entre un ancien
salarié de France Télécom et un médecin psychiatre,*¹
París,
La Tengo Editions,
167 pp.

En el transcurso de 2007, la prensa francesa comenzó tímidamente a dar cuenta de una serie de suicidios registrados en Renault y Peugeot, así como en otros lugares de trabajo de medios sociales muy diferentes, tales como hospitales, establecimientos escolares, empresas de la construcción, la industria electrónica y de nuevas tecnologías, los servicios comerciales, públicos y bancarios y en diversas compañías multinacionales. Una de las entidades donde los suicidios cobraron relevancia, por su frecuencia y gravedad, fue en la firma de telecomunicaciones France Télécom; espacio laboral sobre el cual trata la entrevista entre el autor y su médica psiquiatra, con el propósito de esclarecer el contexto laboral y las condiciones de trabajo que posibilitan que un(a) trabajador(a) se vea empujado(a) al extremo de cometer suicidio, como única salida para poner fin al sufrimiento que vive en y por el trabajo.

El suicidio por razones ligadas al trabajo, si bien se puede ubicar como un problema que aparece en la década de 1990 en una gran parte de los países de Europa y del mundo desarrollado, durante mucho tiempo estuvo cubierto por el silencio. La dramática situa-

¹ Mientras que ellos cuentan los muertos. Entrevista entre un antiguo asalariado de France Télécom y una médica psiquiatra.

ción que alcanzó el fenómeno en Francia le dio visibilidad en los últimos años, y obligó a directivos y políticos a reconocerlo como un problema social, colocándose en el debate público lo que sindicalistas y estudiosos del trabajo venían denunciando desde tiempo atrás: la nueva organización del trabajo puede ser fuente de sufrimiento.

En esta obra, Ledun y Font Le Bret abordan este sufrimiento y sus causas, mediante el recurso de la entrevista, la cual resulta más una discusión e intercambio de impresiones, posturas y experiencias si se considera la implicación de Ledun, debido a su condición de ex empleado de France Télécom y paciente de Font Le Bret, para tratar su propio sufrimiento ocasionado por su trabajo.

Ledun sabe de lo que habla, puesto que se desempeñó como investigador en sociología en el Centro de Investigación y Desarrollo de France Télécom de 2004 a 2007, año este último en el que fue despedido. Advierte que a mediados de los años noventa las y los trabajadores comenzaron a sentir un malestar creciente, el cual se volvió cada vez más violento; entonces no tenía nombre, y se vinculó directamente con el incremento de las reorganizaciones, la gestión por estrés, la evaluación individual de las competencias, las movi-lidades forzadas, las renunci- as “voluntarias”, la jubilación anticipada, los cambios radicales de lugar de trabajo, horario, ocupación y actividad, las reducciones presupuestales drásticas, la informatización de las tareas y la racionalización de los gastos de funcionamiento. En este contexto, la jornada laboral adquirió un nuevo rostro: las tareas de todos los días se aceleraron y el tiempo de trabajo se alargó; a la vez, las noches y los fines de semana se acortaron. Ajustarse a la situación era el precio que había que pagar para mantener el empleo, y el miedo a perderlo apagó cualquier resistencia.

En el primer capítulo, antes de entrar a la entrevista con la psiquiatra, Ledun hace un recuento de la trayectoria que siguió la empresa tras su privatización, y da cuenta de las políticas de gestión seguidas por la nueva directiva. Destaca la ruptura con el antiguo régimen de servicio público de France Télécom, y conjetura que los efectos de las reorganizaciones sucesivas hubieran sido menos drásticos si la directiva hubiera mostrado más atención y respeto por las personas y sus ocupaciones.

Los cambios más fuertes al principio de las reorganizaciones comenzaron a afectar a los técnicos y al personal llamado de “apoyo”, cuyas tareas fueron subcontratadas a prestadores no titulares o incluso informatizadas, situación que no dista mucho de lo sucedido en México con algunas compañías que fueron privatizadas, como Teléfonos de México.

Ledun también expone su trayectoria laboral y el surgimiento de su propio proceso de sufrimiento. En 2006 comienza a ir con la psiquiatra y después de un año de sesiones, al momento de ser despedido en 2007, se pregunta qué hacer. De ahí surge la idea de escribir “a dos manos” lo que pasa en la empresa, pues tras su despido los asalariados de France Télécom no dejaron de desfilar por el consultorio de Font Le Bret. Las reorganizaciones continuaron y las consultas a la psiquiatra se hacían cada vez más numerosas; también se incrementó la demanda de expertos para tratar los casos de sufrimiento en el trabajo.

Tras su despido, Ledun comienza a entrevistar a antiguos colegas en dificultades. Entre 2006 y 2007, 22 mil asalariados fueron despedidos o forzados a renunciar “voluntariamente”, y los suicidios no dejaron de aparecer. Durante 2009, la prensa da cuenta de múltiples casos en todo el país, y algunos diarios comienzan a preguntarse sobre el vínculo con las condiciones de trabajo. En ese año, Brigitte Font Le Bret difunde un texto titulado “Un minuto de silencio”, mensaje de alerta sobre el aumento de suicidios en el lugar de trabajo, desde principios de 2008.

El 14 de julio de 2009 se suicida un trabajador de 51 años en Marsella, sin dejar dudas sobre sus motivaciones: “Me suicido a causa de mi trabajo en France Télécom. Es la única causa”. A juicio de Ledun, este y otros casos que no dejaron ambigüedad sobre los motivos de sus actos, le dan un nombre a lo que estaba pasando: “la gestión por el terror”. Hicieron falta muchas noticias similares a la anterior para que la dirección de la empresa se manifestara. En diciembre de ese año la directiva empresarial reconoce en un comunicado la existencia de 32 casos de suicidio. La danza de las cifras comienza, pues no hay claridad sobre el número exacto en France Télécom y otras empresas. Tan sólo en 2003, un estudio llevado a cabo en Haute Normandie evoca 400 suicidios ligados al trabajo en

Francia. A esta dificultad para conocer la cantidad exacta aluden los autores al titular su libro *Mientras ellos cuentan los muertos [...]*, pues señalan que más allá del número, la gravedad del hecho es que en la declaración de la empresa sobre la existencia social del suicidio no se reconoce el sufrimiento en el trabajo, “la manera como toma cuerpo en los hombres y las mujeres que (lo) viven cotidianamente en el lugar de trabajo”. Así, denuncian, nadie se pregunta qué es ese sufrimiento, qué lo caracteriza. Ante ese vacío de información sobre causas y consecuencias, síntomas o patologías, ¿cuáles podrían ser los principios de explicaciones y las promesas de proposiciones de trabajo?, se preguntan los autores.

Porque en efecto, como bien analizaron Dejours y Bègue (2009) en otra obra sobre el problema, la cifra no importa, pues basta un solo suicidio para revelar la gravedad del estado de degradación del tejido humano y social del trabajo. Cuando alguien se suicida debido a su trabajo, afirman los estudiosos, toda la comunidad de trabajo donde se produjo el evento está en sufrimiento.

En el diálogo entre los autores del libro es muy esclarecedora la explicación de Font Le Bret sobre las sintomatologías de sus pacientes, que surgen como expresión fisiológica de las nuevas formas de organización del trabajo. Para quienes nos hemos interesado en analizar los malestares vividos en el contexto de la flexibilidad laboral, resulta muy difícil establecer ese vínculo, a menos que sean los propios trabajadores los que lo hagan. En ese sentido, el libro también ofrece un aporte metodológico interesante sobre cómo pueden abordarse los estudios sobre esa problemática.

Si bien no se exponen casos como tales, la psiquiatra ilustra sus reflexiones con múltiples ejemplos de pacientes que la consultan desde hace más de quince años. En lo que toca a France Télécom, las consultas de la psiquiatra iniciaron en 1995. Durante los primeros años sus pacientes fueron técnicos, muchos habían experimentado movilizaciones forzadas y frecuentes sin previo aviso, o eran reclasificados en tareas comerciales al interior, cuando antes trabajaban en tareas técnicas al exterior. Font le Bret precisa que en estos años las y los trabajadores llegaban al consultorio con problemas de ansiedad, con angustia sobre el futuro, trastornos de sueño y diversas somatizaciones. Aclara que no había ideaciones suicidas. Sin embargo, poco tiempo después comienza a percibir una diferencia clínica.

Aparecen nuevos síntomas, propios del sufrimiento en el trabajo, frente a los cuales las licencias o permisos no sirven de nada; uno de ellos es la fobia: necesidad de evitar todo lo relacionado al lugar de trabajo y de todo aquello que lo recuerde. También surge otra sintomatología de la angustia: garganta cerrada, vértigos y la fri-bromalgia, caracterizada por un estado de dolor muscular crónico, extendido a diversas regiones del cuerpo y notablemente presente en forma de fatiga persistente.

Un aspecto fundamental sobre el que hace hincapié Font Le Bret, y que vale la pena destacar aquí, es que esta patología toca a las mujeres más que a los hombres. Al considerarse que el sufrimiento en el trabajo lo viven sobre todo cuadros medios o empleados que trabajan por proyecto u objetivos, una hipótesis que lanza la autora es que esta patología aparece más entre mujeres por el imperativo de rendimiento que ellas viven más que los hombres, en una sociedad que les exige un desempeño laboral más alto que el demandado a sus pares masculinos.

El libro pone al descubierto el vínculo entre la organización del trabajo y sus repercusiones sobre el cuerpo, notable en el caso de las mujeres; invita a hacer una reflexión sobre el problema, y da la palabra a las y los trabajadores en sufrimiento para intentar comprenderlos, con el propósito de poner el dedo en la llaga sobre lo que lo está provocando.

En los años noventa, el estrés se consideraba como el detonante del sufrimiento en el trabajo. Empero, el avance de las investigaciones más recientes, para comprender el suicidio en el trabajo, ponen en duda esta teoría. Los suicidas no estaban doblegados por el estrés e incapacidad para hacer frente a los imperativos del trabajo; por el contrario, eran técnicos con competencias de punta, cuya calidad profesional no se discutía. Font le Bret aclara que las personas que se suicidan en sus lugares de trabajo son asalariados muy comprometidos, que se encuentran en un callejón sin salida debido a su imposibilidad de realizarse en y a través de su empleo. La autora, de manera muy reveladora, muestra cómo las y los trabajadores llegan a ese callejón sin salida, los eventos que en algún momento desembocarán en un sentimiento de fracaso, cuando sienten que ya no son capaces de alcanzar sus propósitos profesionales, de terminar a tiempo su trabajo y con la calidad que intentaban aportarle.

La organización laboral de hoy no ofrece a los asalariados los medios necesarios para alcanzar los objetivos fijados, y los obliga a explorar en sus recursos más personales para encontrar soluciones a “las exigencias difícilmente compatibles de productividad, de calidad y de reactividad”. Para alcanzar la tan pregonada “excelencia”, las y los trabajadores se ven impulsados a competir entre sí, y en esta guerra cada quien está solo en su trinchera. Este es el contexto desentrañado por los autores, y que conforma el ambiente laboral que empuja a las y los trabajadores al suicidio, puesto que éste llega cuando se está frente a la imposibilidad de realizar los objetivos planteados, de paliar las carencias y los errores. De ahí que ellos hablen de una “falta o incapacidad de las empresas en su función de operadores de la salud”. Esta visión del problema pone al descubierto que en el ámbito laboral los individuos no involucran sólo un compromiso físico y profesional, sino también su personalidad, justo porque las nuevas formas de organización laboral movilizan principalmente la subjetividad humana.

La realidad que muestran Ledun y Font Le Bret no es exclusiva de Francia ni de los países desarrollados, México ya la vive más allá de sus connotaciones nacionales o regionales. El suicidio, al igual que múltiples formas de violencia en el trabajo, cuestiona sobre la organización del trabajo y los métodos de gestión; el marco de derechos humanos y laborales y las formas de cooperación colectiva, a través de las cuales defendemos nuestra integridad como personas y como sujetos trabajadores. ¿Cómo podemos hacer frente a las exigencias de los nuevos métodos de gestión? ¿Pueden todavía los sindicatos ser el vehículo para oponerse a esas contradicciones, o será necesario inventar formas de acción común? Estas y muchas otras preguntas surgen en el libro, y nos invita a seguir reflexionando sobre lo que acontece en el mundo del trabajo, porque para dar respuesta hay que conocer el problema.

Mercedes Zúñiga Elizalde*

* Profesora-investigadora del Centro de Estudios del Desarrollo de El Colegio de Sonora.
Correo electrónico: mzuniga@colson.edu.mx

Bibliografía

Dejours, Christophe y Florence Bègue. 2009. *Suicide et travail: Que faire?*
París: PUF.