

Renault anuncia mejoras en las condiciones de trabajo tras el suicidio de tres empleados

El grupo contrata a 110 personas para aligerar la carga de trabajo de su centro de ingeniería

EL PAÍS 19/05/2007

OCTAVI MARTÍ, París
Tres suicidios en un lapso de cuatro meses concentrados en los empleados de un centro de ingeniería han disparado todas las alarmas en Renault. El grupo automovilístico

francés reaccionó y anunció medidas para mejorar las condiciones laborales en ese centro de ingeniería —situado en Guyancourt, en los alrededores de París— después de la cadena de suicidios dejara al descubierto un

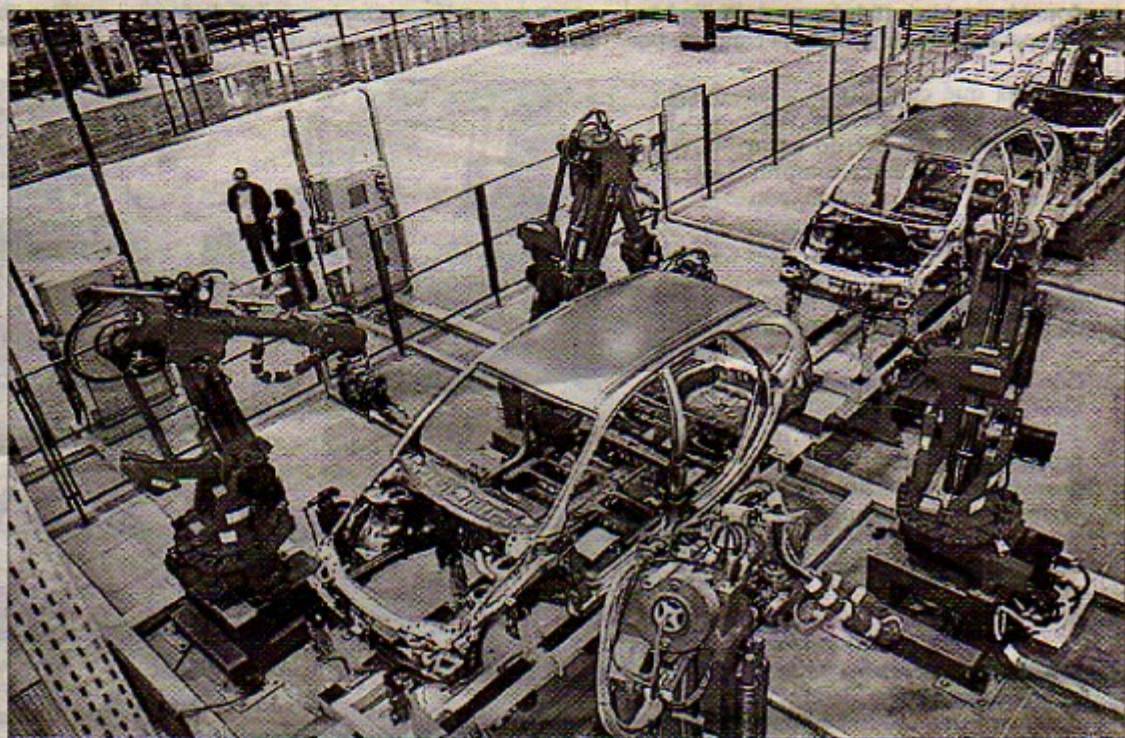
problema de sobrecarga de trabajo. La empresa tiene previsto incorporar a 110 empleados hasta 2008 para aligerar la carga de trabajo del centro de ingeniería. Los sindicatos creen que el estrés ha influido en la situación.

Tenían 38, 39 y 44 años. Entre el 20 de octubre 2006 y el 16 de febrero de 2007 un ingeniero y dos técnicos que trabajaban en el Techno-centre de Renault de Guyancourt, en los alrededores de París, se suicidaron. La dirección de la empresa, los sindicatos y el conjunto de los trabajadores —12.000 en la planta de Guyancourt, pero también los de otras fábricas y otras marcas— intentan comprender lo sucedido.

Para el psiquiatra Christophe Dejourns "esos suicidios son un fracaso para los sindicatos" porque no han sabido proteger a los trabajadores. En su opinión "la revolución informática liga una persona a un ordenador. La evaluación individual pasa a ser posible y antes era colectiva. Eso separa los asalariados y les lleva a competir entre ellos, destruyéndose la noción de trabajar en equipo".

Los sindicatos no aceptan la idea de haber fracasado. Fred Dijoux, dirigente de la CFDT en Guyancourt, recuerda que en febrero de 2006 "alertamos, por escrito, a la dirección del peligro existente. Denunciábamos un sistema de gestión casi militar, que no asocia a los trabajadores a ninguna toma de decisiones. La dirección se negó a asociar a los sindicatos con ninguna decisión de la dirección". Esa decisión llegó finalmente ayer, sólo unos días después de que el consejero delegado de Renault, Carlos Ghosn, ordenara una revisión de las condiciones de trabajo y de las prácticas en este centro.

Dijoux niega que los problemas en Renault vayan asociados a la llegada de Ghosn a la cabeza de la empresa. "Sería simplificar las cosas". Este directivo puso en mar-



Cadena de montaje en una de las fábricas de Renault.

cha un plan para producir 26 nuevos modelos hasta 2009. "En ese plazo antes hubiéramos hecho 10, y es cierto que Ghosn ha añadido una presión suplementaria sobre las espaldas de los trabajadores, pero los problemas ya existían".

Según el sindicalista, los problemas son "la desregulación de los horarios de trabajo; el hecho de que muchos de los trabajadores no sepan decir no debido a que se ven solos frente a la dirección; la falta de reconocimiento de los sindicatos; el aislamiento, la individualización y la mayor vulnerabilidad de cada trabajador". Dijoux cree que esos problemas no son exclusivos de Renault.

En un año, Renault ha retrocedido del 25% al 22% de cuota en el mercado francés. En febrero 2007 sus ventas son un 14% inferiores al mismo mes de 2006 y si sus beneficios en 2006 han sido buenos es por su participación en el capital de Nissan y Volvo, pues el volumen global de negocio ha retrocedido un 0,8%. Carlos Ghosn, que en febrero de 2006 reunió a los

trabajadores para fijarles unos objetivos destinados a relanzar la marca, ha reunido ahora a 2.500 asalariados para intentar atajar la inquietud que han provocado los tres suicidios. "Hay que comprender lo que ha pasado, mostrar al mismo tiempo firmeza y humildad. Pero nadie puede garantizar que no se produzca ningún nuevo drama", opinan los sindicatos.

Mesas compartidas

Ghosn esperaba un diagnóstico preciso de las disfunciones para esta misma semana. Y la empresa ha obrado en consecuencia: Renault insiste en la necesidad de llevar a cabo sus previsiones para 2009, pero al margen de reforzarse con 110 especialistas en su centro de ingeniería, nombrará a un director para la administración diaria en Guyancourt, y está tomando medidas para "facilitar el diálogo y el apoyo de los colegas".

Algunos acusan el sistema de *shared offices* que obliga a los trabajadores a compartir su mesa

con quienes les reemplazan en el turno siguiente. "Quieren ahorrar-se despachos y reducir alquileres. 20 millones al año ganados para la empresa" calculan los sindicatos. Pero Dijoux recuerda que "ninguno de los tres suicidas compartía despacho. En su carta de despedida, uno de ellos hablaba de problemas de sobrecarga de trabajo pero también de conflictos familiares".

En Guyancourt los trabajadores dicen que "la informática acabó con la relación humana. No hablamos con las personas, le mandamos un *e-mail*, los jefes te envían mensajes por pantalla y todos debemos ser polivalentes, saber dibujar con el ordenador, ser buenos negociadores y escribir, en inglés, a los colegas que trabajan en otros países". Y las críticas "se hacen delante de todo el mundo".

Es difícil no establecer algún vínculo con el destino de esos tres hombres que eligieron la muerte: tirándose por la ventana desde el quinto piso de la ruche, ahogándose en un lago vecino a la fábrica o ahorcándose en su domicilio.