

## Trabajar para ¿vivir?.

*"Me suicido a causa de France Telecom. Es la única causa de mi muerte voluntaria. No puedo más con las urgencias permanentes, el trabajo excesivo, la ausencia de formación, la desorganización total de la empresa. Los directivos practican el "management" del terror. Esa manera de trabajar ha desorganizado mi vida, me ha perturbado. Me he convertido en una ruina, un desecho humano. Prefiero acabar. Poner fin a mi vida."* El 14 de Julio de 2009 encontraron esta desgarradora nota de suicidio de Miche, técnico de France Telecom que se suicidó con barbitúricos. Pero después de año y medio con 24 suicidios, France Telecom reconocía este hecho como accidente de Trabajo.

- China: Suicidio en Foxconn Technology (junio 2010).
  - Francia: Tres trabajadores se suicidan en Disneyland París (Abril 2010).
  - Gran Bretaña: Suicidio de una directora de colegio por una inspección (Enero 2010).
  - Finlandia: Cuatro trabajadores se quitaron la vida en una fábrica de acero (Diciembre 2009)
- .....suma y sigue.

¿Y en España? Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), **no existen datos de suicidio en el medio laboral**, únicamente existen datos en la población general y hasta 2006. La **Estadística de suicidio** se ha realizado ininterrumpidamente desde 1906 hasta 2006, con periodicidad anual, recogiendo información tanto de los suicidios consumados como de las tentativas. Desde 2007, siguiendo los estándares internacionales en la materia, se ha adoptado la decisión de suprimir los boletines del suicidio, y obtener la información estadística relativa al suicidio a partir de la información que ofrece el boletín de defunción judicial que se utiliza para la Estadística de Defunciones según la Causa de Muerte.

En España los suicidios ocurridos en el trabajo o relacionados con éste no se investigan. Los últimos datos generales conseguidos son del año 2008:

- Varones. 2676. Mujeres: 781 Total: 3457.
- Edad: entre 40 - 44 años,

### • Entre 8 y 10 suicidios diarios

**En España, las cifras de suicidios son cada año prácticamente las mismas que las de muertos por accidentes de tráfico.**

Volviendo a la nota de suicidio del trabajador de France Telecom, nos da bastantes y muy concretas pistas de la causas principales del suicidio en el ámbito laboral, todas con un origen psicosocial y centradas en la mala organización del trabajo en las empresas: exigencias cuantitativas y cualitativas de trabajo, falta de formación, desorganización total de trabajo, etc. Aunque las causas del acto suicida son múltiples; el ambiente laboral puede convertirse en precipitante del acto suicida como una consecuencia negativa del estrés laboral, el síndrome de burnout o el mobbing. Se ha manifestado que todos ellos pueden dar lugar a la conducta suicida, pero lo más factible es que la conducta suicida sea generada por una conjunción de estos factores de riesgo psicosocial. Ya no hablamos sólo de complicaciones médicas físicas y/o psíquicas que pueden causar la muerte del trabajador como sucede, por ejemplo, en el infarto de miocardio, sino que nos referimos a aquellas conductas suicidas propiciadas por unas inadecuadas condiciones de trabajo y una inadecuada gestión empresarial que pueden ocasionar un daño irreparable en los trabajadores y trabajadoras.

Son muchos los riesgos "invisibles" a los que no enfrentamos en nuestros puestos de trabajo como son:

- Una cultura de "usar y tirar" en la dirección de las personas.
- El problema de la dirección por objetivos a veces

inalcanzables con el tiempo y los recursos del trabajador o trabajadora.

- No ver a las personas como seres humanos completos con sus limitaciones y vida después del trabajo.
- Disparidad en la implantación de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales en las empresas
- La globalización de la economía, la dimensión multinacional de las empresas y avances tecnológicos han supuesto cambios profundos en las relaciones laborales.
- La empresa no están preparadas para entender la angustia y la "turbulencia" emocional y problemas de autoestima que esto causa en muchos de sus empleados.
- Se ha pasado de asegurarse el empleo y ser apreciados a suprimir su puesto de trabajo.
- La pérdida de trabajo es un "gran golpe" que crea problemas económicos y hace estragos en la autoestima y autoimagen de la persona.

La Asociación Internacional para la Prevención del Suicidio (AIPS), vinculada a la OMS, confirmó que los problemas en el trabajo figuran entre los principales factores de riesgo que pueden desembocar en un comportamiento suicida. Sin embargo, no se incluye este riesgo en ninguna evaluación y se "esconden" los datos, siendo el suicidio en el trabajo un tabú porque cuestiona la constante búsqueda de una mayor productividad y eficiencia.



## LA ASESORÍA RESPONDE

**Se ha hecho la evaluación de riesgos psicosociales en mi empresa y como medida preventiva el técnico del Servicio de Prevención Ajeno ha determinado que la empresa tiene que organizar unos talleres de control del estrés para los trabajadores/as. La empresa dice que no tiene por qué hacerse en tiempo de trabajo, y que no se va a compensar el tiempo, así que mucha gente no va a asistir. ¿Está obligada la empresa a hacerlo en tiempo de trabajo y en qué condiciones?.**

Para aclararte esta pregunta te remito al artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que expresamente dice:

Artículo 19: Formación de los trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva... La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores

Se evidencia, por lo tanto, que la formación es un deber empresarial, corroborado por Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que configura como falta grave (artículo 12.8) por incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables.

Si nos apoyamos en sentencias, la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 12 de febrero de 2008, establece que "Las horas invertidas por los trabajadores en la realización obligatoria de un curso de prevención de riesgos laborales fuera de las horas de trabajo, sea por imposición legal o por decisión del empresario, deben ser compensadas por éste mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo".

Ya en primera instancia la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (Sentencia de fecha 21 de noviembre de 2006 (AS 2006\ 3214)), declaró el derecho de los trabajadores que hubieran efectuado los cursos de Prevención de Riesgos Laborales, así como el de aquellos que lo hacían en el momento de dictar sentencia, "a que las horas de las que consten estos cursos les sean compensadas mediante la libranza de horas de trabajo".

Este principio básico se incorpora a la normativa positiva, según el Tribunal Supremo, a través de los arts. 34.1, párrafo segundo y 35.4 del Estatuto de los Trabajadores al fijar "la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la voluntariedad de la prestación del trabajo en el tiempo que supere dicha jornada". Resulta pues que el tiempo máximo de puesta a disposición que el empleador puede exigir al trabajador, con la consiguiente subordinación a sus poderes directivos y disciplinarios de aquel, coincide con el de la jornada pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo. Fuera de ella, el empleador no puede requerirle la realización de su prestación profesional, ni puede desplegar sobre él su poder disciplinario".

Éste último párrafo, nos viene a decir que fuera de la jornada laboral pactada en convenio, estas horas serían consideradas como extraordinarias, y siendo éstas voluntarias para el trabajador o trabajadora, el empleador salvo que las considere como tales, ni puede exigir su realización ni podría sancionar disciplinariamente por la no realización.



**Las horas invertidas por los trabajadores y trabajadoras en la realización obligatoria de un curso de prevención de riesgos laborales fuera de las horas de trabajo, deben ser compensadas mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo.**

POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS

