

**Acta de Reunión**

**1 Detalles**

<b>Centro</b>	<b>Edificio Avenida de América - MADRID</b>
<b>Fecha</b>	<b>4 de junio de 2013</b>
<b>Tipo de reunión</b>	<b>Extraordinaria.</b>
<b>Aprobación</b>	<b>CSS</b>

**2 Invitados y asistentes**

<b>Nombre</b>	<b>Role</b>	<b>Asiste:</b>
Beatriz Moraleja	Repr. Dirección IBM (RRLL)	No
Carmen Bonet	Delegado de Prevención IBM	Si
Carmen Turrero	Delegado de Prevención IGS	Si
Charo Majadas	Delegado de Prevención IGS	Si
Eloy Lario	Repr. Dirección IBM (RESO)	Si
Eva Hernández Fernández	Repr. Dirección IBM (RRLL) y Presidenta del CSS	No
J. Ignacio López de Pablo	Repr. Dirección IGS (RRLL)	No
Jose M Montes Del Burgo	Delegado de Prevención IBM	No
Juan J. Rodriguez Portillo	Delegado de Prevención IGS	No
Margarita Díez	Repr. Dirección IBM (SPRL)	No
Maria Valero	Invitada SPRL	No
Mariví Quintá	Delegado de Prevención IGS	Si
Mercedes Díaz	Delegado de Prevención IGS y secretaria del CSS	Si
Nélida Ugarte	Repr. Dirección IBM (RRLL)	No
Paloma Serrano	Repr. Dirección IGS (SPRL)	No
Paloma Terol	Repr. Dirección IGS (RRLL)	No
Carmen Ordoñez	Repr. Dirección IGS (Directora de RRHH)	No
Ramón Glez. de Heredia	Delegado de Prevención IBM	Si
Javier Serrano	Invitado DDPP (sección sindical de CGT y miembro del comité de empresa)	Si
Sandra Vidal	Invitada SPRL (IBM)	No
Manuel Godoy	Invitado RESO	No
Rocío Requero	Invitada RESO	No

**3 Orden del Día**

<b>Nº</b>	<b>Temas</b>
1	Riesgos psicosociales ante la aplicación del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores (acuerdos y despidos organizativos).

## CSS Avenida de América

### 4 Temas tratados

#### **1.- Riesgos psicosociales ante la aplicación del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores (acuerdos y despidos organizativos).**

Los Delegados de Prevención abren la reunión manifestando al representante de la dirección, que convocaron reunión extraordinaria de CSS, con más de 72 horas de antelación con un único punto en el Orden del Día, en base al reglamento interno del CSS y el artículo 38 de la LPRL

Argumentan que el CSS es el foro adecuado para tratar este tema basándose en el Art 39 de la LPRL en que se redactan las facultades del CSS incluyendo la elaboración de planes y las propuestas de corrección de deficiencias. El representante de la Dirección está de acuerdo en la argumentación.

Según un estudio elaborado por el INSHT entre los riesgos psicosociales reconocidos están: el estrés laboral, el acoso, la violencia, la inseguridad laboral, el desgaste profesional y el conflicto trabajo-familia. También afirma dicho estudio que en nuestro sector laboral, los riesgos de tipo físico, han sido desplazados por los riesgos psicosociales.

Los DDPP consideran que estos riesgos están en juego en ambas actuaciones de la empresa (las indicadas en el punto del orden del día) con los siguientes argumentos:

En la organización de GBS, principalmente, aunque es posible que se produzca también en otras funciones, hay gran incertidumbre de futuro laboral, baja comunicación entre directores y sus empleados acerca de las necesidades concretas de la empresa o del departamento y las habilidades o perfiles de los profesionales necesarios para realizarlas. También se percibe bajo nivel de apoyo al trabajador, tanto cuando se encuentra trabajando en su proyecto como cuando está “desasignado” en espera de que le indiquen en qué trabajará en el futuro, y en qué debe formarse.

Respecto a la incertidumbre de futuro laboral, los cinco despidos del pasado viernes 24 y el del viernes 31 son muestra de ello y desde el punto de vista de los efectos negativos en los trabajadores, se debería haber informado al CSS para permitir al SPRL, como especialistas en la materia, realizar alguna propuesta de mitigación de dichos efectos.

Muchos de los trabajadores a quienes se ha hecho la oferta de salida acordada de la empresa están sufriendo presiones por parte de la dirección (en concreto por parte de las personas encargadas de notificarles su oferta y hacer seguimiento de la decisión del trabajador), algunos de cuyos nombres nos han proporcionado: Ana Arrese, Yolanda Casado y Valentín Rábago.

Entre los modos de presión se encuentran frases como:

“ahora se han despedido a cinco personas, y no se descarta que puedas ser el siguiente”

“ahora hay dinero para que te vayas, pero en un futuro próximo no se sabe si lo habrá y tendrás que irte sin dinero”

(riesgo: inseguridad laboral)

“de hoy a final de mes, todas las semanas te voy a preguntar si ya te has pensado que te vas a ir”

“llevas tiempo sin trabajar en un proyecto facturable, sólo haciendo propuestas o trabajo administrativo” cómo si éste no fuera necesario

(Riesgo: Acoso o violencia psicológica)

“Para poder trabajar en un proyecto deberás dejar la jornada reducida, certificarte, y aún así no está garantizado que lo consigas”

“para poder trabajar en un proyecto vas a tener que viajar continuamente o irte a Sudamérica...”

(Riesgo: conflicto trabajo-familia - conciliación entre la vida laboral y familiar-)

En GBS, la organización de trabajo en modo “proyectos” genera estrés, sobre todo por el riesgo de que si “se va al banquillo” se ve amenazado de despido como se ha hecho a los cinco compañeros.

También consideramos acoso, el menosprecio hacia los trabajadores que están en un proyecto y quitan del mismo de un día para otro para sustituirlo por un subcontratado.

Son muestras de acoso porque tienden a menoscabar la autoestima del trabajador para que abandone la empresa.

## CSS Avenida de América

Los DDPP perciben que estos modales a la hora de ofrecer un acuerdo de salida generan estrés en los empleados.

Estos riesgos son también percibidos por los trabajadores subcontratados.

Los DDPP se manifiestan en contra de los despidos, de que se pongan como ejemplo para presionar a otros muchos trabajadores y de que se hayan producido sin dar cabida a otras acciones no lesivas para los trabajadores.

También lamentan la falta de interés y preocupación por parte de la Dirección y el SPRL que, estando convocados, no han asistido a la misma ni se han implicado en el tema.

Se relata la situación de un trabajador al que se le ha consultado si podría trabajar en Méjico. Llama la atención el que no le encuentran trabajo en España por su perfil, sin darle ocasión de entrevistas con los directores de proyecto.

A su vez, el acoso puede tener efectos adversos de tipo físico (enfermedades coronarias, hipertensión, obesidad y psicológicas: ansiedad, o depresión), lo que es, sin duda, competencia del SPRL y el SPA. Los DDPP han sabido de algún trabajador que ha solicitado la intervención del Servicio médico ante situación que no puede afrontar sin ayuda.

El representante de la Dirección expresa que una manera de frenar las presiones es que el propio afectado los comunique al SPRL o RRHH y los DDPP le indican que muchos compañeros se han dirigido a ellos, y por esto han solicitado la reunión, para exponerlo a la Dirección, sin que los trabajadores tengan que sufrir más presiones.

## 5 Decisiones Tomadas /Acciones acordadas y pendientes

No	Acciones
1	Entregar nota a RRHH exponiendo la situación.

## 6 Firmas

Dirección:	
IBM: Eva Hernández Fernández.	IGS: José Ignacio López de Pablo
Delegados de Prevención:	
IBM: Carmen Bonet	IGS: Mercedes Díaz

7 Anexos

No	Descripción	Fichero
1		