

Acoso antisindical en HP Procesos de Negocio

José lleva más de un año de baja por depresión, tras agudos ataques de ansiedad en los que ha tenido que acudir incluso a urgencias creyendo que sufría un infarto. La depresión venía causada por el acoso que había sufrido durante años en su empresa. No podía hablar con nadie, pasaba días delante de dos pantallas de ordenador en negro porque ni siquiera le facilitaban las claves para entrar. Si se levantaba de la silla, le vigilaban continuamente. José era sometido permanentemente a menosprecios, a cambios de tareas arbitrarios, se le prohibía incluso enviar correos electrónicos. Se hablaba despectivamente de él como si no estuviera presente. En ocasiones, se le asignaban tareas que también mandaban sin su conocimiento a otro compañero. Sólo se enteraba de que su trabajo no servía para nada cuando lo había finalizado. En otras ocasiones, a días de absoluta inactividad forzada, le seguían órdenes imposibles de cumplir en los brevísimos plazos que se le indicaban. También se le ocultaba información crucial para desempeñar las tareas asignadas y así poder recriminarle hacerlas mal. José había cometido un pecado gravísimo: ser representante sindical e intentar defender los derechos laborales en la empresa.

El manager me dijo que mientras fuera representante sindical no tenía futuro en la empresa]

José comenzó a trabajar en 2006 como auxiliar administrativo en Hiposervice, una subcontrata de Cajamar encargada de llevarle parte del trabajo administrativo a la caja de ahorros. La empresa era muy 'familiar'. En ella había numerosas personas familiares de empleados con responsabilidades en Cajamar o de los mandos de Hiposervice. Poco después, la empresa es comprada por Hewlett Packard Procesos de Negocio España. Setenta y cinco empleados, entre ellos José, son subrogados a HP. Aunque José tenía un contrato de auxiliar administrativo, desempeñaba funciones muy superiores a las contratadas. Sin embargo, no recibió ningún apoyo para denunciar su situación por parte del comité de empresa, monopolizado por representantes de CCOO.

Ese comité de empresa era muy extraño. Lo formaban los coordinadores de los distintos departamentos. El comité no presenta una sola queja contra la empresa, a pesar de que se producen varias irregularidades y de que en 2009, a raíz de la crisis, la empresa comienza a despedir trabajadores de una forma bastante arbitraria. Se despide a quienes no son familiares ni amigos de la dirección de la empresa o de responsables de Cajamar.

En 2010 varios trabajadores comienzan a organizarse para presentar una lista, bajo las siglas de UGT, a las elecciones al comité de empresa. Lo hacen en secreto, pues anteriormente otros compañeros lo habían intentado y desistido al ser presionados por la empresa. La presentación de la lista sorprende a la dirección, que les recrimina no haber sido informada previamente, como si la empresa tuviera que dar el visto bueno a las listas sindicales.

Tras ganar las elecciones, el comité de empresa se plantea comenzar a recuperar condiciones que se habían perdido desde 2008. El manager, no acostumbrado a que el comité rechistara, comienza a organizar una verdadera persecución contra sus miembros, especialmente contra José, que ejercía el cargo de presidente, y contra otra compañera, que no aguantó la presión y dimitió. El manager amenaza a José: mientras fuera representante sindical no tenía futuro en la empresa.

Uno de los casos que causó más tensión fue el de trece contratos en fraude de ley. Los contratos, 'eventuales por circunstancias de la producción?', se renovaban año tras año sin convertirse nunca en indefinidos. El comité de empresa exige a la dirección reiteradamente que se cumpla la ley y se hagan los contratos indefinidos, sin éxito. En 2013, cansados de no obtener respuesta, denuncian ante inspección de trabajo, que les da la razón. HP responde que en EEUU no existe esa legislación y que, por tanto, es normal que no la cumplan. El inspector de trabajo responde que mientras España no sea un Estado de EEUU aquí han de cumplir la legislación española y les da diez días para regularizar la situación. Sin embargo, la empresa sólo hizo indefinidos a ocho, y sin tener en cuenta otro mérito para acceder al contrato fijo que la relación familiar o de amistad con responsables de la empresa o de Cajamar.

Este caso elevó la tensión al máximo entre el manager y el comité de empresa. Además de comenzar el acoso contra José e intentar que la plantilla no hablara con él, el manager recurre a otra táctica: convocar a toda la plantilla, tras las reuniones con el comité, para dar su versión -plagada de mentiras- de las negociaciones y desprestigiar a los miembros del comité de empresa, avisando a los trabajadores que el comité sólo pretendía causar conflicto.

Quién no vote a CCOO está señalado]

En 2015 hay nuevas elecciones sindicales. El comité de empresa presidido por José se había negado a firmar un 'acuerdo' mediante

el que parte de la plantilla perdía dos días de asuntos propios. Al comité le comienzan a llegar informaciones de trabajadores. Están recibiendo presiones de la empresa para votar a la lista de CCOO. Las presiones se centran en las personas que son nuevas en la empresa -las más fáciles de despedir-; les daban a entender que quien no votase a CCOO estaba señalado. En efecto, los miembros del comité ven cómo llega regularmente un miembro de la federación provincial de CCOO de Almería para reunirse a solas con el manager.

La preparación de las elecciones se desarrolla así en medio de una gran tensión. El día de las votaciones las personas candidatas de CCOO no estaban en su puesto de trabajo, a pesar de no tener aún horas sindicales. No las necesitaban, tenían el permiso de la dirección para pasar la jornada en una sala anexa al salón donde se celebraba la votación, reunidas con la persona procedente de la federación provincial de CCOO. El manager entraba y salía de la sala, donde intercambiaban bromas en un ambiente de camaradería. Todos estaban seguros de que CCOO arrollaría. Además de las presiones, ayudaba el hecho de que las papeletas estuvieran en una mesa separada por un biombo traslúcido, que permitía ver lo que votaba cada persona.

Sin embargo, se llevan una sorpresa; aunque obtienen la mayoría del comité, con tres representantes, UGT obtiene dos. José les pide parte de los cargos del comité, pero no conceden a UGT ninguno, ni siquiera un delegado de prevención. A partir de ese momento la representación de CCOO vota en contra de todo lo que propone UGT.

Lo primero que hace el nuevo comité es firmar el ?acuerdo? para perder los dos días de libre disposición. Luego margina completamente a los miembros de UGT; les niega el acceso a información a la que tienen derecho, les llegan a decir que les prohíben asistir a las reuniones del comité. La presidenta del comité incluso cambia el orden del día de las reuniones a instancias de la dirección, con quien se reúne antes de las reuniones sindicales para recibir instrucciones. Por el contrario, a la sección sindical de UGT le niegan hasta tener una dirección de correo electrónico en la empresa -para que tengan que mandar los correos desde sus direcciones personales, para que pareciera que eran ellos personalmente quienes se comunican con los trabajadores-. Es más, José tiene pruebas de que en más de una ocasión la dirección le ha intervenido el correo electrónico.

Mientras que los miembros de CCOO actúan en connivencia con la empresa, son los dos delegados de UGT los únicos encargados de defender los derechos de los trabajadores. Así, en marzo de 2016, logran que la empresa tenga que negociar dos despidos que eran legalmente nulos (de dos trabajadoras cuyos contratos estaban en fraude de ley; además, una había sido despedida estando embarazada) y que quería hacer pasar por improcedentes, con la convivencia de la representación de CCOO.

Mientras tanto, la situación cotidiana de José en el centro de trabajo es de hostigamiento y acoso continuo. Progresivamente se le van quitando responsabilidades, mermando su moral. Se le quitan responsabilidades y se encuentra oscilando entre jornadas en las que no tiene nada que hacer -me pasaba el día delante de dos pantallas de ordenador en negro porque no tenía las claves- y peticiones de realizar tareas imposibles de cumplir para poder acusarle de no hacer su trabajo. Cualquier conversación con cualquier compañero puede suponer una bronca descomunal. Los compañeros que hablen con él o con el otro delegado de UGT son recriminados.

La trabajadora que habían despedido mientras estaba embarazada nos contó, tras salir de la empresa, que tenía advertencias de no hablar conmigo, que se mantuviesen al margen. Y es verdad, porque en el centro de trabajo no me hablaba nadie, y si alguien me hablaba era mirando alrededor para cerciorarse de que no le veía nadie. Yo también evitaba hablar porque sé que si les ven hablar conmigo toman represalias contra ellos.

La situación de acoso y de inactividad forzada es demasiado dura de llevar para una persona que ha llegado a ser segundo responsable de un departamento. José tiene depresiones y acude a un psicólogo, que elabora un informe y le aconseja tomarse una baja laboral. José está tres meses de baja. A su reincorporación la situación empeora: le ponen a hacer trabajos que no sirven para nada -como llevar una hoja Excel con direcciones que ha de actualizar y que luego nadie utiliza para nada-. El acoso, el menosprecio, los cambios arbitrarios de tareas son continuos y van socavado su fortaleza psíquica. José sufre ataques de ansiedad y termina con una baja por depresión.

Pero ni siquiera con la baja la empresa cede en su empeño. Mientras está de baja le llega la información de que ha sido revocado

como miembro del comité de empresa. Se promueve una asamblea de trabajadores -tras recibir el visto bueno del director de recursos humanos y del de relaciones laborales- y al segundo intento se logra el número suficiente de trabajadores para la revocación. Firman trabajadores a los que José les había solucionado problemas con la empresa, algo que le duele especialmente. También firman empleados que habían entrado después de que José estuviera de baja. Nuevamente se ha conseguido presionando a los trabajadores, a una empleada que no firmó la revocación la cambiaron de puesto de trabajo y de horario, comenzaron a acosarla. Ella también tuvo ataques de ansiedad.

Relacionado:

<http://abusospatronales.es/noticias/comunicados-sindicatos-organizaciones/la-inspeccion-trabajo-iniciara-procedimiento-sancionador-pdn-cesion-ilegal-trabajadores/>

Nota: Hewlett Packard Procesos de Negocio España, SL se denomina en la actualidad Enterprise Solutions Procesos de Negocio España, SL.

Entrevista de Enrique Martín Criado. Julio de 2017