



¿QUE OCURRE EN LA ESCUELA DE LA ESENGRA, DE LA ARMADA ESPAÑOLA?

En el juzgado de lo Social nº 1 de Ferrol se ha producido la sentencia 00009/2012, una de esas sentencias que nos hacen dudar del tan proclamado estado de derecho. La profesora de inglés May Vázquez Fernández de Betoño, al servicio de la empresa Vanguardia en Movimiento y Tecnología Gallega S.L., subcontratada por la Armada Española, ha sido despedida y su despido declarado improcedente.

A primera vista podría parecer una sentencia favorable a la trabajadora, pero esa extraña condición legal que concede al empresario infractor la facultad de elegir entre la reincorporación o el despido indemnizado pone a nuestra profesora en la puerta de la calle. Y eso precisamente es lo que quería la empresa, deshacerse de ella a cualquier precio, para lo cual no ha ahorrado esfuerzos a lo largo de los años.

May Vázquez ingresó en la empresa en julio de 2006, y tras un tiempo de normalidad empezaron los problemas.

- El 30-6-2008 fue sancionada con una falta disciplinaria que fué impugnada y resuelta por conciliación judicial.
- El 1-8-2008 se le sanciona con otra falta disciplinaria que también fue impugnada y revocada por el juzgado.
- En el mismo año la empresa le redujo la jornada y la cambió de centro a la Escuela Escaño, pero dicha reducción también fracasó en el juzgado.
- Presentó demanda por cesión ilegal, la cual está ahora admitida a trámite en el Tribunal Supremo, y cinco días antes de la celebración del juicio de primera instancia sufrió un despido presuntamente disciplinario que fue declarado nulo por el juzgado y el TSXG, ya que fue considerado una represalia por todo lo anterior, y además, a la vista de los hechos, el juez incluyó **una indemnización por acoso laboral**.
- En los años 2009 y 2010 formuló denuncias a la Inspección de Trabajo por infracciones a la Seguridad Social, y este organismo forzó a la empresa a solucionar las anomalías.
- También denunció ante la Inspección de Trabajo retrasos en el pago de salarios, así como diferencias en la cuantía de los mismos, viéndose la empresa obligada a regularizar todo esto.
- Y la trabajadora formuló denuncia judicial el 13 de julio de 2011 por nuevas diferencias retributivas, así como demanda para impugnar una sanción de 14 días de suspensión de empleo y sueldo que se le notificó el 7-7-2011.

Resulta evidente que May Vázquez no permitió en ningún momento que la empresa violase la ley en sus relaciones laborales, y también es una evidencia que sus reclamaciones fueron consideradas justificadas por las autoridades laborales y judiciales. También es importante observar que el despido se le notificó el 4-8-2011, es decir, **casi a continuación de sus últimas reclamaciones ante la Inspección de Trabajo y los**



juzgados, lo que implica por parte de la empresa **una violación de su garantía de indemnidad**, es decir, el despido es una represalia, y por tanto debería ser NULO.

Dicho despido se fundamenta en una carta de fecha 21-07-2011 del Subdirector Jefe de Estudios de la Esengra en la que solicita a la empresa la sustitución de la profesora May Vázquez, y aduce básicamente dos motivos:

1. A la finalización del curso para el XXXII proceso selectivo para el ascenso a cabo se hizo entrega a los alumnos de unas encuestas de carácter anónimo en las que deberían reflejar su opinión sobre los diversos aspectos del curso. Según se indica en la carta los comentarios expresados en dichas encuestas sobre la labor de la profesora May Vázquez eran muy desfavorables.
2. También se le acusa de utilizar indebidamente y sin permiso un cuadro SEGOP para publicitar clases particulares de inglés. (SEGOP = seguridad operativa).

Veamos lo que opina el juez de estas acusaciones en su sentencia. En primer lugar afirma que hay un total de 17 encuestas presentadas por la empresa, pero en la sentencia resume ocho de ellas, de las cuales solo dos hacen comentarios desfavorables a la profesora. Y explica que **“La disminución como continuada y voluntaria en el rendimiento en el trabajo no queda necesariamente acreditada por encuestas al alumnado, evidenciándose además valoraciones dispares conforme resulta también de lo acreditado en el hecho probado tercero.”** Es decir, según el juez las encuestas no sirven como prueba a favor del despido, pero a la escueta y contundente valoración del juez nosotros añadiríamos otras. Por ejemplo, que las encuestas eran anónimas, por lo que cualquiera podría haberlas escrito. O también que el curso de ascenso a cabo sufrió una importante interrupción de mas de un mes a causa de problemas no explicados entre la empresa y la Armada Española, y además durante el curso May Vázquez tuvo dos períodos de baja médica de mas de 20 días y fue excluida por sanción (recurrida ante el juzgado) todo el mes de julio de 2011, por lo que su participación en el mismo fue muy escasa. Y también que dicha profesora ha contrarrestado las encuestas anónimas con correos firmados por personas pertenecientes a otros cursos de igual o superior nivel, que en su totalidad elogian la capacidad, dedicación y puntualidad de la profesora. Y entre ellos hay personas de alto nivel en la Armada. Y las calificaciones obtenidas por sus alumnos incluso en las pruebas del máximo nivel que se celebran en Madrid, están entre las mejores, si no son las mejores.

En cuanto a la segunda acusación, la de utilizar un cuadro SEGOP para publicitar sus clases particulares, haciendo competencia desleal a la empresa, veamos también lo que dice el juez al respecto:

“3.- Las tareas anunciadas, clases particulares de inglés de 1º y 2º de Bachillerato, ESO y conversación, no evidencian ser de la misma naturaleza de la actividad de la empresa que en lo que se refiere al relato fáctico incide en el servicio de clases de inglés en dos escuelas militares, por lo que no se concluye actividad competitiva concurrente.



4.- La conexión entonces que subyace en la comunicación extintiva entre concurrencia desleal y disminución del rendimiento quebraría ya desde la perspectiva de tal inexistencia de concurrencia.”

O dicho de otro modo, las tareas publicitadas en el anuncio no tienen nada que ver con las de la empresa, por lo que no hay competencia desleal y la acusación no es válida. Y a esto nosotros tenemos que añadir que el cuadro SEGOP está controlado bajo llave, y cualquier acceso a dicho cuadro ha de ser autorizado y firmado en un libro de registro. Y no podría ser de otra forma porque sino se trataría de una **seguridad operativa** de sainete cómico. Sin embargo la empresa presentó como prueba una fotografía de un cuadro abierto al que “alguien” se tomó la molestia de poner un rótulo “SEGOP”. ¿Se atrevió la empresa a preparar este montaje por su cuenta?.....

Y una vez desmontadas las dos acusaciones podríamos preguntarnos, ¿y con estas dos acusaciones absurdas pensaba la empresa despedir a May Vázquez? ¿Con los antecedentes de enfrentamientos, siempre ganados por ella, pensaban conseguir su despido con esta chapuza?, pues claro que no. El verdadero recurso para despedirla no eran estas acusaciones ridículas, sino QUIEN LAS HIZO.

Como es bien sabido, para que un despido sea considerado nulo debe haber indicios serios de discriminación o violación de los derechos fundamentales, en cuyo caso se invierte la carga de la prueba, o sea que es la empresa la que tiene que probar que se han respetado sus derechos. En el caso que nos ocupa el juez reconoce que si existen indicios de vulneración de la **garantía de indemnidad**, un derecho fundamental. Veamos como lo dice:

“En el presente caso, del análisis del relato de hechos declarados probados se desprende efectivamente la aportación por la demandante de indicios de vulneración sustentados en la también ahora correlación de fechas y actuaciones entre el nuevo despido y actuaciones previas de la trabajadora tanto a nivel de denuncias ante la Inspección de Trabajo – hechos probados sexto y séptimo – como de interposición de papeleta de conciliación previa a la reclamación judicial – hecho probado octavo –“

En resumen, el que el despido se produzca a continuación de unas reclamaciones ante la Inspección de Trabajo y de una denuncia judicial para revocar una sanción, son indicios suficientes de violación de la garantía de indemnidad, tal como explica el juez. O sea que hay base suficiente para declarar despido nulo. ¿Por qué entonces se declara improcedente? Porque presuntamente no es la empresa la que solicita el despido sino el contratante principal, la Armada Española, y este hecho lo convierte en **“una justificación objetiva y razonable que, con independencia de que merezca la calificación de procedente, permita excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado”** tal como dice la sentencia invocando doctrina del Tribunal Constitucional.



En términos formales y jurídicos el razonamiento parece impecable. Las acusaciones contra May son un bluff, los antecedentes de confrontaciones con la empresa serían indicios claros de vulneración de la garantía de indemnidad si las acusaciones las hiciese la misma empresa, por tanto despido nulo, pero como las hacen responsables de la Armada pues despido improcedente. O sea, a la calle con la indemnización legal.

¿Por qué será que a nosotros este esquema nos huele a chamusquina? ¿Cómo es posible que responsables de la Marina, que necesariamente tienen que conocer el historial de confrontaciones legales entre May y la empresa, decidan finalmente solicitar su despido con acusaciones inconsistentes? ¿No aparenta ser un acuerdo entre empresa y algunos responsables de la Armada para convertir el despido nulo en improcedente mediante el truquito legal de que sean estos últimos quienes lo soliciten? Veámoslo con calma:

- Los responsables de Marina tienen que conocer **necesariamente** que las reclamaciones de May a la empresa, siempre respaldadas por la Justicia y la Inspección de Trabajo, eran totalmente justas y demostraban una **persecución** a lo largo de los años, por lo que de ser ajenos al problema deberían haber intervenido a su favor.
- Los responsables de Marina tienen que conocer **necesariamente** que las calificaciones que obtenían los alumnos de May en todos sus cursos, incluidos los del máximo nivel en Madrid, eran las mejores de las Escuelas Esengra y Escaño, por lo que se demuestra que es la mejor profesora de inglés de que disponen.
- Los responsables de Marina tienen que conocer **necesariamente** que las presuntas encuestas descalificantes, además de ser desacreditadas por el Juez, no coinciden en absoluto con la trayectoria profesional de May, lo que en buena lógica, si fuesen ajenos al problema, debería haberles provocado extrañeza.
- Los responsables de Marina que supuestamente realizaron u ordenaron las encuestas, tienen que saber **necesariamente** que éstas han sido realizadas con material de la empresa y en parte por personal de la empresa, por lo que parece claro que había **colaboración** entre ellos y la empresa en este caso.

Todo lo anterior son INDICIOS CLAROS DE CONNIVENCIA ENTRE RESPONSABLES DE LA MARINA Y LA EMPRESA, por lo que debería aceptarse que algunos responsables del ámbito educativo de la Marina están implicados en el despido de May, y por tanto en la violación de su **DERECHO DE INDEMNIDAD**.

Y ahora vamos con una pregunta esencial. ¿Cómo es posible que el juez no vea indicios serios de connivencia entre estos responsables de la Armada y la empresa? Si los viese se invertiría la carga de la prueba, y serían todos ellos los que tendrían que demostrar que no han vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora. Pero no, el juez no los ha visto, lamentablemente. Todos sabemos que las leyes requieren ser interpretadas y esto supone una discrecionalidad que es potestad del juez. Pero si no estamos mal informados la interpretación ha de tratar de acercarse al **espíritu de la ley**. Y no podemos creer que sea mas acorde con ese espíritu el pensar que la carta es un **dato objetivo** y que no sea mas objetivo el que se base en unas encuestas realizadas en **colaboración entre la**



empresa y los responsables de la Marina, con material de la empresa y personal de ambos, y cuyo contenido el mismo juez ha desacreditado.

Otra pregunta esencial. ¿Por qué razón los responsables de la Marina podrían haber colaborado con la empresa en el despido de May Vázquez? Si fuese así, e indicios suficientes hay, piensen lo peor. No es posible que la mejor profesora de inglés que tienen sea perseguida hasta el despido por ningún motivo honesto. Sería un caso claro de corrupción en el ámbito educativo de la Armada Española.

La consecuencia de todo esto es que la profesora de inglés al servicio, indirectamente, de la Armada Española, cuyos alumnos obtienen las mejores calificaciones y que, pese a los esfuerzos de su empresa, tiene el mejor cartel profesional en su especialidad dentro de ese ámbito, se encuentra en la calle sin ninguna justificación para ello. Parece que la profesionalidad y la honestidad no son valores cotizados en esta escuela de la Armada. Es una lástima. Esperemos que el Tribunal Superior de Justicia de Galicia sea capaz de reparar esta injusticia, aunque conociendo otros antecedentes

Antonio París
Asociación Agacamt