



CARTA ABIERTA A FEDELE: irregularidades en centros federados

Uno de los **objetivos** fundamentales de la **Asociación Profesión ELE** es **luchar por el reconocimiento y la dignificación de quienes nos dedicamos a la Enseñanza de Español como Lengua Extranjera y denunciar las irregularidades y vulneraciones de derechos laborales de los profesionales del sector**. La precarización de esta profesión no es nueva, como llevamos denunciando mucho tiempo.

La excepcional situación actual está afectando gravemente a la actividad de los centros de enseñanza de idiomas y, lamentablemente, los atropellos y vulneraciones de las condiciones laborales y derechos laborales están aumentando, por lo que nos vemos en la obligación de realizar este documento.

El 11 de marzo, la patronal de la enseñanza de español FEDELE - Federación Española de Asociaciones de Escuelas de Español para Extranjeros - hizo pública una nota de prensa en la que expresaba su preocupación por las consecuencias a corto plazo del coronavirus (Covid-19) en España en el sector de la enseñanza de español como lengua extranjera¹. En la nota se hablaba de cancelaciones de matrículas, de pérdidas millonarias y despidos inminentes. Pero **ni una sola vez se menciona al profesorado**- ni al resto del personal de los centros-, sin los que las academias son un cascarón vacío. Esa nota nos animó a hacer público también a nosotros un comunicado².

En una publicación del 27 de marzo en Twitter³, en la que nos alegrábamos de que por fin hubiera algún reconocimiento a los esfuerzos de profesoras y profesores que aún no habían perdido sus empleos y animábamos a la institución a cuidar con atención que no se produjeran abusos o ilegalidades en sus centros, FEDELE nos invitaba a hacerles llegar las malas prácticas de los centros federados de las que tuviésemos constancia⁴.

Queremos recalcar que este tipo de irregularidades no son exclusivas de este periodo de incertidumbre y crisis sanitaria. Recibimos consultas sobre condiciones laborales constantemente y nos preocupa que, bien por desconocimiento, bien por mala fe, los centros incurran en ellas y afecten al profesorado. Es un hecho que en casi todas las escuelas existe un trato desigual hacia los trabajadores- temporales e indefinidos- y existe un incumplimiento de las normativas laborales y del Convenio Colectivo de la Enseñanza No Reglada.

La intención de nuestra asociación no es enfrentarnos ni perjudicar a las academias de español, sino denunciar a aquellas que no respetan la regulación laboral. Igualmente, nos sorprende que FEDELE desconozca las irregularidades y vulneraciones y pida a agentes externos la información, teniéndola de primera mano, ya que los dueños de algunas de

¹ <https://fedele.org/blog/el-turismo-idiomatico-victima-del-coronavirus/>

² <https://bit.ly/3bFIKUr>

³ <https://twitter.com/ProfesionELE/status/1243464356496580608>

⁴ <https://twitter.com/federacionele/status/1243515885509390336>

estas academias son parte del equipo directivo de FEDELE y otros son socios de pleno derecho.

A continuación detallamos las vulneraciones de las que hemos tenido conocimiento a través de mensajes de nuestros socios y simpatizantes:

Grupo IEG (Enforex - donQuijote) - Todas las escuelas de España

Hemos recogido numerosos casos de irregularidades e ilegalidades de escuelas de esta empresa en toda España, así como en las oficinas centrales.

El viernes 13 de marzo se dio de baja en la Seguridad social a muchos/as profesores/as con contratos temporales, a través del mensaje de la Seguridad Social en el que se comunicaba la baja. Al conocerlo, algunos afectados escribieron al departamento de Recursos Humanos de la empresa pidiendo información y les contestaron que tenían que hacer el despido por la situación de la empresa, esta comunicación por vía email se realizó el 15 de marzo. Muchos no han recibido comunicación de ningún tipo.

Recordamos que no realizar una entrega fehaciente de un documento en la que se detallan las causas que justifican su despido supone una vulneración de los derechos laborales y es causa de nulidad de despido. No comunicar en tiempo y forma las razones del despido ni poner a disposición las cantidades del finiquito incurre en lo mismo.

En un primer momento, los trabajadores recibieron un correo electrónico anunciando un ERTE con fecha 13 de marzo, no ha habido una comunicación oficial posterior. Únicamente han recibido un correo en el que transmite la responsabilidad a los trabajadores de enviar a la empresa los datos y documentación pertinente para iniciar el cobro de la prestación de desempleo por el ERTE, lo que contradice lo descrito en el decreto del Consejo de Ministros donde toda la responsabilidad de comunicación la tiene la empresa. Finalmente se ha aplicado desde el día 15 de marzo. pero sin comunicar la duración del mismo.

Hay profesores que continúan trabajando o que han trabajado después de la entrada en vigor del ERTE en modalidad de suspensión del contrato.

La semana del 9 de marzo, en las oficinas centrales se realizaron despidos disciplinarios sin ningún tipo de justificación ni pruebas demostrables.

Pese a estar canceladas las clases presenciales desde el día 13 de marzo y pese a la grave situación sanitaria que está sufriendo España, en la página web de Enforex se afirmaba lo siguiente: "...el riesgo sanitario es mínimo en cualquiera de nuestros destinos"; "nuestro personal permanece atento a síntoma de fiebre, tos, congestión, dolor generalizado y fatiga..."; "El Covid-19 cuenta solo algunos casos activos en España, que representa el 0'004% de la población del país". Minimizar los riesgos de una situación dramática y cargar sobre el personal la responsabilidad de vigilar su salud sin poner en marcha las medidas adecuadas para proteger tanto a este como al alumnado nos parece grave.

Solo después de que la Asociación lo hiciera público en Twitter⁵, procedieron a quitar la información de su página web, alegando que estaba pendiente de actualización, a pesar de que el resto de secciones sí que lo estaba, por ejemplo se anunciaban las fechas de suspensión de clases.

La empresa no atiende a las reclamaciones hechas por sus trabajadores y extrabajadores de entrega de copias de contratos, ampliaciones o novaciones y nóminas, obligatorias por ley.

No se ha entregado a los trabajadores despedidos la copia del certificado de empresa y tampoco ha sido tramitado por parte de la empresa lo que vulnera la legislación laboral e impide a los trabajadores despedidos a iniciar la petición del subsidio de desempleo. A los pocos a los que se ha entregado, no figuran correctamente las altas, las bajas, los días cotizados ni las vacaciones.

Las horas de compensación no figuran en ningún documento oficial y no se han abonado. No se han abonado las cantidades correspondientes a actividades, excursiones y talleres y otro tipo de actividades laborales realizado durante el mes de febrero y marzo.

La interpretación del convenio del pago de salarios por las clases de español se realiza incorrectamente, siendo este inferior a lo estipulado. Esta situación fue confirmada por sentencia judicial y no se ha corregido dicha interpretación errónea.

LAE - Madrid

Se ha realizado un ERTE de suspensión de contrato a una parte de la plantilla y otro de reducción de horas de trabajo a un 70% de la jornada. Los trabajadores no tienen toda la información completa del ERTE como, por ejemplo, la duración del mismo.

Nos consta que algunos trabajadores en reducción de jornada están realizando el 100% de su jornada laboral, la empresa solo les abona las cantidades de salario correspondientes al 70% y el SEPE el porcentaje correspondiente según la legislación. Esto podría suponer una irregularidad en el propio ERTE e incluso podría suponer un posible fraude a la Seguridad Social.

Algunos profesores en esta situación están realizando más horas que las que figuran en su contrato originario por medio de la creación de bolsas de horas complementarias y/o horas extras teniendo a profesores en ERTE en la modalidad de suspensión de contrato, lo que vulnera la regulación propia de los ERTE y puede suponer un fraude a la Seguridad Social.

SPRACHCAFFE - Madrid Plus

Comunicación de un ERTE sin especificar quién está dentro y en qué porcentajes. Parte de los trabajadores están realizando su trabajo de forma online trabajando todas las horas de su contrato sin saber qué porcentaje de ERTE tienen.

⁵ <https://twitter.com/ProfesionELE/status/1240577519948107776>

Actualmente se está trabajando vía online sin que nadie sepa si está incluido o no en un ERTE, ni qué salario va a percibir ni quién se hará cargo del mismo.. Se sospecha que se ha creado una de bolsas de horas complementarias y/o horas extras teniendo a profesores en ERTE en la modalidad de suspensión de contrato, lo que podría vulnerar la regulación propia de los ERTE y puede suponer un fraude a la Seguridad Social. Además, a los profesores que a día de hoy están trabajando, se les está realizando modificaciones de horas semanales de trabajo sin que se tenga claro qué tipo de modalidad de contrato se tiene o si son legales las supuestas novaciones semanales.

ESTUDIO SAMPERE España

El 19 de marzo se comunicó a los empleados mediante un documento vía mail, que la empresa realizaría un ERTE procediendo a la suspensión de todos los contratos de trabajo y al cierre de todas las escuelas, alegando que se hacía de esta forma porque la empresa ofrece un servicio de formación presencial. Sin embargo, la plantilla estaba ya teletrabajando. A partir de ese comunicado los trabajadores no han recibido respuesta a ninguna de sus consultas laborales. Se les ha remitido a un abogado.

Nos consta que los profesores siguen trabajando hasta el 31 de marzo. La acción del profesorado ha hecho que la empresa les comunique vía informal que se iniciaba el ERTE el día 1 de abril pero no hay comunicación oficial. En la última semana reina la confusión. Es probable que la empresa haya modificado los términos del ERTE ya que algunas sedes van a continuar funcionando online. En general, ningún trabajador dispone de información certera y fehaciente de si está incluido o no, el periodo de aplicación del ERTE, la cantidad de salario que va a recibir por el mes de marzo y quién se hará cargo del pago, si únicamente la empresa por no ser fechas de aplicación del ERTE o la empresa y el SEPE, lo que implicaría la inclusión en el ERTE.

CAMINO - Barcelona

Hasta el decreto del domingo 29 de marzo, la empresa obligaba a sus profesores a acudir físicamente a la escuela para impartir docencia online sin poner los medios de separación física y de protección EPI, lo que ponía en riesgo severo a sus trabajadores, además de no seguir las recomendaciones del Gobierno, del Ministerio de Sanidad así como del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya. Además de los testimonios recibidos, tales hechos se pueden observar en algunas fotos de la cuenta de Instagram de la escuela.

AIL - Madrid

No hay transparencia: los profesores saben que algunos compañeros han tenido suspensión de empleo, sin determinar el número y sin tener claro cuántos están en esa situación; se comunicó igualmente que se haría un ERTE de reducción de jornada a un 60% a partir del 13 de marzo. Sin embargo, la plantilla ha seguido trabajando desde casa con prácticamente las mismas horas semanales que tenía antes del ERTE pero con clases

online. Esto supone una irregularidad en el propio ERTE y podría suponer un fraude a la Seguridad Social.

A día de hoy, la escuela ha mandado otra carta comunicando la ampliación de dicho ERTE pero sin especificar nada sobre la modalidad de teletrabajo que está llevando a cabo la empresa.

Las horas extra que está realizando la plantilla cada semana, al igual que en LAE Madrid, se acumulan para más adelante pero no se remuneran, lo que no cabe si esos trabajadores se hallan en reducción de jornada y suspensión de jornada por el ERTE y podría ser un fraude a la Seguridad Social.

IH VALENCIA

Han despedido a los contratados por horas y la plantilla estante está trabajando con un contrato de profesor adjunto pese a ejercer de profesor titular. Estos profesores tienen un contrato de entre 30 y 34 horas semanales pero no tienen un horario estable de trabajo, según las necesidades de la empresa se modifica el horario semanalmente.

Esta situación, anterior a la crisis sanitaria, se recrudece al haber realizado un ERTE desde el 17 de marzo sin duración concreta, en el que ha dejado a la plantilla con 10 horas de trabajo semanales pero donde, cada profesor, realmente está trabajando entre 25 y 30 horas semanales. Las horas de más se están incluyendo en una bolsa anual de horas.

Hemos recibido testimonios similares de socios y simpatizantes que no especifican en qué escuela están trabajando por miedo a que se les pueda llegar a identificar y a sufrir despidos u otras consecuencias, como se ha demostrado en el pasado en escuelas como [AIL en Madrid en 2018 y 2019](#)⁶, por lo que podemos afirmar que este tipo de actuaciones se repiten en muchas otras escuelas socias de FEDELE y en otras que no forman parte de la asociación patronal. Las condiciones laborales de los trabajadores y la buena marcha de los centros pueden mejorar con la voluntad de todas las partes.

Para finalizar, queremos insistir en que nuestro objetivo es la defensa del profesorado de ELE que, ahora más que nunca, está siendo víctima de numerosas irregularidades y arbitrariedades. Sabemos que hay mucha incertidumbre, pero, aún así, creemos que lo excepcional de la situación no puede y no debe ser la excusa para ello. Por este motivo hacemos público este documento y **llamamos a la acción a FEDELE para que vele por que no se sigan produciendo ninguna de las irregularidades anteriormente expuestas.**

⁶ <https://bit.ly/340c8YC>