

Estimados compañeras y compañeros,

Me dirijo a vosotros con la intención de compartir mi historia, de forma que llegue al mayor número posible de trabajadoras y trabajadores de Elecnor para que en un futuro experiencias como la mía no se vuelvan a repetir en la Compañía y para mostrar a los trabajadores la forma de actuar de Elecnor cuando una trabajadora se niega a aceptar conductas irregulares por parte de sus superiores y las denuncia tanto dentro de la empresa como en el juzgado.

No es objeto de este escrito calumniar, injuriar, ofender ni dañar el honor de nadie, pese al sufrimiento que más de uno ha causado sobre mi persona.

Lo primero de todo me presento: Soy Nahia Zubiaur, tengo 40 años y hace 11 años y medio que comencé a trabajar como Jefa de Obra en el departamento de construcción de la entonces Dirección Norte (hoy Delegación Norte que pertenece a la Dirección Centro desde diciembre de 2013 debido a las pérdidas millonarias que la delegación presentó en 2013 que tuvo como consecuencia la desaparición de Norte como Dirección, el despido de aproximadamente la mitad de la plantilla de Norte y la destitución de una parte importante de sus directivos).

He sido responsable del departamento de construcción durante 8 meses y sin explicación alguna, me informaron de que a partir de enero de 2014 dejaba de ser la responsable del departamento y nombraban a un compañero Jefe de obra del departamento de construcción como nuevo responsable, de forma que yo volvería a desempeñar las labores de jefa de obra del departamento de construcción.

Esta decisión por parte de la empresa fue muy sorprendente, más que nada porque el compañero designado estaba menos formado y porque a lo largo de su trayectoria en Elecnor tenía menos logros profesionales y a mayor abundamiento, había sido jefe de obra de una de las obras cuyos resultados negativos afectaron de forma significativa a los resultados económicos de la Dirección Norte en diciembre de 2013, según nos informaron los responsables en su día y tal y como pude comprobar personalmente.

Desde entonces, pensé que algo había hecho mal sin darme cuenta y que como consecuencia me habían defenestrado. Y le di muchas vueltas porque me hubiera gustado saber los motivos para poder corregirlos y mejorar de cara al futuro. Fueron muchos los compañeros que me dijeron que el motivo de mi destitución había sido ser mujer, pero en aquella época, ese argumento me parecía imposible de creer y no quise caer en el victimismo.

En junio de 2016 denuncié ante directivos de Elecnor conductas muy graves por parte de mis superiores, entre otras, que mi superior directo imputaba facturas de obras de las que él era responsable a obras de las que yo era responsable, de forma que amañaba los resultados en el

sistema AS400 en beneficio de los resultados de sus obras y en detrimento del resultado de las más.

Además, renegoció a la baja con la propiedad precios contradictorios de mis obras que yo había presentado (algunos incluso por debajo de su costo para Elecnor) de forma que me impedía darle la vuelta a la obra para paliar la pérdida y mi credibilidad ante el cliente llegó a ser nula. Yo hacía el presupuesto, lo defendía y posteriormente se reunía él con la propiedad sin mi presencia y los renegociaba a la baja. Posteriormente, me informaba del precio definitivo y la obra seguía.

También denuncié a otro superior por el trato vejatorio al que nos somete a los trabajadores de Norte, habida cuenta de que más de uno había abandonado voluntariamente la empresa desde que le nombraron a él como Delegado de la Delegación Norte. Estas personas abandonaron la empresa a pesar de haber pasado la criba de despidos de 2013 y llevar muchos años en la Elecnor y más de uno dejó claro verbalmente o por escrito que el motivo de su dimisión era el no poder soportar el trato al que le sometía este directivo, a quien años atrás ya había apercibido por escrito el Comité de Empresa por maltrato psicológico a un trabajador con consecuencia de baja, según nos contó el propio trabajador afectado. La situación era tal, que el Comité de empresa llegó a poner en el tablón de anuncios de la Delegación Norte, un escrito en el que animaban a los trabajadores que estaban sufriendo malos tratos psicológicos a que denunciasen ante el Comité de Empresa los mismos.

Ante estas denuncias, otro directivo de Elecnor, con conocimiento expreso de su jefe de todas las denuncias que yo le había presentado, lejos de tomar medidas para erradicar esas prácticas, me comunicó que no iban a hacer nada porque su labor en la empresa es enseñar a los denunciados a ser jefes y corregirles cuando se equivocasen o fallasen.

En una de las conversaciones con un subdirector, este reconoce que él pensó en mi como jefa de centro pero que me discriminó por mi condición de mujer y madre de tres hijos y que se había equivocado en su decisión porque yo era una trabajadora excepcional. Un año y medio después de haberme destituido y tratando de convencerme de que siguiese trabajando con los que había denunciado, reconoce que mi destitución se debió a que era mujer y madre de tres hijos y que su psique era así, pero que se había equivocado. Por suerte, estaba grabando esa conversación.

Este señor se declara abiertamente delante de sus superiores que es misógino y manifiesta a menudo que no le gustan las mujeres, uno de los principales motivos por los que empecé a grabarle.

A partir de ese momento, supe que no tenía nada que hacer en Elecnor y puse una papeleta de conciliación en el Gobierno Vasco por discriminación por razón de género en la cual solicitaba la rescisión de contrato indemnizada por incumplimiento grave del empresario. En el acto de

conciliación, no aportamos la grabación y Elecnor no aceptó el acuerdo diciendo que alegaría los motivos en el juzgado.

En marzo de 2017 presenté demanda en el juzgado pidiendo la rescisión de contrato indemnizada por incumplimiento grave del empresario, así como una indemnización por daños y perjuicios.

El 8 de marzo de 2017 recibo correo del Consejero Delegado de Elecnor donde habla del talento y de la importancia que se le da en Elecnor y el 20 de marzo de 2017 decido contestar al Consejero Delegado con copia a todo el Consejo de Administración contando mi experiencia y dejando constancia de que en la Delegación Norte no existe gestión del talento y que la situación era extrema, con el fin de que la alta Dirección de Elecnor supiera qué clase de mandos intermedios y directivos tiene al frente de la empresa. Les adjunté un extracto de la conversación en el cual uno de los directivos reconocía que me ha discriminado por ser mujer y madre.

Ese mismo día tuve noticias de Recursos Humanos, los cuales no habían dado señales de vida pese a tener interpuesta la papeleta de conciliación desde enero de 2017 y la demanda desde el 2 de marzo de 2017.

Un representante de Recursos Humanos me informa de que ha denunciado los hechos ante el Código Ético de Elecnor, el cual iniciará una investigación a la mayor brevedad posible. Me llama por teléfono y me dice que en los próximos días el Código Ético de Elecnor se pondría en contacto conmigo para entrevistarme y pedirme pruebas de los hechos que denuncié.

En un principio yo me niego a participar en esa investigación y de aportar pruebas y le informo de que las pruebas están en manos de los directivos denunciados, puesto que las malas prácticas las he denunciado a todos mis superiores jerárquicos, hasta llegar al subdirector general de infraestructuras y que nadie ha actuado. Ante esta respuesta, la persona de Recursos Humanos me pide encarecidamente que aporte las pruebas porque los directivos de Elecnor no se las van a dar y las necesita para que la Compañía pueda tomar medidas contundentes contra ellos.

Finalmente, y puesto que en el fondo yo quería conservar mi puesto de trabajo y conseguir que Elecnor investigase y tomara acciones, accedí a tener una reunión con el Código Ético, quienes en un principio se mostraron sumamente preocupados y dispuestos a hacer una investigación imparcial con objeto de probar mis afirmaciones y emitir informe para que la Comisión de Auditoría de Elecnor pudiese tomar medidas contundentes.

Durante la entrevista me hicieron creer que se lo tomaban en serio y que serían imparciales por lo que con la esperanza de poder demostrar lo que había vivido y de conservar mi puesto de

trabajo, aun en contra de los consejos de mi abogada, aporte 500 folios aproximadamente con pruebas que demostraban mi testimonio.

Me equivoqué de lleno. El Código Ético utilizó esas pruebas para hacer un informe completamente dirigido y sesgado según mi opinión. Entrevistó a los compañeros que les interesó y de las declaraciones de estos, en el informe se reflejaron lo que les interesaba y lo que no les interesaba lo omitían. A la mayor parte de los directivos los eximían de responsabilidad alguna porque consideraban que no habían tenido intención de perjudicarme, independientemente del perjuicio causado.

A pesar de haber escuchado la conversación grabada, alegaron que esas declaraciones no se podían negar, pero que en la práctica no había habido discriminación alguna y que el proceso de selección había sido impecable, porque además del discriminador dos personas más (su jefe y su subordinado) habían tomado parte en el nombramiento del compañero como jefe de centro de producción. Lo que se les olvidó explicar, es el motivo por el que me habían destituido a mi.

Cuando terminaron la investigación me convocaron para leerme el informe que habían hecho con las conclusiones que elevarían al Comité de Auditoría (compuesto por algunos miembros del Consejo de Administración).

En esta reunión, todos los miembros del Código Ético tenían copia del informe, pero bien se cuidaron de no darme copia a mi. Esto lo justificaron diciendo que ellos me habían resumido las conclusiones y que en ocasiones me leían literalmente ciertos párrafos. Debieron de pensar que yo era analfabeta y no sabía leer y por eso se hacía necesario que ellos me leyeran el informe en lugar de haberme facilitado una copia del mismo en los días previos a la reunión con el fin de que pudiera estudiar el mismo.

Posteriormente envié otro email al Consejo de Administración indicando mi disconformidad con el informe del Código Ético diciendo que era un informe dirigido y sesgado. Al mismo tiempo me ofrecí a ir a Madrid el día que se reuniesen con el fin de dar mi versión de los hechos y rebatir el informe que presentaba el Código Ético con el que no estaba de acuerdo, a lo cual, no accedieron y no recibí respuesta alguna.

La Comisión de Auditoría se reunió, y por supuesto no me permitieron exponer mi versión ya que prefirieron basarse en un informe en el que se leyese lo que ellos querían escuchar.

En febrero de 2018 solicité al Código Ético el informe sobre mi denuncia, así como el acta de la reunión de la Comisión y me contestaron que no me lo daban porque era confidencial. Mi propia denuncia era para mí confidencial, sin embargo, las pruebas que les aporté en su día con nombres y apellidos no fueron para ellos confidenciales. En ningún momento me dijeron que en

el momento en que ellos terminasen su informe yo sería apartada del caso y no tendría noticias ni de las conclusiones finales del informe, ni de las medidas que la Comisión de Auditoría tomó como consecuencia de mi denuncia.

He tenido acceso tanto al informe como al acta de la reunión de la Comisión de Auditoría vía juzgado y las medidas correctoras que propone la Comisión de Auditoría son vergonzosas por livianas, a mi modo de ver.

En septiembre de 2017 estaba prevista la vista oral, pero el Sr “Avelino” (nombre ficticio y protagonista de la conversación grabada) no se presentó a la vista y la empresa alegó que en la citación del juzgado se requería a un representante de la empresa y no se especificaba nombre (a pesar de que en la demanda sí, aprovecharon el fallo de la citación del juzgado), por lo cual dijeron que el Sr. “Avelino” no tenía poderes para representar a la empresa y prefirieron sustituir a éste por un abogado colegiado asalariado de Elecnor y miembro del Código Ético, quien aprovechando las pruebas que yo le había proporcionado no dudó en ir contra mí, no siendo que el Sr. Avelino, la volviese a liar en sus declaraciones (ya saben: por el pico muere el pez).

Ante esto, solicitamos la suspensión del juicio y nos la admitieron. El 7 de marzo de 2018 se celebró el juicio y la empresa no llevó a ninguno de los implicados activos en las agresiones denunciadas, excepto “Avelino” que se tuvo que presentar con abogado propio debido a la ampliación de la demanda que presentamos nosotras demandándole a él también para impedir que no se volviese a presentar.

Adjunto envío la sentencia, la cual comparto con vosotros con el fin de que valoréis las conclusiones de la jueza y de fomentar la reflexión de cómo es posible que una jueza en 4 horas sea capaz de ver tan claro lo que el Código Ético (formado por lo menos por tres personas) no fue capaz de ver en una investigación que duró más de tres meses.

El compartir esta experiencia también tiene por objeto que los trabajadores y trabajadoras de Elecnor conozcan el modus operandi del Código Ético que tanto menciona la empresa y de cuáles son sus verdaderas intenciones. Supongo que, de cara al futuro, recibiréis rimbombantes cartas desprestigiando mi testimonio y mi persona mientras defienden la impecable actuación del Código Ético, y ante esto, sabed que no es mi intención convencer a nadie sino informar de mi experiencia.

Cada cual es libre de deducir lo que considere, ahora bien, basándome en mi experiencia, recomiendo a todos los compañeros y compañeras que si tienen cualquier problema o desavenencia laboral con Elecnor, acudan a un abogado, resuelvan sus desavenencias en el juzgado y guarden sus pruebas a buen recaudo, ya que el Código Ético utilizará las mismas en beneficio exclusivo de Elecnor y en vuestro perjuicio ante un juez, por mucho que durante la investigación traten de convenceros de que ellos son vuestros compañeros.

A pesar de las graves acusaciones, todos los denunciados siguen en sus puestos felices y contentos sin que hayan tenido consecuencias relevantes las denuncias que pesan sobre ellos.

A día de hoy y después de esta lucha, la ganadora sobre el papel soy yo puesto que tengo una sentencia judicial a mi favor, sin embargo, en la realidad he perdido mi puesto de trabajo a pesar de ser una trabajadora ejemplar y con una conducta intachable según la propia Elecnor en numerosos correos a lo largo de estos años, mientras que los denunciados, siguen su vida laboral como si nada hubiera pasado. A mí me han obligado a pedir la rescisión de contrato indemnizada en un juzgado porque la opción que me daban es que continuase llevándoles dinero y aguantando el maltrato al que me tenían sometida así como que aceptase de por vida que el hecho de ser mujer me impedía desarrollarme como profesional en una multinacional de 15.000 trabajadores.

Como anécdota, decir que en la última reunión que mantuve con el Código Ético, uno de los miembros de dijo que no me preocupase porque en la investigación se habían probado muchas cosas. Que tuviera claro que el caso Naia había provocado un punto de inflexión en Elecnor y que habría un antes y un después del caso Naia. Y efectivamente fue así: antes de caso Naia, Naia trabajaba en Elecnor y después del caso Naia, Naia está fuera de Elecnor y sus agresores siguen en las mismas poltronas.

Me gustaría aclarar, que el Sr. Avelino no ha sido condenado por la jueza, porque lo que yo pedí en la demanda fue la rescisión de contrato indemnizada y él no tiene capacidad para rescindir el contrato por no ser empleador, pero sí reconoce que hubo una discriminación por su parte.

Hoy precisamente he recibido un mensaje de la Seguridad Social en el que me informan de que Elecnor S.A ha tramitado mi baja de la empresa, lo cual me hace deducir que no van a recurrir esta sentencia, entiendo porque consideran que no tienen nada que hacer, porque dinero les sobra. Sin embargo, yo sí recurriré, puesto que considero que faltan muchas cosas en los hechos probados que se demostraron en el juicio y que creo que están suficientemente probadas documentalmente.

En la conversación a la que hace alusión la sentencia también se hace mención a “la vaga de jomar que cobraba 50.000 € y que al fin pude echar” y también he oído hablar de una jefa de producción de Galicia que era una “máquina” según sus declaraciones pero que a día de hoy no aparece en los organigramas de Elecnor.

He tratado de resumir cuanto he podido, porque el caso es muy largo y complejo y he denunciado muchos hechos y a varias personas. Si alguien quiere saber más, compartir su experiencia, ayudarme con mi lucha o que yo le ayude en la suya, estoy a vuestra entera disposición en el email: naiadiscriminada@gmail.com

En cuanto a lo personal, ha sido un camino muy doloroso y no se lo deseo a nadie, pero a día de hoy no me arrepiento de ninguna de las decisiones que he tomado por el camino y os aseguro que han sido muchas y cruciales.

Por último, apelo al sentido común y solicito a todas las personas de Elecnor a que no hagan oídos sordos al maltrato psicológico que practican ciertos directivos de Elecnor por todos conocidos, ya que hoy he sido yo, pero mañana puedes ser tú.

Animo por un lado a los compañer@s de Elecnor a que no miren a otro lado cuando observen este tipo de actitudes discriminatorias hacia las mujeres, discapacitados, etc., y por otro lado, a que denuncien estas prácticas tan habituales en Elecnor y no renuncien a sus puestos de trabajo saliendo por la puerta de atrás o aceptando acuerdos de confidencialidad que la empresa les proponga desde una posición de abuso, porque tal y como demuestra esta sentencia: “si se puede”.

Por mi parte, seguiré luchando y gritando al mundo que estas prácticas deben condenarse de forma contundente y que no hay derecho a que tengamos que renunciar a nuestro sustento por el hecho de haber nacido mujeres y decidido ser madres. Una base fundamental de la igualdad entre hombres y mujeres es la independencia económica tanto de los hombres como de las mujeres y si esa independencia no está garantizada y protegida por la ley, la igualdad nunca será real, sino un discurso de paja, sin sentido y de cara a la galería.

Ruego a todas las personas destinatarias de este escrito que me ayuden a difundirlo de forma que llegue a todos los compañeros, porque todos tenemos derecho a estar informados y desconozco cómo hacerlo llegar a la totalidad de los trabajadores de Elecnor y de las empresas del grupo.

También solicito al Comité de Empresa que estudie la sentencia y tome medidas urgentes que garanticen que ninguna mujer de Elecnor pase por el sufrimiento indescriptible por el que yo he tenido que pasar.

No me despido sin agradecer a todos los compañeros y compañeras el tiempo invertido en la lectura de este escrito.

Un cordial saludo,

Nahia Zubiaur