

tribunales

La retribución salarial de los y las trabajadoras de El Corte Inglés tiene que dejar de ser el secreto mejor guardado

Carmen Calvo

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

que padecen las mujeres en el ámbito profesional en España era un secreto a voces que adquirió protagonismo con la aprobación de la Ley Orgánica por la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007.

La igualdad por razón de género es un principio constitucional que se incumple en la mayoría de las empresas privadas de nuestro país. El Corte Inglés, empresa principal en el sector de grandes almacenes, tanto por su volumen de trabajadoras y trabajadores, como por cifra de negocio, es un flagrante ejemplo de este incumplimiento. Su población femenina supera el 60 por ciento del total de la plantilla. La empresa está feminizada pero las mujeres ocupan muy mayoritariamente los grupos profesionales de menor nivel, así como las jornadas parciales. De esta manera se da una doble discriminación salarial entre ellas. Por un lado, la que se produce de la situación anteriormente descrita, y por otro, por el menor reconocimiento salarial que padecen las mujeres como consecuencia de la política laboral aplicada por la dirección empresarial a lo largo de su historia.

Este menor reconocimiento se refleja en el concepto salarial del complemento personal. El salario base de todos y todas las trabajadoras está regulado por convenio colectivo, mientras las gratificaciones extras recibidas a lo largo de la vida laboral se incluyen como complemento personal. En El Corte Inglés estas gratificaciones son de libre designación empresarial. La decisión de asignarlas corresponde a los mandos directos

y responsables de grupo y planta, siendo aprobadas finalmente por las direcciones de cada centro de trabajo. El peso de las mujeres en la categoría de mando era, en 2011, del 19%, frente al 81% de hombres. Es la pescadilla que se muerde la cola, pues la empresa está feminizada pero las decisiones en materia de promoción profesional y salarial recaen muy mayoritariamente en hombres. El análisis efectuado de los datos aportados por la empresa a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad demuestra que se sigue promocionando más a los hombres que a las mujeres.

Esta realidad llevó a Comisiones Obreras a demandar el incumplimiento del Plan de Igualdad por parte de la empresa. El objetivo principal que perseguimos con esta demanda es conseguir que la empresa entregue los datos salariales de sus trabajadoras y trabajadores, por tramos de antigüedad, porcentaje de jornada, y grupos profesionales, para poder establecer el índice de discriminación real entre hombres y mujeres por esta materia y proponer medidas para su corrección. Hasta la fecha no han entregado ni un solo dato al respecto.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional emitió sentencia el 17 de enero de 2013, por la que se condena a El Corte Inglés, Fasga y Feticos por la demanda interpuesta por CCOO y UGT por el incumplimiento de objetivos marcados en el Plan de Igualdad de El Corte Inglés.

Plan que se firmó en mayo de 2008 por la empresa y por las organizaciones sindicales de clase, CCOO y UGT, y los sindicatos creados por el propio El Corte Inglés.

En el acto del juicio la empresa, Fasga, y Feticos se opusieron a la demanda, lo que no ha impedido evidenciar la negativa constante a hacer públicas las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, y la ausencia de compromiso para aplicar medidas correctoras al respecto. Este incumplimiento constituye un grave obstáculo para la equiparación de las retribuciones, lo que es una medida estratégica para la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad son una herramienta para avanzar en la igualdad efectiva entre ambos. El Corte Inglés ya ha sido condenado por el Tribunal Supremo por prácticas discriminatorias en materia de promoción profesional en varios centros de Barcelona. Ahora, la Audiencia Nacional ha estimado parcialmente la demanda planteada por CCOO y UGT, diciendo en su FALLO:

"Estimamos parcialmente la demanda de conflicto colectivo, promovida por UGT y CCOO, por lo que declaramos que se han incumplido las obligaciones contenidas en las acciones novena (analizar los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos, así como promover medidas anuales correctivas para la equiparación progresiva de las retribuciones entre hombres y mujeres) y parcialmente la décima (homogeneización de la uniformidad de los mandos) y condenamos a EL CORTE INGLÉS, S.A., FASGA y FETICO a estar y pasar por ambas declaraciones, lo que les obligará a cumplir las obligaciones citadas..."

Actualmente no se cuestiona la capacidad profesional de las mujeres. En esto sí que hemos avanzado. El siguiente paso es conseguir que las empresas dejen de proteger el predominio de los hombres en los cargos de responsabilidad y en la remuneración económica. Se aferran a privilegios caducos desde el egoísmo y la injusticia pero seguro que les llegará su invierno. **T**

Carmen Calvo. Delegada de la Sección Sindical de El Corte Inglés.