

El Supremo condena a El Corte Inglés por discriminación salarial a seis empleadas de Valladolid

- Ratifica una sentencia del TSJ de Castilla y León que halló una “inegable diferencia de trato” entre hombres y mujeres por los pluses
- También le condenó por discriminar a las mujeres en los ascensos profesionales y la Audiencia Nacional, por incumplir su propio Plan de Igualdad
- Los tribunales reprochan a la empresa la “falta de transparencia” y el “secretismo” de su política laboral

BEGOÑA P. RAMÍREZ

Actualizada 21/05/2014 a las 20:41

ETIQUETAS

- Begoña P. Ramírez
- El Corte Inglés
- Tribunal Supremo
- Tribunal superior
- Mujeres
- Igualdad
- Discriminación
- Salario

[Envíalo a un amigo](#) [Imprimir](#)

- **NOTICIAS**Tres mil empleados han dejado El Corte Inglés en dos años por las condiciones laborales
- **NOTICIAS**El Corte Inglés deniega el traslado a un empleado cuya mujer padece un cáncer
- **NOTICIAS**“Vengo a visitar a mi madre, la empresa la ha esclavizado”
- **NOTICIAS**Viajes El Corte Inglés quiere recortar sueldos por segunda vez en un año pese a ganar 41,3 millones
- **NOTICIAS**Botín apuntala El Corte Inglés al tomar el control de la sociedad que gestiona las ventas a plazos



El centro de El Corte Inglés en Valladolid.

El Tribunal Supremo ha **rechazado** el recurso presentado por **El Corte Inglés** contra la **sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJCL)** que le condenó por **discriminación salarial de seis trabajadoras de uno de sus centros en Valladolid**. Así, la condena es firme.

En materia de discriminación sexual los grandes almacenes de Isidoro Álvarez son reincidentes. También fueron **condenados por el Supremo en 2011** por discriminar a las mujeres de **cuatro de sus centros en Barcelona en materia de ascensos**. Y la Audiencia Nacional le condenó el pasado junio por **incumplir su Plan de Igualdad**, además de obligarle a “reducir las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres” en un plazo máximo de tres meses.

El Corte Inglés presentó ante el Supremo un recurso de casación para la unificación de doctrina, por lo que invocó como sentencia de contraste una del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM), que absolvió a la empresa de las acusaciones de

discriminación presentadas por un grupo de trabajadores del centro de Preciados-Callao, en Madrid. El Supremo debía unificar la doctrina ante dos sentencias contrarias sobre asuntos muy parecidos. Pero el Alto Tribunal **ni siquiera ha admitido el recurso** porque **no encuentra “identidad en los indicios aportados en ambas sentencias”**. La del TSJM versa sobre la supuesta discriminación alegada por unos afiliados de CCOO y una trabajadora embarazada a la que se negó una promoción, también sobre los diferentes aumentos de los sueldos anuales de hombres y mujeres. La del TSJCL se limita a los **complementos personales** que cobran los empleados e incluye, según concluye el Supremo, “indicios de discriminación que no han sido desvirtuados por la empresa”.

En junio de 2013, el tribunal castellanoleonés dictaminó que El Corte Inglés discriminaba a sus empleadas por razón de su sexo a la hora de pagarles el complemento personal, **un plus fuera de convenio que se fija “según criterios variables y desconocidos, pero cuyo resultado es que se produzca una notoria desproporción”** entre la cantidad que cobran los hombres y las mujeres en el centro del Paseo de Zorrilla en Valladolid. Los primeros perciben una media de **190,60 euros al mes** por este concepto; las segundas, **78,37 euros**. Que esa **“innegable diferencia de trato”** no tenga relación alguna con el sexo del trabajador, destaca la sentencia, no ha sido probado por la empresa.

De hecho, el tribunal echa un severo rapapolvo a El Corte Inglés por su falta de transparencia. “Cuando una empresa decide aplicar un concepto salarial a través de **decisiones no objetivadas y no transparentes**, si su resultado objetivo es una diferencia de trato vinculada a una circunstancia sensible constitucionalmente como es el género, no puede limitarse a alegar su libertad y dar genéricas explicaciones, sino que se ve obligada a volver transparente su acción y motivos”, le reconviene.

La sentencia condena a los grandes almacenes a cambiar su política de pagos en concepto de complemento personal, a pagar a las seis trabajadoras los 199,60 euros al mes que cobran los hombres y, finalmente, a **indemnizarlas con 2.338,24 euros cada una** por la discriminación sufrida. En El Corte Inglés del Paseo de Zorrilla de Valladolid trabajaban en 2006 –fecha del litigio– **405 mujeres y 244 hombres**. Las primeras percibían un total de **40.543,88 euros** por su complemento personal, mientras que los segundos, pese a ser casi la mitad en número, cobraban más por este elástico concepto salarial: 48.703,58 euros.

Incumple su propio Plan de Igualdad

En la sentencia se alude al Plan de Igualdad, elaborado por la empresa y los sindicatos en 2008. Su incumplimiento motivó una demanda de CCOO y UGT en la Audiencia Nacional. Según la **sentencia de junio de 2013**, El Corte Inglés no había analizado correctamente los complementos retributivos que cobra la plantilla, **ni promovido medidas correctivas para equiparar los sueldos** de hombres y mujeres, **ni corregido la manifiesta desigualdad en los puestos de mando**.

El 60,65% de la plantilla de El Corte Inglés son mujeres. Y el **93,48% de ellas trabaja en los niveles inferiores** de la empresa, el 4,4% en los niveles intermedios y sólo un 2,42% en las categorías de mando –directora general, gerente o jefa intermedia–. Entre **los hombres**, según los datos considerados ciertos en la sentencia de la Audiencia Nacional, el 69,73% está en los niveles inferiores, el 9,94% en los intermedios y el **20,31% en los cargos de mando**.

En estos momentos sindicatos y dirección están intentando elaborar un segundo Plan de Igualdad.

No pueden ascender porque tienen contratos a tiempo parcial

La sentencia por la que el Tribunal Supremo condenó a El Corte Inglés en 2011 ratificaba otra del **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña** después de que la Inspección de Trabajo levantara acta contra la empresa por discriminación sexual en el sistema de promoción profesional.

En ella, el Supremo repite las recriminaciones por falta de transparencia ya formuladas por el TSJCL. En concreto, le reprocha una y otra vez el **“secretismo y falta de publicidad” con que lleva a cabo los ascensos**, “sin que las plazas se oferten, ni sean conocidas por los sindicatos ni por los trabajadores cuya asistencia a los cursos de formación depende del poder discrecional de la empresa”.

En los cinco centros de la empresa en Barcelona, es **en el pase a las categorías de coordinador y de mando “donde se produce una desproporción adversa para las mujeres**, porque esos puestos son ocupados, principalmente, por hombres en porcentajes muy superiores a los cubiertos por mujeres [a veces el doble o el triple]”. Los ascensos se deciden por libre designación y de acuerdo con la evaluación que lleva a cabo el superior inmediato, explica la sentencia.

Además, el argumento que dio El Corte Inglés para justificar que prime a los hombres en los ascensos fue rechazado de plano por el tribunal. Alegó que **para ser mando es necesario trabajar a jornada completa y partida, con horario flexible y en domingo**. Y que **la mayoría de las mujeres tienen contratos a tiempo parcial**. El Supremo le recuerda a la empresa que sólo esa circunstancia

ya es una discriminación para la mujer. “Máxime cuando **a los hombres se les permite ausentarse del trabajo** [tienen una pausa de tres horas] **y ser sustituidos por un compañero**”.