

Seccion Sindical CCOO El Corte Inglés

De la imposibilidad de ser jefa sin casarse con ECI

Seguramente este año haya sido el año en que más promociones de mujeres se han producido en ECI a lo largo de su historia. Las denuncias de CCOO y las intervenciones de la Inspección de Trabajo producidas a consecuencia de ellas van surtiendo su efecto, al igual que las demandas interpuestas desde la Generalidad de Cataluña originadas también por nuestras propias denuncias.

Pero los árboles de estas promociones, generalmente a los niveles de coordinadora o subjefa, no impiden que plan siga aplicándose el bosque de la discriminación hacia las mujeres y con especial dureza hacia aquellas que ya situación de jefatura pretenden compaginar su vida laboral y familiar dedicándole a cada una de ellas su tiempo.

A lo largo de este último año se han vuelto a poner de manifiesto múltiples casos de represalias contra trabajadoras jefas, que generalmente y tras un doloroso periodo de acoso y derribo termina con ellas en la calle. Si para muestra sirve un botón aquí van tres.

Caso 1: O cómo la Dirección se carga a una jefa que pretendía compatibilizar su vida laboral con la familiar.

Fue contratada como profesional y con vistas a ser promovida a jefa fichandola de Zara donde a sus veinticinco años ya ejercía esas funciones. tras un periodo de tres años en los que demostró su valía pasando por varios departamentos en tres centros distintos y, siendo ya subjefa, se queda embarazada. A consecuencia de ello tiene que guardar reposo un mes y cuando se incorpora al trabajo ya nada es igual; su jefe de planta considera que no puede ejercer las responsabilidades como antes y le retira competencias y trato.

Pasado el parto y el periodo de maternidad la situación se mantiene en los mismos términos e incluso empeora a raíz de un segundo embarazo y parto, llegando a ser insostenible para ella el ninguneo y vacío que se le organiza desde la Dirección de la planta con el respaldo de la del centro.

Solicitado repetidas veces el cambio de centro para salir del círculo acosador, también éste se le niega sistemáticamente. Es entonces cuando al límite de su resistencia física y moral contacta con CC.OO. y asesorada sobre sus derechos comunica a la Empresa por escrito el problema exigiendo el fin de la persecución de que esta siendo objeto. A partir de ese momento realiza su horario, libra los días que le corresponden (incluidos sábados), cumple con su trabajo maravillosamente como había hecho siempre y se afilia a CC.OO.

Pero El Corte Inglés no puede consentir esto y le planta una carta de despedida con el inevitable reconocimiento de IMPROCEDENCIA que se compensa con una indemnización económica de treinta y dos millones de las antiguas pesetas (más de cuatro veces la indemnización legal) y todo para impedir que una mujer y madre trabajadora haga compatible su trabajo como jefa en ECI con su vida familiar y el cuidado de sus hijos en su tiempo libre.

Caso 2 O cómo la Dirección no permite la guarda legal efectiva de una compañera jefa.

Tras más de doce años de trabajo profesional al más alto nivel en las oficinas centrales y siendo jefa de grupo, tuvo un hijo. La solicitud de reducción de jornada por guarda legal le supuso el traslado a otro centro a realizar tareas muy por debajo del nivel de las responsabilidades que venía desempeñando así como de su formación y nivel profesional.

Al finalizar el periodo de guarda legal se le hace saber que no se la reincorporará a sus anteriores funciones y que permanecerá en la "celda de castigo donde la había llevado su maternidad". Harta de la situación de postergación y ninguneo profesional, planteó a ECI una demanda de resolución de contrato reclamándole además una fuerte indemnización por el trato discriminatorio y de acoso de que se le hizo objeto, por la única razón de su maternidad. El Corte Inglés atendió la reclamación con un gran montón de millones de las antiguas pesetas y todo para impedir que una mujer y madre trabajadora haga compatible su trabajo como jefa de ECI con su vida familiar y el cuidado de sus hijos en su tiempo libre

Caso 3: O cómo la Dirección se carga a una jefa que pretendía tener una vida propia al margen de la Empresa.

Contratada en circunstancias similares al caso uno, no fue en este caso su maternidad, si no su persistente voluntad de disfrutar el tiempo libre que le correspondía, lo que la situó en el disparadero de los inquisidores jefes de jefes de ECI. Un buen día la llamaron porque habían decidido que se debía ir trasladada a Pamplona. Sus míseras condiciones profesionales y económicas que lo acompañaban, le hicieron rechazarlo con la suficiente firmeza como para quedarse en su centro. El jefe de personal de turno la llamó cuatro meses después para ofrecerle en esta ocasión el traslado a Oporto comunicandesele como una decisión inobjetable ?dada su situación personal? de separada y sin hijos. La negativa a aceptar voluntariamente el traslado suscito que a su departamento trasladaran a otra subjefe con la consigna de despojarla de sus funciones y de generarle los problemas propios que tras una discusión por cuestiones de trabajo con la misma se saldo con una carta de despido y el reconocimiento una vez mas, de la IMPROCEDENCIA del mismo.

Estas son sólo tres muestras, entre muchas, de cómo entiende la Dirección de ECI la Promoción Profesional no sólo entre las mujeres, también entre los hombres, sólo que cuando las jefas quieren hacer uso de las herramientas que las leyes establecen para conciliar vida familiar y laboral se desatan los demonios machistas no vaya ser que cunda el ejemplo de reclamar lo que es suyo, también entre los hombres.

CCOO Seccion Sindical El Corte Inglés en ["El Piquete Digital"](#)

Fecha artículo: lun 23 oct 2006 06:21:57 CEST

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es