

Visítalo en: <http://www.labolsa.com/noticias/20080518124529/>

Economía/Empresas.- El Corte Inglés firma el miércoles con los sindicatos su primer plan de igualdad.

MADRID, 18 (EUROPA PRESS)

18 de mayo de 2008, 12:45

El Corte Inglés firmará el próximo miércoles, 21 de mayo, con los sindicatos CC.OO, UGT, Fesga y Fetic el primer plan de igualdad que regirá en la compañía, cuyas medidas afectarán a una plantilla de más de 67.000 trabajadores, de los que un 62% son mujeres, informaron a Europa Press fuentes sindicales.

Se trata además del primer plan de este tipo que se acuerda en el sector de la distribución, después de que el año pasado se aprobara la Ley de Igualdad, que obliga a las empresas con más de 250 empleados a negociar con los representantes sindicales medidas en esta materia.

Las negociaciones en El Corte Inglés comenzaron en marzo de 2006, antes de la entrada en vigor de la Ley, y concluirán previsiblemente el próximo miércoles con la firma definitiva del plan, en los mismos términos que el preacuerdo suscrito el pasado 11 de abril.

Este Plan de Igualdad Integral, que no se aplicará al conjunto del grupo, sino solamente en la sociedad El Corte Inglés, tiene el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la empresa, así como evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para ello, recoge medidas de formación en igualdad y sensibilización, conciliación de la vida personal y laboral, análisis de la estructura retributiva y promoción profesional, para fomentar que las mujeres accedan a puestos de mando. Empresa y sindicatos se basaron para su elaboración en un diagnóstico elaborado por el Instituto de la Mujer.

Tras la firma del preacuerdo, El Corte Inglés valoró el "esfuerzo de consenso" realizado entre los sindicatos y la compañía, que ha dado pie a este plan de igualdad, indicaron a Europa Press fuentes de la empresa.

Por su parte, fuentes de CC.OO dijeron a Europa Press que su organización será "muy exigente" en el cumplimiento de lo acordado y consideró que el plan "tiene posibilidades" y permite empezar a trabajar en materia de igualdad en la compañía.

También valoraron que se permita promocionar a los trabajadores con jornada continuada --actualmente sólo se permite a aquellos con jornada partida-- y que en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad se haya establecido una participación de entre un 40% y un 60% de la plantilla femenina. PLAN "ESCASO".

No obstante, las fuentes lamentaron que el documento "es un poco escaso y rácano", especialmente en materia de desigualdad económica, que "es palpable" en la compañía.

Según explicaron, el plan recoge que analizará las cuestiones retributivas en un plazo de dos años, cuando a su juicio "independientemente de cualquier estudio que se haga, la desigualdad existe y hay que repararla".