



La disciplina impuesta por la política comercial y laboral ha creado en El Corte Inglés un auténtico régimen de excepción de las normativas laborales. La existencia de grandes diferencias de salario en función del sexo o de la afiliación sindical es un ejemplo de las consecuencias de dicha disciplina. Pero

lo que realmente define a la principal cadena de grandes almacenes del Estado español es que ha integrado en la economía formal métodos que en principio corresponden a la economía sumergida. Las formas de gestión propias de una empresa familiar y el control de la información han hecho posible este modelo.

LA MARCA DE LA CASA



EL VENDEDOR VOLÁTIL

La imagen de marca de El Corte Inglés sigue basada en una idea de trato personalizado y de calidad al cliente. Sin embargo, esto entra cada vez más en contradicción con la propia política de desprofesionalización practicada por la empresa. Si antes se fichaba a vendedores con años de experiencia en el comercio tradicional, ahora se buscan 'chicos y chicas para todo', con escaso conocimiento del producto y menor salario. La temporalidad también pone en peligro el supuesto trato personalizado.



ALMACENES REPLETOS

La política de "si no está satisfecho, le devolvemos su dinero" la suelen pagar los proveedores. ECI les hace grandes pedidos que éstos no rechazan, pues suponen una gran oportunidad de ingresos. De este modo, acumula un gran stock de productos de recambio a bajo precio mientras el proveedor se endeuda para aumentar su producción. En casos de producción a pequeña escala, ECI acepta pagar buenos precios pero paga a 90 días, lo cual supone un problema para los pequeños productores.



MODA QUE APRIETA

Intermón Oxfam incluyó a las líneas de moda pertenecientes a El Corte Inglés (Fórmula Joven, Emidio Tucci, Yera) y a otras de su grupo (Springfield, Pedro del Hierro, Tintoretto, entre otras) en su informe *Moda que aprieta* de febrero de 2004. El estudio denunciaba las condiciones de precariedad de los talleres textiles de Marruecos contratados por las grandes empresas de moda españolas: bajos salarios, largas jornadas y no reconocimiento de derechos sindicales para una mano de obra femenina en su mayoría.



PANORAMA // SENTENCIAS POR DISCRIMINACIÓN SINDICAL Y SALARIAL

El inquietante éxito del 'planeta El Corte Inglés'

Diferentes denuncias sacan a la luz las diferencias de derechos laborales en el símbolo de la sociedad de consumo española. Un modelo de 'nueva economía'.

Diego Sanz Paratcha
Redacción

Este año, El Corte Inglés (ECI) figura a la cabeza del índice Merco, una clasificación de las 50 grandes empresas españolas con mejor imagen corporativa. Entre otros puntos, el listado valora los buenos resultados económicos, la calidad de la oferta y algo llamado "dimensión global empresarial". Otros criterios son la responsabilidad social, la llamada calidad laboral y la innovación: por estos factores, El Corte Inglés, "la Casa" como la llaman sus directivos y algunos empleados, no saca nota.

El ejemplo no pasaría de anécdota si no fuera porque El Corte Inglés encabeza dicho ranking desde que éste fue creado hace seis años por una consultora y el diario económico *Cinco Días*. La insistencia con que ejecutivos y analistas renuevan su admiración por "la Casa" tiene el mérito de resultar inquietante por dos motivos aparentemente opuestos: ECI se mantiene como referente por una política comercial y de recursos humanos anclada en el pasado. La principal cadena de grandes almacenes del Estado español es moderna por estar anticuada.

La plantilla, a raya

Una denuncia de UGT en el centro Princesa (Madrid) destapó todo. La empresa se vio obligada a revelar las nóminas de todos los empleados que habían ejercido la representación sindical en dicho centro entre 1978 y 2005. Sólo en los últimos cuatro años, la pérdida de poder adquisitivo para la mayoría de ellos fue de un 10%, con subidas salariales

anuales del 1%, muy por debajo del aumento de precios.

Pero hay un grupo de privilegiados cuyos ingresos no han dejado de incrementarse. Para los delegados de la Federación de Asociaciones Sindicales de Grandes Almacenes (FASGA), entidad mayoritaria en El Corte Inglés, la subida fue del 30%. Y el salario anual del único representante de FETICO (Federación de Trabajadores Independientes del Comercio) llegaba a los 61.600 euros, casi tres veces más que el de un empleado "medio".

Los representantes de Comisiones Obreras llevan años denunciando la estrategia de persecución sindical como uno de los factores que expli-

Sólo en los últimos cuatro años, la pérdida de poder adquisitivo para la mayoría de la plantilla ha rondado el 10%

can la desigualdad salarial y de derechos en El Corte Inglés. Los tribunales lo han corroborado en varios casos; la sentencia más reciente, del año 2003, consideraba probada la discriminación salarial contra 15 delegados de UGT y CC OO del centro de Preciados (Madrid) por el simple hecho de su militancia sindical.

El fallo daba la razón a la magistrada Nieves Buisán, que juzgó el mismo caso en 1994. Su dictamen consideraba como "práctica habitual en la empresa" el establecer "subidas salariales individuales, extraconvenio y con criterios que ni se pactan colectivamente ni se hacen públicos". Así, la arbitrariedad de la direc-

ción se multiplica. Según CC OO, esto se hace de común acuerdo con las entidades FASGA y FETICO.

Las mujeres se han llevado la peor parte en este sistema. El último caso demostrado es la infracción "muy grave" detectada por la inspección de Trabajo en los dos centros de ECI en Valladolid por discriminación salarial contra sus empleadas. Las nóminas del mes de enero demost-

Antes se entraba con recomendación y hoy los responsables de selección tienen problemas para encontrar personal

ban que una mujer recibía, según el centro en que trabajara, el 39% o el 45% de lo que recibe un hombre por el concepto salarial conocido como "complemento personal".

Resulta complicado establecer cuánto representa este concepto. En el caso del centro de Preciados, podría llegar a suponer el 20% del salario base. "Pero nadie sabe qué es el complemento personal", asegura José Luis Romero, representante de CC OO en Preciados con 30 años como vendedor. El convenio define el complemento personal de forma tautológica: éste obedece "a las características personales del trabajador".

Así, entre esas circunstancias personales puede entrar, según denuncia CC OO, la pertenencia a un sindicato u a otro, y sobre todo la total discapacidad para los horarios y condiciones de movilidad ofrecidas por la dirección, que la empresa tiene en cuenta para la política de ascensos. Y aquí es donde las mujeres vuelven a llevarse la peor parte: sus mayores cargas familiares son una traba desde del punto de vista de su dedicación a "la Casa".

Los datos difundidos por el diario *El Economista* hablan por sí solos: en centros donde las mujeres suponen el 65% de la plantilla, su presencia entre los puestos de mando se queda en el 15%. Tras las denuncias presentadas por CC OO, la empresa se avino a formar un grupo de trabajo sobre el tema con un comité intercentros donde FASGA y FETICO son aplastante mayoría.

Otra involución revolucionaria se produjo en el año 97, cuando el convenio eliminó las categorías salariales -vendedor o cocinero, por ejemplo, con sus respectivos niveles de oficial- para crear la categoría hoy mayoritaria, la de "profesional". "Ahora nos exigen a todos lo mismo, independientemente de nuestra formación y experiencia, y nos acaban pagando a todos por igual", afirma Romero. También han disminuido los puestos fijos a tiempo completo, sustituidos por trabajadores seleccionados para campañas concretas, o por subcontratas: dentro del centro de Preciados operan hasta 285 empresas distintas.

El resultado de todo ello ha sido una desprofesionalización acorde con los nuevos mecanismos de selección de personal. Es un lugar común decir que antes a ECI se entraba con recomendación. Ahora los responsables de selección admiten abiertamente tener problemas para contratar personal. Algunos afirman que esta política acabará pasando factura a El Corte Inglés. Pero a la luz de sus resultados empresariales y de las políticas laborales de competidores como Zara, "la Casa" sigue siendo un ejemplo.



► Según cálculos de CC OO, el salario base se ha reducido entre un 30 y un 40% desde que se implantaron las nuevas categorías profesionales en 1997.

► Tras la revisión de 90 nóminas de un centro madrileño, se comprobó que el salario medio de un vendedor era hasta 500 euros superior al de una vendedora.

► La empresa llegó a pagar 32 millones de pesetas por el despido de una encargada afiliada a CC OO, cuatro veces más de lo que le correspondía por ley.

► La participación en las elecciones sindicales cuando sólo se presentan FASGA y FETICO se reduce hasta el 53% de votos válidos (descontados nulos y abstenciones).



"La Casa" ocupa el número 1 del ranking de buena imagen corporativa entre las 50 principales empresas españolas.

61% es la representación de FASGA, principal sindicato en los diferentes centros de la empresa.



87.000 empleados entre las diferentes empresas del grupo.

2.300 trabajadores de Galerías Preciados fueron a la calle después de su compra por parte de ECI.



Indymedia/estricho

Curiosidad: el eslogan "Ya es primavera en El Corte Inglés" nació de un encargo al poeta de la generación del 36 Federico Muelas.

Al cierre de esta edición era inminente la publicación de los resultados de 2005. En 2004 ECI ganó 611 millones de euros netos.

MEDIOS // ESTRATEGIAS PARA OCULTAR LA INFORMACIÓN

El grupo se mantiene como segundo mayor anunciante

ECI conserva el segundo puesto como inversor en publicidad para así controlar la información sobre sus actividades.

D.S.P.
Redacción

A El Corte Inglés le ha bastado con ser el segundo mayor anunciante para controlar su imagen medios de comunicación. Según la lista elaborada anualmente por la agencia Infoadex, los 148 millones de euros dedicados en 2005 por "la tienda de todos" en esta materia sólo lo sitúan por detrás del Grupo Telefónica. El grupo El Corte Inglés acumuló así el año pasado un 2,3% de la inversión publicitaria.

El dato da una idea de la influencia que puede ejercer ECI en los medios. Después de que el diario económico *El Economista* se estrenara con un reportaje sobre la discriminación a las empleadas de ECI, el director de la publicación, Carlos Salas, explicó el atrevimiento a sus colegas de otros medios: "La decisión fue tomada meses atrás, antes de que se cerrara ningún acuerdo publicitario, así que no hemos tenido ningún problema en este sentido".

Dicha previsión resulta más complicada cuando salta una epidemia alimentaria y la urgencia de la actualidad obliga a tomar nota. El brote de legionella de Murcia en el verano de 2001 mató a dos personas y obligó a hospitalizar a más de 600. Entre los focos posibles de la infección se encontraban las instalaciones de aire acondicionado de las fuerzas vivas: la Consejería de Sanidad, la de Agricultura, la del Gobierno regional, la de Caja Murcia... y dos torres de refrigeración de El Corte Inglés.

Las investigaciones apuntaron a las instalaciones contiguas de sanidad y de los grandes almacenes, pero los medios y el propio Gobierno regional se mostraron muy cautos al exigir explicaciones. Izquierda Unida responsabilizó a la administración de lo sucedido y denunció el silencio mediático, y el caso terminó sin responsabilidades públi-



Fran Lorente

CERROJO. Cordón policial frente al establecimiento de El Corte Inglés en la Puerta del Sol de Madrid durante la huelga general del 20 de junio de 2002.

cas ni privadas por lo sucedido.

En la misma línea, un reportaje publicado en el periódico alternativo *El Otro País* destacaba el rango de ECI como "único importador de vacuno británico" en la época inmediatamente anterior a la llamada crisis de las "vacas locas". El trabajo firmado por Alfredo Disfeito y Juan Ramírez aludía a un estudio de la revista *Nature* que certificaba que todas las reses británicas nacidas antes de enero de 1993 estaban infectadas. Pedro Castro, responsable de ganadería de la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), ha precisado a *DIAGONAL* que "en ese momento entraba carne británica a espuestas en España, porque era muy barata". En opinión de este ganadero, ninguna de las grandes superficies efectuaba por en-

tonces los controles de sanidad que se aplican ahora. "Se conformaban con los del país de origen", asegura. Ni Sanidad ni los medios de comunicación, concluían Disfeito y Ramírez, se preocuparon por investigar esto.

El caso bien conocido del periodista Javier Cuartas termina de ilustrar este celo por controlar la información. Las 20.000 copias de su libro *Biografía de El Corte Inglés* fueron retiradas de circulación por orden de la propia editorial, Espasa Calpe. El libro, producto de un trabajo de investigación de 10 años, repasaba la historia no oficial de la megaempresa y de sus impulsores. Demasiado para "la Casa". El entonces encargado de publicaciones de Espasa, Ramón Pernas, es hoy director del departamento cultural de El Corte Inglés.

LA GRAN FAMILIA CORTTY

Herederero de un gran imperio

Isidoro Álvarez heredó la dirección de "la Casa" en 1989, tras la muerte de su tío Ramón Areces. Con ello heredó también la posibilidad de acceder a una notable fortuna personal que la revista *Tiempo* situaba en 10.000 millones de euros, por encima de otras fortunas consideradas mayores por la revista *Forbes*, como la



de su directo competidor Amancio Ortega (Zara). Todavía se mantiene como uno de los directivos español-

les mejor valorados por las encuestas corporativas, pese a que sus métodos de gestión, definidos como paternalistas, sigan siendo a grandes rasgos los de una empresa familiar con cerca de 87.000 empleados. De hecho, ECI ocupa el puesto 65 entre las 250 primeras empresas familiares del mundo.

El discutido padre fundador

Existen dos versiones sobre Ramón Areces, cabeza visible de la empresa hasta su muerte en 1989. La oficial, ampliamente difundida en la prensa, lo retrata como el esforzado emigrante asturiano que conoció las modernas técnicas de venta de EE UU (es decir, el concepto mismo de "gran almacén") y las llevó a la práctica desde la nada primero en La Habana y luego en



Madrid. La otra versión, difundida por el periodista Javier Cuartas en su libro *Biografía de El Corte Inglés*, insiste en que la financiación inicial, así como la presi-

dencia de la compañía, recaían en la figura de César Areces, tío del conocido empresario. Según la versión de Cuartas, Ramón Areces no se haría con el control de ECI hasta la muerte de su tío en 1966, casi 30 años después de la mítica fundación de la compañía. Pese a que Espasa Calpe retirara la edición de las librerías, otras dos editoriales (Dixtext y El Cruce) han publica-

Los hombres de Isidoro

El modelo de empresa familiar y cerrada de ECI tiene su correspondencia en su relación con los sindicatos. Dos de los actuales responsables de recursos humanos de la empresa eran dirigentes de la Federación de Asociaciones de Grandes Almacenes (FASGA), principal representante de los trabajadores de El Corte Inglés. Carlos Quintana Abajo pasó de la secretaría general de FASGA a encargarse de



la prevención de riesgos laborales en ECI. Hoy incluso es miembro del comité organizador -como representante de la empresa- de la próxima edición de Laboralia, feria interna-

cional del sector (sic) de la prevención. Pablo Tauroni López de Rodas, secretario jurídico de FASGA, también pasó a integrar el departamento de personal de El Corte Inglés al más alto nivel. Para CC OO esta evolución ejemplifica, además de un mecanismo de ascenso personal, la relación privilegiada existente entre FASGA -hoy presente en otras empresas, pero nacida en ECI en 1978- y la dirección.

دروس اللغة الأسبانية
COURS D'ESPAGNOL POUR ÉMIGRÉS
SPANISH LESSONS FOR EMIGRANTS
HISPANIKI ALA OOBILAJONIKI
EMIGRANTU

¡¡IVA A COMENZAR UN NUEVO CURSO EN LA ESCUELA DE "LA PROSPE"!!

¿Quieres aprender y enseñar? ¿Quieres colaborar? ¿Quieres hacer educación popular?

Necesitamos monitor@s de español para inmigrantes para el turno de mañana

ESCUELA POPULAR DE PROSPERIDAD
C/ Luis Cabrera, 19 - ☎ 91 562 70 19
Prosperidad, Avda. de América, Cruz del Rayo • prospe@nodo50.org