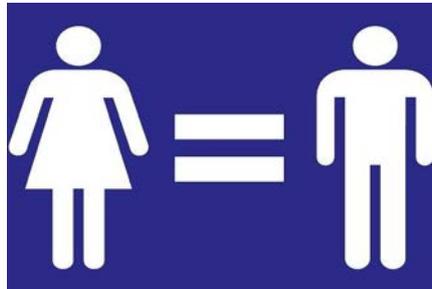




Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

**Igualdades y desigualdades laborales: estructura empresarial
en dos cadenas de alimentación. Mercadona y Simply.**



Autoras

Estefanía Moros Calvo
Lucía Sanvicente Almudévar

Directora

D^a M^a Ángeles Millán Muñío.



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

RRL/RRHH Zaragoza, noviembre 2016.

Índice

• Introducción	3
1. Breve recorrido histórico de Mercadona y Simply.	6
1.1. Mercadona.	6
1.1.1. Cronología.	6
1.1.2. Recursos: calidad de vida laboral y formación	10
1.2. Simply.	12
1.2.1. Cronología.	12
1.3. Datos comparativos	15
2. Género y empresa.	16
2.1. A propósito del género y el trabajo.	16
2.2. Políticas de igualdad: sobre leyes y planes.	21
2.2.1. Plan de Igualdad de Mercadona.	26
2.2.2. Plan de Igualdad de Simply.	28
2.3. Sobre la conciliación: tiempo de hombres y tiempo de mujeres.	30
2.3.1. Medidas legislativas: algunas propuestas.	31
2.3.2. Plan de Conciliación de Mercadona.	37
2.3.3. Plan de Conciliación de Simply.	39
3. Conclusiones.	41
4. Bibliografía.	43
5. Anexos.	46

Introducción:

La elección de nuestra investigación fin de grado pretende reflejar la situación laboral actual de las mujeres en dos cadenas de alimentación: Mercadona y Simply. La decisión de centrarnos en estas empresas es que la mayor parte de su fuerza de trabajo es realizada por dicho género. No obstante, los puesto directivos de ambas empresas están mayoritariamente ocupados por hombres.¹ Nos serviremos del concepto género como categoría de análisis, de su binarismo, tanto en la esfera pública como en la privada, de los comportamientos que determinan, subrayando su importancia en el ámbito de las Relaciones Laborales².

En cuanto a las empresas objeto de análisis, otro de los aspectos que nos ha hecho fijar nuestra atención en estos establecimientos es su volumen de producción, estos dos supermercados están distribuidos por todo el territorio nacional. Ambos se dedican a la venta de productos básicos: alimentación y limpieza, es decir, de primera necesidad. Éstos son adquiridos por la mayoría de los consumidores y de las consumidoras de forma cotidiana, por lo que hace uso de ellos un público muy amplio, tanto por su calidad como por su precio, ya que pertenecen a un nivel económico accesible dentro del mundo de la alimentación, además de tener sus propias marcas blancas.

En nuestro país la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007 ha contribuido a fundamentar la consolidación para los cambios sociales. Es una ley creada con el objetivo de prevenir y erradicar conductas discriminatorias entre hombres y mujeres, y su fin último es conseguir una sociedad más igualitaria y justa. El artículo 45 hace referencia a la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad en las empresas y de su contenido, temas que abordaremos a lo largo de nuestro estudio, por constituir uno de los hitos más importantes de los últimos años en el terreno empresarial.

Con esta investigación pretendemos aproximarnos a la realidad de las igualdades y desigualdades laborales de las mujeres, como se refleja en la elección del título, dado que se trata de un tema de plena actualidad, por una parte y por el conflicto de género que desafortunadamente sigue existiendo en la actualidad por otra. También nos gustaría plantear una reflexión sobre la doble jornada de trabajo a

¹Vid Imágenes de las personas que componen las cúpulas directivas de Mercadona y Simply.(Anexo I)

²La formación sobre el género no aparece en la actualidad en los planes de estudio.

la que están sometidas las mujeres generalmente, puesto que además de desarrollar su carrera profesional realizan la mayoría de las tareas del hogar, cuidado de niños y niñas y ancianos. Este aspecto está estrechamente relacionado con las dos cadenas de alimentación sobre las que hemos decidido llevar a cabo este estudio: ambas ofrecen facilidades para conciliar la vida laboral y familiar y sus plantillas están integradas mayoritariamente por mujeres.

Las dos empresas objeto de análisis están integradas en la definición de supermercados de cercanía, se trata de establecimientos urbanos que venden bienes de consumo en sistema de autoservicio, a diferencia del mercado o mercadillo, lugar público con puestos de venta donde se comercia con productos de alimentación, e hipermercado que es un establecimiento de venta al por menor, donde se realizan operaciones comerciales en régimen de autoservicio y que disponen de un gran espacio de aparcamiento.

En el primer capítulo de esta investigación se realiza un breve recorrido histórico por las empresas seleccionadas, desde su origen hasta su actualidad, en él se incluyen algunos datos referentes al diagnóstico y a medidas generales de mejora de estas empresas.

El segundo capítulo de nuestra investigación, que constituye el cuerpo del trabajo, comprende la distinción entre género y sexo así como una explicación de estos conceptos, además explicamos basándonos en la normativa, la obligatoriedad de crear Planes de Igualdad.

Posteriormente, analizamos los Planes de Igualdad de Mercadona y Simply, así como algunas de las diferentes medidas de conciliación que aplican dichas empresas. Aportamos datos concretos sobre el reparto del tiempo entre hombres y mujeres, y sobre los permisos retribuidos como son maternidad, paternidad, reducción de jornada, excedencias por cuidado de hijos o familiares.

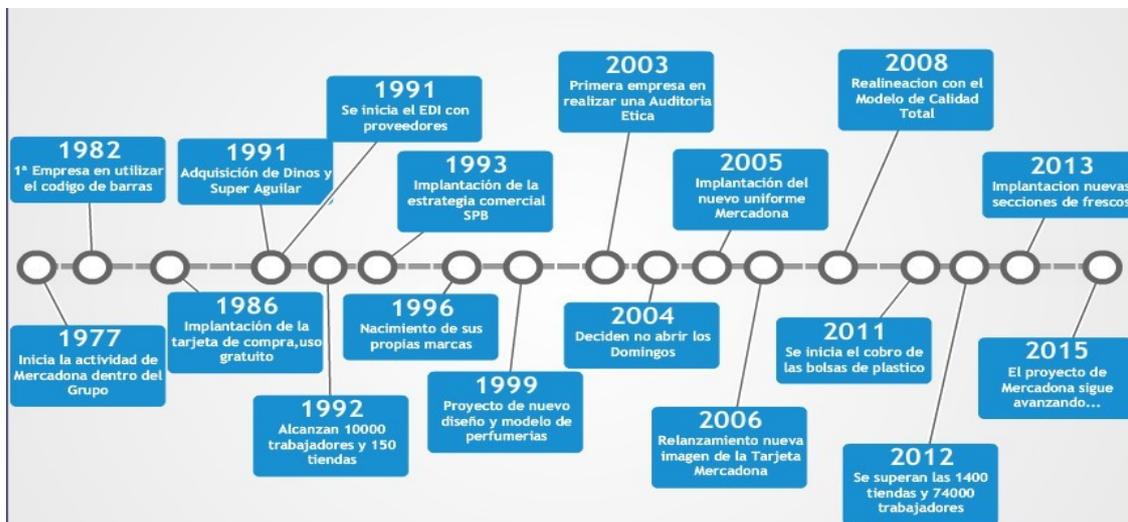
Para finalizar nuestra investigación, en el capítulo de conclusiones subrayamos la importancia de las políticas de igualdad empresariales y su implantación, los beneficios que significan desde el punto de vista empresarial dentro de las Relaciones Laborales. Haremos mención, igualmente, a las dificultades que han supuesto la obtención de ciertos datos para la elaboración de este estudio.

1. BREVE RECORRIDO HISTÓRICO.

1.1 Mercadona.

1.1.1. Cronología:

- 1977: Nace Mercadona S.A. Como propiedad de Francisco Roig Ballester.
- 1981: 8 tiendas de ultramarinos en Valencia.
- 1988: Adquisición de 22 supermercados en Valencia.
- 1989: Adquisición de 2 empresas para tener presencia en Madrid.
- Desde 1993 a 2004: Fuerte inversión en publicidad, reducción de precios con la estrategia llamada Siempre Precios Bajos.
- 1997: Se introducen en el mercado andaluz.
- 1998: Adquisición de cadenas catalanas.
- 2010: Beneficio de 474 millones de euros.
- 2011: Presente en 46 provincias y 15 comunidades autónomas.



Fuente: Aula empresa

En esta imagen se observa el recorrido de Mercadona desde sus inicios hasta la actualidad, en ella se muestran los avances más significativos de dicha cadena alimenticia. Con este cuadro pretendemos clarificar algunos conceptos de la línea temporal mostrada. En 1991 se inicia el EDI con proveedores, comienzan a utilizar un sistema de gestión conocido como EDI o intercambio electrónico de datos, facilitando así la comunicación con sus proveedores.

En 1993 adoptan la estrategia SPB (siempre precios bajos) con esto consiguen que los productos comercializados lleguen a una población más amplia y aumentan su competitividad.

En 1996 crean sus marcas blancas dando una alternativa de compra a un precio inferior.

En 2004 se decide no abrir los domingos, suponiendo una mejora en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras facilitando la conciliación.

En 2008 debido al inicio de la crisis económica Mercadona decide adaptar su modelo de negocio para los años de recesión.

En 2011 se suma a la iniciativa de cobrar las bolsas ayudando de esta forma a reducir la contaminación medioambiental.

El supermercado de cercanía Mercadona fue fundado en el año 1977, y tiene su origen en Valencia. Su nombre proviene de la fusión de las palabras en valenciano “Mercat” (mercado) y “Dona” (mujer). Esta denominación hace referencia a un nombre “en femenino” que con su melodía sonando constantemente “mercadooonamercadooona” tiene la manifiesta intención de llamar la atención inconscientemente del público femenino. Nació con el objetivo de satisfacer las necesidades de alimentación, limpieza del hogar, higiene personal y cuidado de mascotas.

Conviene señalar cómo en los años ochenta se produjo la incorporación masiva al mundo laboral de las mujeres³, y Mercadona supo aprovechar dicho fenómeno para fomentar contrataciones de este sexo.

Actualmente, la plantilla de Mercadona está compuesta por 76.000 trabajadores y trabajadoras, de los cuales el 34% son hombres y el 66% son mujeres, cuentan con 1.602 supermercados distribuidos por 17 Comunidades autónomas, la distribución del personal por área de actividad es: 8% logística, 3% oficinas y 89% tienda.

³Esta cuestión será desarrollada en el capítulo 2.1

MERCADONA



Fuente: elaboración propia⁴

⁴Distribución de Mercadona por el territorio español.

Esta cadena de supermercados cuenta con un Plan de Igualdad, en cuyo diagnóstico de situación por sexo se detalla que el 64% de los directivos son mujeres, un dato que es relevante, ya que refleja la importancia de la mujer en los órganos directivos de la empresa.

Mercadona tiene como premisa “para poder recibir, primero hay que dar”. Por ello ofrece a sus trabajadores y trabajadoras un clima laboral en el que se fomentan iniciativas que propician el crecimiento conjunto tanto en el ámbito personal como en el profesional y en el que el esfuerzo, la responsabilidad, el liderazgo y la mejora constante son variables clave. Esta cadena de alimentación y productos de limpieza, destina una gran cantidad de recursos para impulsar una cultura que promueva los equipos comprometidos, liderados por personas que tienen la misión de multiplicar su talento y potenciar sus fortalezas.

El equipo de dirección considera que la satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras es muy importante, ofreciendo empleo estable y de calidad, salarios equitativos entre mujeres y hombres, conciliación e igualdad de oportunidades, formación y promoción interna.

Mercadona es conocida por sus marcas blancas accesibles para un gran público gracias a sus precios bajos. Estos productos poseen la siguiente denominación: Hacendado para la alimentación, Deliplus para cuidados y cosmética, Bosque verde para la limpieza del hogar y Compy para el cuidado de las mascotas. Dichas marcas están en los stands junto con otras marcas comerciales más caras para que quepa la opción de escoger según las posibilidades económicas o gustos de cada consumidora o consumidor.

Mercadona cuenta con 25.500 trabajadores y 49.500 trabajadoras con empleo estable y de calidad. Actualmente, se han creado 1.000 nuevos empleos fijos.

En cuanto a los salarios del personal base (cajero/a, reponedor/a) la tabla base es de 12 mensualidades, sin contemplar la prima por objetivos (consta de una o dos mensualidades más dependiendo de la antigüedad).

Antigüedad	1 año	2 años	3 años	4 o más años
Salario bruto mes	1.277 €	1.403 €	1.557 €	1.728 €
Salario neto mes	1.109 €	1.197 €	1.307 €	1.429 €

Fuente: elaboración propia

La tabla anterior entró en vigor el 01/01/2016

Además, se reparten 277 millones de euros al año de prima variable entre toda la plantilla.

1.1.2 Recursos: Calidad de vida laboral y formación.

En lo que concierne a la calidad de vida laboral en Mercadona la promoción y defensa de medidas relacionadas con el cuidado de menores a cargo de los trabajadores/as es una realidad y confirma su compromiso con la protección de la maternidad y paternidad. Estas líneas de actuación podrían contemplarse dentro de las políticas de igualdad y las políticas demográficas. En el año 2015, 2.769 trabajadoras optaron por ser madres y alargar 30 días su baja maternal, y 15.630 trabajadores y trabajadoras han disfrutado de jornadas reducidas. En algunos de estos casos, han llevado a sus hijos a centros educativos infantiles gratuitos, que la compañía tiene desde 2001 en varios de sus bloques logísticos. Además se recibieron 240 solicitudes para la ampliación de la excedencia por cuidado de hijos hasta que el menor cumpla 8 años de edad.⁵

Mercadona destina gran parte de sus recursos a mejorar la formación de sus trabajadores y trabajadoras a través de la mejora continua. Esta iniciativa se lleva a cabo en todos los niveles de la empresa, una acción, sin duda valiosa, ya que incluye a todo tipo de trabajadores y trabajadoras, permitiendo que los empleados y empleadas puedan adquirir conocimientos y profesionalidad a lo largo de su vida laboral. Dicha compañía, apuesta por el talento invirtiendo en las habilidades y competencias de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, en 2015 se

⁵No acceso a datos desagregados por sexo.

destinaron 39 millones de euros para reforzar dichos conocimientos y habilidades ofreciendo un total de 1.600.000 horas de formación general y específica, en la cual participaron 10.623 personas.

La estrategia de Mercadona para formar a su personal, comienza con un Plan de Acogida que se lleva a cabo desde el primer día de incorporación a la empresa y se mantiene durante toda la trayectoria profesional. Gracias a estas medidas, en 2015 un total de 388 personas (51% mujeres, 49% hombres)⁶, han asumido mayores responsabilidades dentro de la empresa, del mismo modo que el Comité de Dirección, está formado por personas que han conseguido sus puestos gracias a la promoción interna, basándose en su premisa: misma responsabilidad, mismo sueldo.



Fuente: Web Mercadona

Otro de los focos de interés que tiene muy en cuenta dicha cadena alimenticia es la seguridad y salud de todos los miembros de la empresa. Mercadona cuenta con una política eficaz, que se audita y mejora año tras año con la implicación de la toda la plantilla. La compañía cuenta con un Plan de Prevención y un Programa de Salud Laboral que audita periódicamente el sistema de gestión de riesgos laborales, para así intentar mejorar la salud y seguridad de sus empleados y empleadas. Se han evaluado criterios de seguridad y ergonomía de todos los puestos de trabajo existentes en la empresa, además, cuenta con un servicio médico muy amplio, especializado en servicios de prevención de riesgos laborales para evitar los posibles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

⁶Memoria anual Mercadona 2015
<https://www.mercadona.es/corp/esp-html/memoria2015.html>

En 2015 la compañía ha seguido reforzando su compromiso en esta materia, para lo que ha destinado más de 9 millones de euros. Además con el fin de mejorar la protección de la plantilla de la empresa, ésta cuenta con un equipo de especialistas compuesto por 61 profesionales: 21 puestos técnicos de nivel superior especializados en Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología y 40 profesionales sanitarios.

Gracias a este esfuerzo, se han introducido diferentes mejoras preventivas, tanto a través de la formación como por medio de la inversión en equipos de protección específicos, selección y adecuación de maquinaria y en el diseño de nuevas instalaciones.

Basándonos en las informaciones que transmiten los medios de comunicación y tras lo expuesto anteriormente, podemos afirmar que Mercadona destaca entre las empresas mejor valoradas para trabajar en España, debido a la motivación de las personas que prestan servicios en ella, el reconocimiento de sus actividades, su estrategia de conciliación laboral o el salario.

1.2. SIMPLY.

1.2.1. Cronología:

- 1960: Primer supermercado en Zaragoza bajo el rótulo de Supermax, más tarde pasó a llamarse Sabeco.
- 1968: Dio el salto a otras comunidades (Tudela, Logroño...)
- 1980-1990: Creación de nuevos formatos comerciales (gasolineras, hipermercados...).
- 1996: Sabeco se integra en el Grupo Auchan ya presente en España a través de Alcampo.
- 2006: Creación de Simply.

Simply, anteriormente conocido como Sabeco, es la otra empresa objeto de estudio. Fundado en 1960 en Zaragoza, es una industria minorista y su director es Enrique Garay. En el año 1996 se integró en el grupo francés Auchan empezando a comercializar su marca. En el año 2006 la compañía decide revolucionar el mercado implantando un nuevo concepto comercial denominado Simply que propone una forma de comercio innovadora donde la modernidad, los bajos precios y la calidad de los productos hacen de este nuevo formato una oferta diferente para un cliente más joven y actual.

Esta organización cuenta con establecimientos en 10 Comunidades autónomas. Tiene 270 supermercados, de los cuales 127 son propios y 143 son franquiciados, y también cuenta con 19 estaciones de abastecimiento de carburante Simply. En el año 2006 se llevó a cabo la transformación de Sabeco a Simply.



Fuente: elaboración propia.⁷

Es importante y hay que destacar que el 39% de los cargos directivos son femeninos. Simply cuenta con 6.500⁸ empleados y empleadas, de los cuales, 5.420 trabajan en centros propios y 1.080 desarrollan su labor en centros franquiciados.

⁷ Distribución de Simply por Comunidades Autónomas.

⁸ No acceso a datos para detallar cuántos hombres y cuántas mujeres.

Hay que señalar que Simply es una empresa comprometida con la integración laboral, la multiculturalidad y la igualdad de trato y oportunidades para todos sus empleados y empleadas. Cada día, trabaja para favorecer la integración de las personas con discapacidad y facilitar el acceso a la plantilla de los colectivos con riesgo de sufrir exclusión social. A finales de 2014, Simply contaba con un 2,54% de personas con diferentes tipos de discapacidad en su plantilla.

Como dato relevante, debemos decir que a casi un 80% de los trabajadores y trabajadoras de Simply, la empresa les ha ofrecido la posibilidad de adquirir voluntariamente acciones de la misma y han aprovechado esta oportunidad de integración. Esto sirve para motivar a sus empleados y empleadas, ya que pueden tomar decisiones relativas al funcionamiento empresarial, lo cual implica una relación de compromiso directo. El 11,9 % del patrimonio de la empresa, se encuentra en manos de las personas trabajadoras de dicho supermercado.

Simply apuesta por la formación de los miembros de su empresa, y les ofrece 37.754 horas de cursos de formación.

Por otra parte es necesario señalar que el Comité de Dirección está compuesto mayoritariamente por hombres.⁹

La visión de futuro de Simply es muy positiva, ya que sus niveles de facturación son muy elevados, y tienen programadas muchas aperturas de supermercados por toda España.



⁹No acceso a datos para detallar el porcentaje de hombres y mujeres.

1.3 Datos comparativos:

MERCADONA

- Fundado en 1977, Valencia.
- 76.000 trabajadores y trabajadoras.
- 34% hombres, 66% mujeres.
- 1.602 supermercados en las 17 Comunidades Autónomas.
- Plan de Igualdad aprobado en 2009.
- Marcas blancas.
- Precios bajos de los productos.
- Destinar recursos para mejorar la formación de sus trabajadores/as.
- Proporciona medidas para la conciliación personal, familiar y laboral.

SIMPLY

- Anteriormente conocido como Sabeco.
- Fundado en 1960, Zaragoza.
- 6.500 empleados/as.
- 39% de los cargos directivos son femeninos.
- Cuenta con 270 supermercados, 127 propios y 143 franquiciados, y 19 estaciones de abastecimiento de carburante.
- Establecimientos en 10 Comunidades Autónomas.
- En 2006 transformación de Sabeco a Simply.

Fuente: elaboración propia.

2. GÉNERO Y EMPRESA.

2.1. A propósito del género y el trabajo.

Desde los años 70, el tema de equidad de género ha cobrado gran relevancia en el ámbito social; esta circunstancia ha trascendido, como no podía ser de otra manera, al medio de las relaciones laborales, lo que ha significado la mejora en las empresas de la situación laboral de las mujeres y la creación de oportunidades reales para su crecimiento.

Creemos que es necesario integrar la perspectiva de género, como herramienta que permita afrontar las causas de las desigualdades entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, atendiendo a las diferencias, y especialmente en el ámbito empresarial para intentar contribuir a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

El concepto de género como categoría de análisis para revisar las diferencias de poder que existen entre hombres y mujeres nace en los años 70 tal y como apunta Joan Scott, el género está constituido por cuatro elementos que interactúan entre sí: los mitos y símbolos de los que dispone una sociedad, la interpretación que la sociedad da a esos símbolos porque la cultura en la que vivimos les da una interpretación única, el entramado de las relaciones personales y la del trabajo, y por último la formación de la identidad de cada individuo desde su infancia, estos cuatro pilares están interrelacionados.¹⁰

No obstante con anterioridad Simone de Beauvoir¹¹ de alguna manera se había anticipado con su frase “No se nace mujer se llega a serlo”, el sexo anatómico define la concepción del individuo en la red de relaciones de poder.

Como apunta Leví Strauss¹² cuando la humanidad deja de ser nómada y se vuelve sedentaria se estructura una nueva sociedad, anticipando la división entre lo público y lo privado. Debido a esto aparece la distribución entre la reproducción (mujeres) y la producción (hombres).

¹⁰ Scott desarrolla el concepto de género en su artículo “*El género: una categoría útil para el análisis histórico*”. (Vid Bibliografía)

¹¹ La afirmación de Beauvoir aparece abriendo en el II volumen de su ensayo *El segundo sexo*.

¹² LEVÍ – STRAUSS, en su libro *Las estructuras elementales del parentesco* desarrolla la complementariedad naturaleza – cultura a este propósito.

Actualmente los estudios de género están revisando materias como la literatura, el cine o el arte. Consideramos en este sentido que es necesario igualmente revisar la relación de género y empresa. Cada vez más se están impartiendo cursos de liderazgo y empoderamiento¹³, ya que a las mujeres se nos ha enseñado a no correr riesgos por lo que hay que deseducar para volver a educar, de forma que seamos capaces de asumir riesgos, liderar y ser emprendedoras.

Como apunta Soledad Murillo¹⁴, las mujeres sufren lo que denomina el malestar de emancipación. Eso significa que experimentan dificultades a la hora de conciliar dos espacios, el doméstico y el mercado de trabajo, lo define como malestar ya que no se consigue una satisfacción de logro en ninguno de estos ámbitos, debido a la sensación de ir a contrarreloj para cumplir con sus obligaciones en ambos espacios. Desde nuestra infancia se condiciona el comportamiento. En el mundo de la imágenes, en los juguetes infantiles femeninos no hay prisas, ni resultados que se puedan medir ya que son una simulación del espacio doméstico creando de esta forma una predisposición para priorizar las demandas ajenas, frente a las propias, emergiendo un tiempo de dedicación; sin embargo en los juegos para niños los principales ingredientes son el cálculo y la asimilación del riesgo, acercándolos de esta manera a las reglas del mundo público y creando un modelo de sujetos diferenciados por su anatomía sexual y su construcción cultural.

Atendiendo a la distinción entre el sistema binario género y sexo: el sexo viene determinado por naturaleza, es una cuestión biológica, es decir, se nace con un órgano sexual masculino o femenino, en cambio, el género viene determinado por la sociedad y la cultura, es una construcción que condiciona los comportamientos de la personas, en función de lo que la sociedad espera de nosotros y nosotras según seamos hombres o mujeres. El género, previsto por un acuerdo común social, presenta unos cánones y estereotipos que forman y construyen a los sujetos.

¹³ 100 Mirrors 27 oct 2016 UZ.

¹⁴ MURILLO DE LA VEGA, S. en su artículo *Pacto social o negociación entre géneros es el uso del tiempo laboral*. (Vid Bibliografía).

Por lo que se refiere a la esfera pública y al mundo laboral consideramos que es relevante hacer una distinción entre equidad de género e igualdad. La equidad implica que los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades y para eso es necesario que cada grupo cuente con condiciones específicas, sin embargo la igualdad de género, implica que todos y todas tengamos los mismos parámetros en el desarrollo de nuestras capacidades. Por lo tanto, una sociedad que aplique la igualdad de manera absoluta es una sociedad injusta, ya que no se tiene en cuenta las diferencias existentes entre los diferentes grupos y personas, al igual que si existe una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, tampoco podrá ser justa. La diferencia, en consecuencia, no significa desigualdad.

Como afirma Pazos Morán,¹⁵ desde el inicio de nuestra vida se condicionan nuestros comportamientos por el hecho de nacer hombre o mujer, a los hombres se les educa para poner su actividad profesional y pública en primer plano, basta con considerar los juguetes “propios de niños”, frente a los “propios de niñas” o más exactamente, “impropios de niños”, como se ha señalado anteriormente. En cambio, a las mujeres, se nos educa para poner la pareja y la familia en primer plano y reglar en función de ello nuestras propias necesidades profesionales y personales. Se empieza jugando a muñecas y a cocinitas (simulaciones de trabajo de cuidados y doméstico), en lugar de con juguetes tecnológicos (estimulantes del desarrollo intelectual y profesional). Queremos insistir en ello porque la consecuencia directa de esta construcción cultural y social es que cuando hombres y mujeres se incorporan al mercado laboral afecta a sus comportamientos ya que no se despojan fácilmente de los roles adquiridos durante la infancia.

La esfera privada, en el ámbito familiar, es donde se inicia el desarrollo de las pautas de construcción de los comportamientos. La percepción de la diferencia de roles entre el papá y la mamá es temprana y eficaz. De forma inmediata la sociedad determina según los estereotipos establecidos el carácter y la manera de ser que tienen que tener los hombres y mujeres simplemente por el hecho de

¹⁵Es interesante el análisis de PAZOS MORÁN en su obra *Las políticas públicas contra la igualdad de género*. (Vid Bibliografía).

haber nacido con ese sexo.

En la esfera pública, dichos estereotipos contribuyen igualmente a definir qué actividades se consideran apropiadas para unos y otras. Las ocupaciones que se asignan a las mujeres en el mercado de trabajo representan una especie de prolongación de las actividades que realizan en la esfera familiar, trabajos que implican actitudes de solicitud, atención a los demás o consistentes en el cuidado de niños, ancianos y personas desvalidas (magisterio, sanidad, servicios sociales).

El estereotipo según el que las mujeres son pacientes, detallistas, emocionales y serviciales les hace que se consideren apropiadas para trabajos rutinarios en los que es importante la habilidad manual y la presentación final, más que la creatividad (costura, limpieza, mecanografiado). Como hemos mencionado anteriormente desde pequeñas nos enseñan a no correr riesgos, de ahí que el empoderamiento, siga siendo una asignatura pendiente para las mujeres. Estos mismos estereotipos han alejado a las mujeres tradicionalmente de las ocupaciones que suponen el ejercicio de la autoridad, de las que requieren esfuerzo físico (policía, política, construcción, mecánica, minería y transporte), y de aquellas que implican racionalidad, organización y competitividad (actividades científicas y técnicas, gestión empresarial). La propia denominación de las ocupaciones se encuentra fuertemente sexuada lo cual contribuye a reproducir implícitamente la asociación entre ciertas tareas y determinados sexos.¹⁶

Miguel Lorente¹⁷ explica cómo en situaciones de la vida cotidiana de manera interiorizada/inconsciente, los hombres al verse amenazados por las actividades realizadas por las mujeres, intentan posicionarse por encima de ellas para no perder su estatus de “hombre dominante/patriarcado”. El ejemplo de una pareja decorando su casa y la voz del varón “tú haz la comida que yo cuelgo los cuadros”, invita a una reflexión sobre lo predeterminado de nuestras acciones, como mujeres y hombres, tanto en la esfera privada como en la pública.

¹⁶Hemos observado que en toda nuestra vida como alumnas de diversos centros y utilizando distintos manuales existe una carencia de lenguaje inclusivo.

¹⁷Lorente Acosta, M. en su libro *Tu haz la comida que yo cuelgo los cuadros. Trampas y tramposos en la cultura de la desigualdad*. (Vid Bibliografía).

El ensayo pone de relieve unas situaciones tan normalizadas en nuestra sociedad donde la desigualdad se mueve tan bien que resulta difícil de detectar.

En la introducción de este ensayo queda reflejado que se trata de una situación tan incorporada en nuestra cotidianeidad, que ningún miembro de la cena que se describe se da cuenta de lo que realmente está ocurriendo, que es cómo claramente el hombre está desmereciendo el trabajo de su mujer, posicionando por encima el suyo, una metáfora de las relaciones entre géneros.

Es un hecho constatable que a pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, ellas tienen las posiciones más desventajosas, con trabajos poco cualificados, rutinarios y mal retribuidos¹⁸. Existen distintos factores que concurren en la segregación de las mujeres: las creencias culturales, los obstáculos informales al empleo, la socialización y preparación para el trabajo, las responsabilidades familiares y la estructura ocupacional, algunos de estos factores derivan de los valores sociales, así como de las expectativas y capacidades de las trabajadoras; los otros, de las características ocupacionales y de la lógica laboral.

Hace varias décadas que las mujeres se incorporaron de manera masiva al mundo laboral, las desigualdades sociales surgidas, entre ellas diferencias salariales, la imposibilidad de acceder a cargos de mayor responsabilidad, y las dificultades de compaginar su vida familiar con la laboral siguen siendo motivo de reflexión y estudio, al que queremos sumarnos con esta aportación del Trabajo Fin de Grado.

Resulta sorprendente e incómodo que todavía en la actualidad algunos hombres no acaben de aceptar su incorporación al mercado laboral. Como señala Luis Bonino¹⁹ sobre los varones ante los cambios femeninos. Se puede establecer una clasificación tres tipos de repuestas ante el cambio de las mujeres que agrupará a los varones en tres categorías:

- Los contrarios a los cambios de las mujeres: son los mayores de 55 años o menos de 21 con estudios medios o desempleados y que viven en

¹⁸ COMAS, D. (1995) *Trabajo, género, cultura: La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*.

¹⁹ BONINO, L. en su libro *Los varones frente al cambio de la mujeres* (Vid Bibliografía).

ciudades pequeñas, que tan solo se relacionan con mujeres que realizan tareas domésticas.

- Los favorables a los cambios de las mujeres: son jóvenes de estudios superiores, solteros y sin hijos, que se relacionan con mujeres que trabajan en el ámbito público y viven en grandes ciudades. Dentro de este bloque existe otra clasificación.
 - Varones que no cuestionan su propio rol: son utilitarios ya que se benefician de los cambios de la mujeres o igualitarios unidireccionales ya que aceptan que las mujeres asuman “funciones masculinas” pero ellos no asumen “funciones femeninas” lo que supone una sobrecarga en las mujeres.
 - Varones que cuestionan su propio rol: estos son solo unos pocos, existen dos tipos: compañeros, atentos a cambiar para permitir una convivencia igualitaria. Acompañantes pasivos, delegan la iniciativa en las mujeres, donde él no asume casi ningún comportamiento “masculino”.
- Los ambivalentes frente al cambio de las mujeres: predominan los que están alrededor de los 45 años, son los más quejosos, porque se sienten desorientados e incomprendidos por los cambios de las mujeres a quienes ya no pueden controlar, muchos son resignados-fatalistas que aceptan con disgusto el cambio e intentan acomodarse como pueden y otros entran en crisis a veces solicitando psicoterapia.²⁰

Como consecuencia de todo lo expuesto hasta aquí, los poderes públicos han llevado a cabo políticas de igualdad para contribuir al cambio del orden social a través de la incorporación plena de las mujeres al terreno laboral, medidas que se han hecho necesarias y que continúan haciendo su camino en esta cultura de la desigualdad.

2.2 Políticas de igualdad: sobre leyes y planes.

Como ya hemos mencionado en el capítulo anterior, el sistema patriarcal favorece la desigualdad enfrentando producción (masculino) con reproducción (femenino), esto se ha traducido en términos de inferioridades, bajo el criterio de la mujer

²⁰BONINO (1998) p.9.

como sexo débil y el hombre como sexo fuerte.

En la sociedad actual, la igualdad aún no es efectiva entre los sexos, por ello existen regulaciones normativas en el mercado laboral para que ésta pueda llegar a ser una realidad.

Hoy en día, todavía es necesario que la mujer luche por sus derechos y la igualdad de oportunidades en los sectores sociales, culturales y políticos. A diferencia de lo que sucedía en siglos anteriores, cada vez son más hombres los que han evolucionado en su forma de pensar, si bien no todos, como se ha visto en el capítulo anterior, implicándose y luchando por la igualdad entre ambos sexos.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

El principio de igualdad se encuentra recogido en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el cual se apunta que los poderes públicos deben garantizar que no existan diferencias entre ambos sexos.

Además, la Constitución recoge en su artículo 14 el derecho a la no discriminación y también la igualdad formal y material. El derecho a la no discriminación consiste en obtener un trato igual entre hombres y mujeres, y que para poder establecer diferencias entre ambos deba existir una justificación fundada y razonable.

La igualdad formal se basa en que la ley proteja por igual a todas las personas sin hacer distinción alguna, mientras que la igualdad material consiste en que las medidas de acción positiva recojan una discriminación legalmente admitida, para favorecer a un colectivo que sin estas medidas, se vería desfavorecido.

Con motivo de que el precepto desarrollado en la constitución ha resultado insuficiente se redactó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2017), la cual profundiza en las actuaciones que se deben de seguir para que la igualdad llegue

a ser efectiva.

Esta ley se creó con el objeto de que las mujeres y los hombres fuesen iguales en derechos y oportunidades, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquier ámbito. En su artículo 6 se determinan los tipos de discriminación que pueden existir, éstas son la discriminación directa e indirecta²¹. Conviene distinguir entre ambos conceptos.

La discriminación directa es un trato diferente en función del sexo del trabajador o trabajadora. La discriminación indirecta es un concepto que hace referencia a una medida *a priori* neutra, uno de los dos sexos se ve desfavorecido por ésta, perjudicando en mayor medida a las mujeres sin justificación alguna. La distinción hecha anteriormente en teoría parece sencilla, sin embargo, en la práctica, es una de las cuestiones que, en ocasiones, ha tenido que ser resuelta por los tribunales.

En esta ley se desarrolla qué son los planes de igualdad así cómo y cuándo deben llevarse a cabo en las empresas.

En una empresa un Plan de Igualdad sirve para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, como apunta su definición y en líneas generales, consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando la discriminación por razón de sexo.²²

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para esto deberán optar por medidas que eliminen la discriminación y favorezcan la igualdad a través de una serie de líneas de actuación empresarial y unos responsables de la realización de las mismas.

Es importante subrayar que si bien los Planes de Igualdad son beneficiosos y aconsejables para las empresas no siempre son legalmente obligatorios.

La obligatoriedad de un Plan de Igualdad será en el caso de empresas que cuenten con más de doscientos cincuenta trabajadores. También será obligatoria su implantación cuando así lo establezca el convenio colectivo de aplicación. Las

²¹Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Texto consolidado. Última modificación: 27 de julio de 2013.

²² VALLEJO DACOSTA, R. (2013) p. 94

empresas también elaborarán un Plan de Igualdad cuando así lo establezca la autoridad laboral, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Por último, la elaboración e implantación de dicho Plan podrá ser voluntaria previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Dicho Plan deberá fijar los objetivos concretos a alcanzar, y las actuaciones que han de adoptarse para su consecución²³, revisando y evaluando periódicamente los resultados frente a la no discriminación.

Los Planes de Igualdad contemplan entre otras materias la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, acceso al empleo, y en términos de igualdad entre hombres y mujeres trata temas como la conciliación laboral, personal y familiar y medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En cuanto a la clasificación profesional y retribución, las empresas deben agrupar a sus trabajadores en relación con las tareas que desempeñan, y no por su género, ya que la retribución va ligada a la categoría profesional en la que se esté incluido o incluida.

Respecto a la promoción y formación de los trabajadores y trabajadoras, se debe garantizar que la formación sea la adecuada para todos los miembros de la empresa, independientemente de su sexo para poder acceder a la promoción de forma igualitaria.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal ocupa un espacio de especial relevancia. En esta investigación se ha optado por situar las medidas de conciliación aplicada en las dos cadenas en un espacio propio en el apartado 2.3.

Otro de los capítulos que hay que incluir en un Plan de Igualdad es el dedicado al Protocolo de actuación de acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u

²³Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). Boletín Oficial del Estado núm.7, 2007, 23 marzo.

ofensivo.

El acoso por razón de sexo resulta de cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, como apunta Vallejo Dacosta²⁴.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y establecer procedimientos específicos para su prevención, así como cauces para canalizar las denuncias o reclamaciones. Por ello, se deben procurar medidas que deberán ser negociadas con los/las representantes de los trabajadores. La ley obliga a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo mediante la sensibilización a todos los trabajadores y trabajadoras, informando a la empresa de aquellas conductas o comportamiento de las que tuvieran conocimiento.

Evidentemente cada empresa o institución deberá adoptar el Plan de Igualdad a sus características y circunstancias particulares.

Finalmente los Planes de Igualdad han de ser evaluados y para ello se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

²⁴ VALLEJO DACOSTA, R. (2013) p. 102

En resumen, estos son algunos de los aspectos más sobresalientes que se recogen en la Ley Orgánica de Igualdad de 2007 y que hemos querido subrayar antes de analizar los Planes de Igualdad de las empresas objeto de estudio.

2.2.1 Plan de Igualdad de Mercadona.

Mercadona tiene establecido un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad de Mercadona está vigente desde su aprobación en el año 2009.²⁵

El compromiso de la Dirección de Mercadona tiene el objetivo de cumplir que este plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección, lo que se denomina Diagnóstico de situación.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral.

Si bien no parece pertinente trasladar a este estudio el documento íntegro del Plan sí que nos gustaría subrayar algunas de las principales medidas del Plan de Igualdad de Mercadona que son las siguientes:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.

²⁵Vid Acta de la Reunión de la Comisión negociadora de Igualdad de Mercadona S.A (Anexo II).

- Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a hombres o a mujeres.²⁶
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.
- Establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que están sobre representadas.
- Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.
- Incluir en el Convenio Colectivo un capítulo dedicado a la igualdad de trato y oportunidades en el que se explicita el compromiso de la empresa con la misma.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En cuanto a la fase de seguimiento y evaluación de este Plan, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará según se señala en el Plan, regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realiza una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creó para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Mercadona es paritaria y está compuesta por representantes de la empresa y representantes de las

²⁶ Vid ofertas de trabajo. (Anexo III)

organizaciones sindicales, tres representantes de la empresa y tres de la parte sindical.

2.2.2 Plan de Igualdad de Simply.

Simply aprobó su primer Plan de Igualdad en el año 2011 establecido para cinco años. La Compañía se compromete a dar la mayor efectividad al principio de igualdad recogido en la Constitución y en la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Simply, como acabamos de mencionar, firmó su primer Plan de Igualdad en el año 2011, suscrito entre la Dirección y las secciones sindicales de UGT, FETICO y CCOO con carácter quinquenal²⁷. Dicho acuerdo formaliza el compromiso de la compañía para desarrollar a lo largo de ese período una serie de medidas que incidirán en distintos ámbitos de actuación como la igualdad en el acceso al empleo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la promoción, la formación y la comunicación, evitando toda discriminación directa e indirecta por razón de género. Este acuerdo pretende ir más allá del actual cumplimiento de las políticas de igualdad, que ya desarrolla la empresa de distribución, y establece las bases, asumidas por todas las partes (Dirección y Representantes de los Trabajadores), para mejorar las garantías de respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Organización.

Hemos de subrayar que las medidas más destacables de este documento consisten en:

Conseguir el equilibrio de hombres y mujeres, en el acceso a la empresa, independientemente de la modalidad de contratación, mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad, mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y trabajar para garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo.

El Plan de Igualdad de Simply está diseñado para el conjunto de la plantilla

²⁷ Vid Plan de Igualdad Simply (Anexo IV).

incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y en todos los niveles.

Además, Simply ha querido comprometerse con uno de los problemas más graves que afectan a la sociedad, como es la violencia de género y los casos de acoso. El Plan de Igualdad de Simply introduce medidas de protección y ayuda a personas que sean víctimas de este tipo de situaciones, mejorando los derechos legalmente establecidos y difundiendo dicha información.

Otro objetivo importante del Plan es sensibilizar en la corresponsabilidad del hombre y la mujer en las tareas cotidianas del entorno familiar, mejorando el permiso de paternidad, implantando medidas para favorecer las adopciones internacionales, etc.

Para velar por el adecuado cumplimiento de todas las medidas propuestas en el Plan, Simply ha incorporado la figura del Agente de Igualdad, la persona encargada de coordinar el desarrollo de las diferentes medidas, en la compañía. Esta medida delata el claro compromiso de la empresa para garantizar el cumplimiento y una más rigurosa evaluación.

Resulta oportuno subrayar especialmente una de las líneas de actuación de esta cadena de alimentación, en lo que constituye un auténtico proyecto de futuro, igualdad y responsabilidad social. Consiste en promocionar a los/as jóvenes con formación universitaria y ofrecerles una formación que los capacite para posteriormente ocupar un puesto directivo en el supermercado.

Igualmente creemos que es importante destacar que Simply forma parte de una iniciativa llamada Empresas por una sociedad libre de violencia, que fue puesta en marcha por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Dicha cadena alimenticia se presenta como pionera en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En 2013 revisaron y ampliaron su Protocolo de Prevención y Tratamiento de los casos de acosos sexual y por razón de sexo en los puestos de trabajo.

En cuanto al seguimiento y evaluación del Plan lo realiza la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creó para interpretar el contenido del Plan, hacer el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del mismo junto con el

Agente de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Simply, es paritaria y está compuesta por representantes de la empresa y por las Organizaciones Sindicales.

2.3 Sobre la conciliación: tiempos de hombres-tiempo de mujeres

Uno de los principales problemas que continúan desfavoreciendo a las mujeres en su acceso al mercado laboral sigue siendo desafortunadamente compaginar el trabajo con la vida familiar. Aunque en la actualidad cada vez las responsabilidades familiares están más repartidas entre los hombres y las mujeres, sigue existiendo el pensamiento con carga social de que las mujeres han de desempeñar una doble jornada, es decir, realizar la jornada laboral y al terminar ésta comenzar la jornada “familiar”, cuidado de niños/as y ancianos, así como el mantenimiento del hogar familiar. En muchas ocasiones esto hace que las mujeres se planteen la continuidad de su carrera profesional lo que supone un retroceso en la igualdad.

Hoy el trabajo ya no procura bienestar y tiempo libre ya que el individuo busca su posición debido a la meritocracia, por lo que se le exige una gran dedicación, y en el caso de las mujeres que aparte de éste tienen cargas familiares supone un continuo esfuerzo para no desatender ninguno de los terrenos.

Para facilitar el acceso al mercado laboral se han creado una serie de medidas que facilitan la posibilidad de que las personas compaginen su trabajo con su familia, en un principio dichas medidas se recogen en el Estatuto de los Trabajadores pero con la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las medidas anteriores se han visto ampliadas además de incorporar numerosas novedades en determinadas materias.

Gracias a la creación de esta ley se está corrigiendo la doble discriminación que sufren las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, ya que se establecen medidas que se aplican indistintamente a hombres y mujeres, contribuyendo a que la carga de las responsabilidades familiares recaiga entre ambos sexos por igual, implicando que dichas responsabilidades no sean una

desventaja para uno solo de los sexos.

Existe un pensamiento común respecto a que este tipo de líneas de actuación está destinado a favorecer a las mujeres, se trata de un error de planteamiento. Las políticas de igualdad benefician a la sociedad en su conjunto, optimizan las relaciones laborales consiguiendo espacios de vida más amables, más justos y más libres.

La doble jornada que ha venido realizando la mujer trabajadora conlleva además unas consecuencias negativas sobre su salud, la Ley Orgánica establece la obligación de que los poderes públicos fomenten la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en la atención a la familia. Los estatutos y los sindicatos siguen moviéndose en unos cánones que no favorecen la igualdad real. El estatuto de los trabajadores sigue manteniendo derechos individuales, todavía lejos de la corresponsabilidad, configurando un modelo más bien tradicional de familia.

En la práctica el reto de las medidas de conciliación, concierne sobre todo a la organización ya que el esfuerzo no es económico sino organizativo, existen numerosas medidas que únicamente conllevan una reorganización del trabajo.

La puesta en marcha de las medidas de conciliación conlleva también beneficios para la empresa, ya que gracias a ésta se mejora el clima laboral, la motivación, aumenta la productividad, se reduce el absentismo y mejora la salud de los trabajadores y trabajadoras debido a que se reduce el estrés laboral.

2.3.1 Medidas legislativas: una propuesta.

El Estado se ha pronunciado sobre estas “trampas” de la cultura de la desigualdad, creando varias medidas generales que deben de cumplir las empresas para el fomento de la conciliación. Dentro de las más significativas encontramos los permisos retribuidos como el permiso por contingencias familiares y el permiso por lactancia, también hay permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, las posibilidades de reducción y las excedencias por cuidado de hijos y familiares.

Observaremos aquellos logros que los caracterizan:

Los permisos retribuidos: en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores²⁸ se regula el permiso por contingencias familiares, consistente en un permiso de dos días que se ampliará a cuatro cuando exija desplazamiento en caso de nacimientos de hijos, fallecimiento, accidente, enfermedad grave y hospitalizaciones incluyendo la intervención quirúrgica sin hospitalización pero con reposo en el domicilio para un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Permiso por lactancia: el artículo 37 E.T. dice que los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses, éste consiste en una hora de ausencia del trabajo que se puede dividir en dos fracciones, se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple, se aplica con independencia de que sea una filiación natural o por adopción o acogimiento.

La L.O introdujo la opción de sustituir la reducción de jornada por un periodo acumulado en jornadas completas en los términos previstos en la negociación o por acuerdo con el empresario.

Se trata de un permiso retribuido que incluye los complementos vinculados a objetivos y complementos funcionales, por esto los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una reducción de los objetivos de manera proporcional a la jornada que estén disfrutando por lactancia.

En cuanto a la titularidad pertenece a ambos progenitores pero solo uno puede ejecutarla, se considera nulo tanto el despido objetivo como el disciplinario, salvo que se acredite su procedencia que se produzca desde que se solicita el periodo por lactancia y durante su disfrute.

Maternidad, paternidad por adopción o acogimiento: la L.O. amplió los supuestos de suspensión del contrato por paternidad, riesgo de lactancia y suspensión por

²⁸ Estos logros quedan recogidos y se han extraído del Estatuto de los Trabajadores.

adopción o acogimiento. El artículo 48.4 E.T. prevé los efectos que produce la suspensión del contrato con respecto a las condiciones de trabajo, de tal manera que los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones a las que hubieran podido tener acceso durante la suspensión en los supuestos de maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo y lactancia natural. El tribunal de justicia de Luxemburgo establece que los incrementos salariales que tengan lugar en estos periodos se considera mejoras de las condiciones de trabajo, se considerara contrario a derecho respeto de las 6 semanas obligatorias de descanso para la madre como ausencias a efectos de aplicar las bonificaciones o remuneración variable, debiendo considerar estos periodos como trabajados a efectos de acceder a dichas condiciones.

Maternidad:

La suspensión del contrato de trabajo dura 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más a partir del segundo hijo.

En la maternidad biológica las seis primeras semanas son de descanso obligatorio para la madre, el resto o en otros supuestos (maternidad no biológica) se distribuyen de mutuo acuerdo entre los dos progenitores, aquel progenitor que disfrute de menos tiempo de prestación es el que deberá solicitar y disfrutar la prestación de paternidad.

En caso de fallecimiento del hijo o la hija y tras las primeras seis semanas obligatorias en caso de maternidad biológica la madre podrá solicitar la reincorporación al puesto.

Si la madre no tiene derecho a la prestación de la seguridad social por maternidad el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato por el periodo que le hubiera correspondido a la madre y será compatible con la prestación por paternidad.

Si el bebé tras el parto necesita hospitalización, el periodo de suspensión podrá empezar a computarse desde el alta hospitalaria a excepción de las 6 primeras semanas en maternidad biológica.

En el caso de los partos prematuros y en caso de necesidad de hospitalización del

neonato tras el parto por más de siete días, la suspensión se amplía en tantos días como el nacido esté en el hospital hasta un máximo de 13 semanas. Para partos múltiples no se acumulan los periodos de hospitalización de los neonatos siempre que sean simultáneos.

En caso de nacer un hijo o hija con discapacidad la suspensión se amplía en dos semanas.

Las prestaciones por maternidad se pueden disfrutar a jornada completa o parcial previo acuerdo con la empresa pudiendo pactarse en cualquier momento durante la prestación, salvo las seis semanas obligatorias. En caso de optar por el tiempo parcial no se pueden realizar horas extraordinarias excepto las de fuerza mayor.

El artículo 38 E.T establece que si no se puede disfrutar de las vacaciones por estar en permiso de maternidad, éstas se disfrutarán en otro momento incluso al año siguiente.

Adopción o acogimiento:

Las modalidades de acogimiento son: el pre adoptivo, permanente y adopción realizada conforme a las normas del código civil o de las comunidades autónomas siempre que la duración no sea inferior al año, se exige que el menor debe tener menos de 6 años o si es discapacitado o atendiendo a sus circunstancias o experiencias personales o por ser extranjero se aplica hasta la mayoría de edad.

En estas circunstancias cuando ambos progenitores trabajen se distribuye entre ellos de mutuo acuerdo la prestación y el permiso se disfruta de forma ininterrumpida. El plazo de solicitud comienza desde la resolución administrativa o judicial que declare la adopción o acogimiento.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado el periodo de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución.

Paternidad:

Con esta prestación la LO intenta equilibrar la participación de ambos progenitores en el cuidado de los hijos, creado como medida para la igualdad real.

El permiso de paternidad se reconoce en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción y acogimiento. La duración es de 13 días ininterrumpidos ampliables a dos días más por cada hijo a partir del segundo y será de 20 días cuando se trate de familia numerosa o cuando haya disfrutado la prestación de maternidad.

Ésta se puede disfrutar trascurridos los dos días de permiso por nacimiento, durante la prestación de maternidad o a la finalización de la misma, el único requisito es que su disfrute es ininterrumpido. Para acceder a la prestación se exige alta o asimilada y tener cotizados 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores al inicio de la prestación o 360 en toda la vida laboral.

En cuanto a la prestación es igual a la de maternidad, 100% BR calculado para la IT comunes.

Reducción de jornada:

En el artículo 37 ET se regula el derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional del salario entre un octavo y un máximo de la mitad de la jornada para quien tenga el cuidado directo de un menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeña actividad retributiva, esta misma reducción se aplica para el cuidado de familiares de hasta segundo grado cuando por razones de edad, accidente, o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva. Estas reducciones constituyen un derecho individual del trabajador/a y en el caso de que dos o más trabajadores/as de una empresa generen este derecho la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Además de los supuestos mencionados anteriormente para promover la conciliación existen otros, en los cuales se reduce la jornada y de forma proporción la retribución como:

- Por cuidado de un/a menor de 11 años.
- Por cuidado de una persona con discapacidad si no realiza actividades retribuidas.

- Por cuidado directo de un familiar hasta segundo grado que por razón de la edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividades retribuidas.
- En los supuestos de hospitalización y tratamiento continuado de un/a menor afectado de cáncer o de otra enfermedad grave que implique hospitalización de larga duración y requiera cuidado directo, continuado y permanente debidamente acreditado por el órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y mientras el/la menor tenga 18 años.

En este último supuesto se reconoce una prestación económica que se atribuirá solo a uno de los progenitores y que será el 100% de la prestación de IT por profesionales y se percibirá en proporción a la reducción de jornada.

En todos estos supuestos los dos primeros años, cuando sea por un/a menor las cotizaciones efectuadas se incrementarán hasta alcanzar el 100% como si no hubiese reducción de jornada para acceder a jubilación, IP, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En el resto de los casos este incremento será solo durante el primer año, y en cuidado del/de la menor por cáncer u otra enfermedad grave mientras dura la reducción de jornada.

Excedencias por cuidado de hijos/as y familiares:

La legislación también propone una serie de medidas distintas a las anteriores para la conciliación, éstos supuestos son diferentes ya que consisten en dejar de asistir al trabajo durante un determinado periodo determinado por ley, no se trabaja pero tampoco se cobra aunque se reserva el puesto de trabajo para cuando el trabajador o la trabajadora decida volver, dentro de unos límites temporales fijados en la norma.

En caso de excedencia por cuidado de hijos y familiares, la reserva del puesto es efectiva durante el primer año, pasado éste la reserva pasa a ser en el mismo grupo profesional en que se venía desarrollando. Sobre esto el Tribunal Constitucional ha señalado que si la empresa alega inexistencia de vacante negando así el reingreso del trabajador o trabajadora será considerado despido

nulo.

En los casos de familias numerosas la reserva del puesto de trabajo es de 15 meses o 18 meses según la categoría de familia numerosa a la que se pertenezca, en vez de un año como en el caso mencionado con anterioridad.

Estas son entre otras algunas de las medidas legales generales. El siguiente capítulo, lo dedicaremos a analizar medidas propias de conciliación de Mercadona y Simply.

Hay que destacar la importancia de las medidas de conciliación, ya que pueden servir para la corresponsabilidad pero en ocasiones se puede obtener el efecto contrario. El objetivo no es que concilien “las mujeres”, no ha de tratarse de un discurso paternalista, sino de trazar el camino hacia una igualdad real.

2.3.2 Plan de Conciliación de Mercadona



Fuente: NoticiasMercadona.es

Mercadona es una de las empresas más comprometidas con la conciliación. Dentro de las medidas implementadas hay que destacar derechos como las excedencias por cuidado de menores y paternidad.

Dicha cadena de alimentación es la cuarta empresa española que más apuesta por la conciliación familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras, según un estudio realizado en España sobre conciliación por el Instituto Internacional de Ciencias Políticas, tal y como señala el diario El Mundo.²⁹

En enero de 2016, entró en vigor un nuevo Convenio Colectivo que estará vigente hasta el año 2018, en el que la compañía ha incorporado medidas pioneras como la ampliación de la excedencia por cuidado de hijos hasta que el menor cumpla los 8 años.

Por otro lado, en el año 2005, Mercadona implantó una línea de actuación para alargar en 30 días el periodo de baja maternal establecido legalmente, y desde el año 2001 ha instalado guarderías gratuitas en cuatro bloques logísticos.

Creemos que es necesario destacar la siguiente cuestión: las medidas de conciliación que se proponen como pueden ser las excedencias, permisos por lactancia...consideramos que no deben ser adoptadas siempre por las mujeres, ya que este tipo de medidas de conciliación no acaban de beneficiar si no se comparten entre los dos sexos. Debe de existir una corresponsabilidad y una sensibilidad por parte de los hombres en el espacio doméstico.

Como ya hemos dicho, Mercadona apuesta por la conciliación familia-trabajo con medidas como la flexibilidad de horarios, con el objetivo de adaptarse a las circunstancias particulares de las personas, o no abrir los supermercados en domingo, como principio general salvo que coincidan varios festivos seguidos.

Por último cabe señalar un programa que redundo directamente en el empleo del tiempo de los equipos de trabajo facilitando la conciliación y optimizando la calidad de vida a través de una planificación y racionalización de los horarios. Se trata de la Plantilla Estándar implantada en toda la cadena. Gracias a este último proyecto, Mercadona ha dado un paso más hacia la satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras, que por medio de esta medida conocen, con un mes de antelación, su horario de trabajo, bien jornada continuada, de mañana o de tarde, y pueden disfrutar, además, de quince de sus treinta días de vacaciones en

²⁹Fuente: Diario El Mundo. Viernes 19 de noviembre de 2014.

verano. Ambas medidas permiten que la plantilla de Mercadona pueda planificar mejor su vida laboral, al tiempo que supone un claro avance productivo, por cuanto que se conoce el caudal de horas necesario para cada tarea.

Mercadona aplica un modelo de Recursos Humanos reconocido por ofrecer empleo estable, con una plantilla fija de trabajadores y trabajadoras, buenos salarios, conciliación e igualdad de condiciones y programas de formación y promoción interna para todas las personas que forman parte de la empresa.

Todas estas iniciativas están incluidas en la apuesta por la estabilidad laboral y mejora del entorno de trabajo que en 1993 inició Mercadona, cuyo logro más importante consiguió en 1999, al finalizar el proceso, iniciado cuatro años antes, de convertir en fija a toda la plantilla.

2.3.3 Plan de Conciliación de Simply

El nuevo Convenio Colectivo firmado por Simply establece medidas para la conciliación, pone de manifiesto el compromiso de la compañía en favor del empleo estable y de calidad a través de medidas que favorecen la conciliación laboral, familiar y personal, garantizan el empleo y el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras.

La empresa ofrece la posibilidad de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas hasta los 10 años de edad, también un nuevo permiso retribuido para acompañar al médico a hijos/as menores de 14 años y amplía el permiso de lactancia para las madres de 12 a 15 días.

En el Plan de Igualdad de Simply se garantiza que sus trabajadores y trabajadoras puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal, y que tengan oportunidad de promoción dentro de la empresa.

La protección de la maternidad es otra de las ventajas que ofrece la empresa a sus trabajadores y trabajadoras, llevando a cabo un programa que permite, manteniendo el salario hasta el día del parto, que las mujeres embarazadas puedan decidir dejar de trabajar temporalmente a partir de la vigésima semana de gestación.

Como hemos mencionado anteriormente en el capítulo 2.3.2, estas medidas no acaban de beneficiar si no se comparten entre ambos sexos. Debe de existir una sensibilización y un reparto equitativo en el espacio doméstico, y no ser siempre las mujeres las que adopten este tipo de medidas, sino que sean compartidas entre los dos sexos.

La empresa muestra especial atención y apoyo a aquellas personas que sufran violencia de género con medidas tales como facilitar un puesto de trabajo en otro centro o excedencia por este motivo.

También se ha puesto en marcha un módulo de formación en responsabilidad compartida y conciliación de la vida laboral, familiar y personal con el fin de determinar las habilidades que mejoren la gestión del tiempo y de equilibrar la vida privada y el trabajo.

Otra de las medidas que se puso en marcha en el año 2008 fue la prima de progreso, que se trata de una nueva retribución variable con carácter trimestral. Con esta medida se pretende paliar la situación que el cambio de ciclo económico produjo en la economía de las familias y así ayudar a mantener el poder adquisitivo de sus trabajadores y trabajadoras.

Estas son algunas de las más importantes medidas de conciliación que son llevadas a cabo por Simply, con el fin de mejorar la vida personal, familiar y laboral de sus empleados y empleadas.

3. Conclusiones

Como no podía ser de otra manera tras haber llegado al final de nuestra investigación acerca de las igualdades y desigualdades en las cadenas de alimentación Mercadona y Simply, tenemos un conocimiento mucho más amplio en esta materia, lo cual ha significado una visión más concreta de cómo actúan dichas empresas en lo que a nosotras nos compete en este estudio, que es la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En nuestro Trabajo Fin de Grado hemos querido centrarnos en un tema de plena actualidad que creemos que es necesario que la sociedad conozca más en profundidad y tenga en cuenta, como es la igualdad de género a través de políticas de empresa que incluyen y fomentan medidas de conciliación de la vida familiar-laboral, la existencia de Planes de Igualdad, su contenido y su importancia.

El objeto de estudio de estas dos cadenas de alimentación, como se ha señalado en la introducción, se basó en este tipo de medidas, y que fueran organizaciones que tuvieran muy en cuenta los derechos y las situaciones personales de los trabajadores y trabajadoras.

En el trabajo, como se ha podido observar, hemos desarrollado las medidas concretas que llevan a cabo ambas empresas, y en conclusión podemos considerar que son un gran ejemplo a seguir en esta materia frente a otras organizaciones.

Tenemos que decir, que a lo largo de nuestra investigación, con los datos que hemos obtenido y a pesar de las medidas de conciliación que llevan a cabo las empresas objeto de nuestro estudio, las mujeres siguen siendo el género que dispone de menos tiempo libre, es decir, además de realizar su jornada de trabajo, continúan realizando la mayor parte de las tareas del hogar, hecho que no nos sorprende en exceso, ya que lo presenciamos habitualmente en nuestra vida cotidiana.

Como hemos mencionado a lo largo del capítulo 2.3, creemos que a veces muchas de las medidas que se promueven van dirigidas hacia las mujeres, medidas como excedencias, permisos por lactancia...al ser ellas quienes “hacen uso”, “las solicitan”. Estas medidas consideramos que deben ser compartidas

entre ambos sexos, y tiene que existir un compromiso real para que el reparto de las tareas en el espacio doméstico sea equitativo. De lo contrario las políticas de igualdad pueden manifestar un efecto adverso reduciendo el salario de las mujeres, sus pensiones de jubilación restándoles además oportunidades de promoción en las empresas.

Podríamos establecer en este sentido un doble discurso; por un lado, las políticas de igualdad son necesarias para mejorar la productividad de los trabajadores y trabajadoras, ya que estas políticas proporcionan una mejor calidad de vida y esto hace que los empleados y empleadas acudan a sus puestos de trabajo con más motivación y ganas. Por otro lado, también es bueno para las empresas, porque teniendo a sus trabajadores y trabajadoras satisfechas con sus condiciones laborales obtienen más beneficios y rentabilidad en sus proyectos.

En cuanto a la elaboración de este Trabajo Fin de Grado, tenemos que apuntar que hemos tenido un desfase de información entre ambas organizaciones, ya que tuvimos acceso a una gran cantidad de datos de Mercadona, incluso tuvimos la ocasión de mantener una reunión con un directivo de Mercadona en Zaragoza, el cual nos proporcionó información de gran utilidad para nuestro estudio. Por otro lado, nos ha resultado mucho más complicado obtener datos de Simply. Esto puede deberse también a la difusión de los medios de comunicación, ya que Mercadona es una empresa que constantemente está expuesta en los medios.

Tras llegar al final de nuestra investigación, consideramos que hay que plantearse con seriedad y rigor la implementación y aplicación de políticas de igualdad laborales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, la productividad empresarial y, en consecuencia, conseguir una sociedad más libre y más justa.

4. Bibliografía / recursos web

- BONINO, Luis (1998). “*Los varones frente al cambio de las mujeres.*”
En revista Lectora. Hombres y Feminismo nº4 pp.7-22
- BEAUVOIR, Simone de (1949). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra.
Trad. Alicia Martorell (2005)
- COMAS d'ARGEMIR, Dolors. (1995). *Trabajo, género, cultura: La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona. Icaria.
- Constitución Española. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229
Consultada el 3 de marzo de 2016.
- Informe desarrollo sostenible Simply. (2013). Recuperado de https://www.simply.es/ficheros/rsc2014_bajaRes.pdf
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.) Boletín Oficial del Estado núm.71, 2007, 23 de marzo.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

- LORENTE ACOSTA, Miguel. (2014). *Tu haz la comida que yo cuelgo los cuadros. Trampas y tramposos en la cultura de la desigualdad*. Barcelona. Planeta.
- Memoria anual Mercadona. (2015). <https://www.mercadona.es/corp/esp-html/memoria2015.html>
Consultada el 15 de enero 2016.
- MURILLO DE LA VEGA, Soledad. (2001) "Pacto social o negociación entre géneros". *En el uso del tiempo laboral*. Universitat de Barcelona. Barcelona pp.151-166
- PAZOS MORÁN, María. (2013). *Desigualdades por ley. Las políticas públicas contra la igualdad de género*. Madrid: Los libros de Catarata.
- Plan de igualdad de Mercadona. (2015)
[http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc17936_Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mercadona.pdf](http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc17936_Plan_de_Igualdad_entre_mujeres_y_hombres_de_Mercadona.pdf)
Consultado el 25 de enero de 2016.
- Plan de igualdad de Simply.
[http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/26/doc79951_Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Sabeco \(Simply\).pdf](http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/26/doc79951_Plan_de_Igualdad_entre_mujeres_y_hombres_Sabeco_(Simply).pdf)
Consultado el 12 de febrero de 2016.

- SCOTT, Joan N. “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en AMELANG, J.S – NASH, M. (1990) *Historia y género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia: Ed. Alfonso ed. Magnanim, pp.23-25.

- Sensibilización de género: El blog de especialista. España (2013).
<http://especialistaenigualdad.blogspot.com.es/2013/10/diferencias-entre-equidad-e-igualdad.html>

Consultado el 20 de febrero de 2016.

- VALLEJO DA COSTA, Ruth. (Coord.) (2013) *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social corporativa*. Zaragoza: PUZ

5. Anexos

Anexo I

Imágenes de las personas que componen las cúpulas directivas de Mercadona y Simply.

COMITÉ DE DIRECCIÓN

		
Juan Roig Presidente	José Jordá Director General de Tiendas y Prescripción Perecederos	Julia Amorós Directora General de Prescripción Secos
		
Oriol Montanyà Director General de Logística	Ramón Bosch Director General Financiero y Fiscal	Héctor Hernández Director General de Recursos Humanos

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

			
Francisco Espert Director General de Compras Transformados del Campo	Rafael Berrocal Director General de Compras Carne y Mar	Francisco López Director General de Compras Fruta y Verdura	David Cid Director General de Compras Derivados del Petróleo
			
Daniel Blasco Director General en formación	Juan Antonio Germán Director General de Relaciones Externas	Rosa Aguado Directora General de Obras y Expansión	Félix Peña Director General de Administración

<i>Presidente</i>	Juan Roig Alfonso
<i>Vicepresidenta</i>	Hortensia M^a Herrero Cbaón
<i>Secretaria del Consejo</i>	Carolina Roig Herrero
<i>Vocales</i>	Hortensia Roig Herrero
	Amparo Roig Herrero
	Juana Roig Herrero
	Rafael Gómez Gómez
	Fernando Roig Alfonso



Anexo II

Acta de la Reunión de la Comisión negociadora de Igualdad de Mercadona S.A.

ACTA DE LA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MERCADONA S.A.

U.G.T.

D^a. Fina Cerezo Hernandez
D^a. Inma Curciel Adorna
D^a. Vanesa Barco Gómez (Asesora)

CC.OO.

D^a. Josefina Juárez Mora
D. Francisco Muñoz Cortes
D^a. Rosalía Pascual Moreno (Asesora)
D^a. M^a. José Benavides (Asesora)

Sindicato independiente

D. José Vte. Pintado Ortega
D. José Francisco Pérez Llopis (Asesor)

Mercadona S.A.

D. Francisco Aparicio Caballer
D^a. Carmen Hervás Cantó.

Que desde el pasado 14 de Enero de 2009, fecha en la cual se constituyó la Comisión de Igualdad de Oportunidades para elaborar el Plan de Igualdad de Mercadona S.A., dicha Comisión se viene reuniendo periódicamente a los efectos de negociar y elaborar las bases en las cuales se cierran los acuerdos para la concepción definitiva del citado Plan.

Que en el día de hoy, se aprueba por unanimidad el Plan de Igualdad, adjuntándose el texto del mismo.

Sin más temas que tratar se levanta la sesión siendo las 10,30 horas del día 17 de diciembre de dos mil nueve.

The image shows several handwritten signatures in black ink. One signature is clearly legible as 'Vanesa B.'. In the center, there is a circular stamp with the text 'SECCION SINDICAL' at the top and 'SINDICATO INDEPENDIENTE' at the bottom. The stamp contains a central emblem. To the right of the stamp, there is another signature that appears to be 'Cerezo'.

Anexo III

Ofertas de empleo Mercadona.

LICENCIADO/A EN MEDICINA en El Vallès

08/11/16

El Vallès Oriental

Licenciado/a en Medicina en el Vallès Oriental. Valorable Especialidad en Medicina del Trabajo. Carné de conducir y ve [...]

Contrato indefinido | Jornada completa | 44.000€ - 66.000€ Bruto/año

PERSONAL DE SUPERMERCADO en Mataró

08/11/16 **Publicada de nuevo**

Mataró

Personal de Supermercado en Mataró. Todos los puestos. Jornada Completa 40 h / Semanales. Jornada laboral de Lunes a [...]

Contrato indefinido | Jornada completa | 15.000€ - 18.000€ Bruto/año

COORDINADOR/A DE INSTALACIONES LOGÍSTICAS

08/11/16

Barcelona

- Coordinar diferentes oficios en obra, medir los trabajos y certificar los mismos. - Realizar planificaciones de obra e [...]

Contrato indefinido | Jornada completa | 44.000€ - 66.000€ Bruto/año

TÉCNICO/A EN FISCALIDAD

08/11/16

Paterna

- Análisis, diseño e implantación de procesos fiscales. - Disponibilidad para viajar. - Jornada laboral completa.

Contrato indefinido | Jornada completa | 44.000€ - 66.000€ Bruto/año

Anexo IV

Página de la portada del Plan de Igualdad de Simply.

