

Mercadona: Modelo Calidad Total

Modelo de responsabilidad y compromiso

M^a José Sisamón

Directora Provincial
Relaciones Externas de
Castellon y Valencia Norte

25 de abril de 2013



ÍNDICE

1

MERCADONA: ¿QUÉ ES?

2

MERCADONA: NUESTRO MODELO

2.1

PARADIGMAS

2.2

LA IMPORTANCIA DE TENER UN MODELO

2.3

MODELO DE CALIDAD TOTAL

3

SEGUNDO COMPONENTE: Trabajador/Trabajadora

4

PLAN DE IGUALDAD EN MERCADONA



1 ➤ MERCADONA: ¿QUÉ ES?

- 1.1 ➤ Empresa familiar de capital 100% español
- 1.2 ➤ 1.418 supermercados de barrio
- 1.3 ➤ 4,7 millones de hogares
- 1.4 ➤ 9,647 millones de kilos/litros (*kilitros*)
19.077 millones de euros de venta
- 1.5 ➤ 74.000 trabajadoras y trabajadores. Todos fijos
- 1.6 ➤ 2.000 proveedores.
Mas de 100 interproveedores y 20.000 pymes
- 1.7 ➤ Mercadona en la provincia de Castellon

1.7 ➤ MERCADONA EN CASTELLON

- 1.1 ➤ Desde 1.980 estamos presentes en la provincia de Castellon
- 1.2 ➤ 38 supermercados de barrio
- 1.3 ➤ 1.591 trabajadores y trabajadoras todos con contrato fijo

2.1 PARADIGMAS

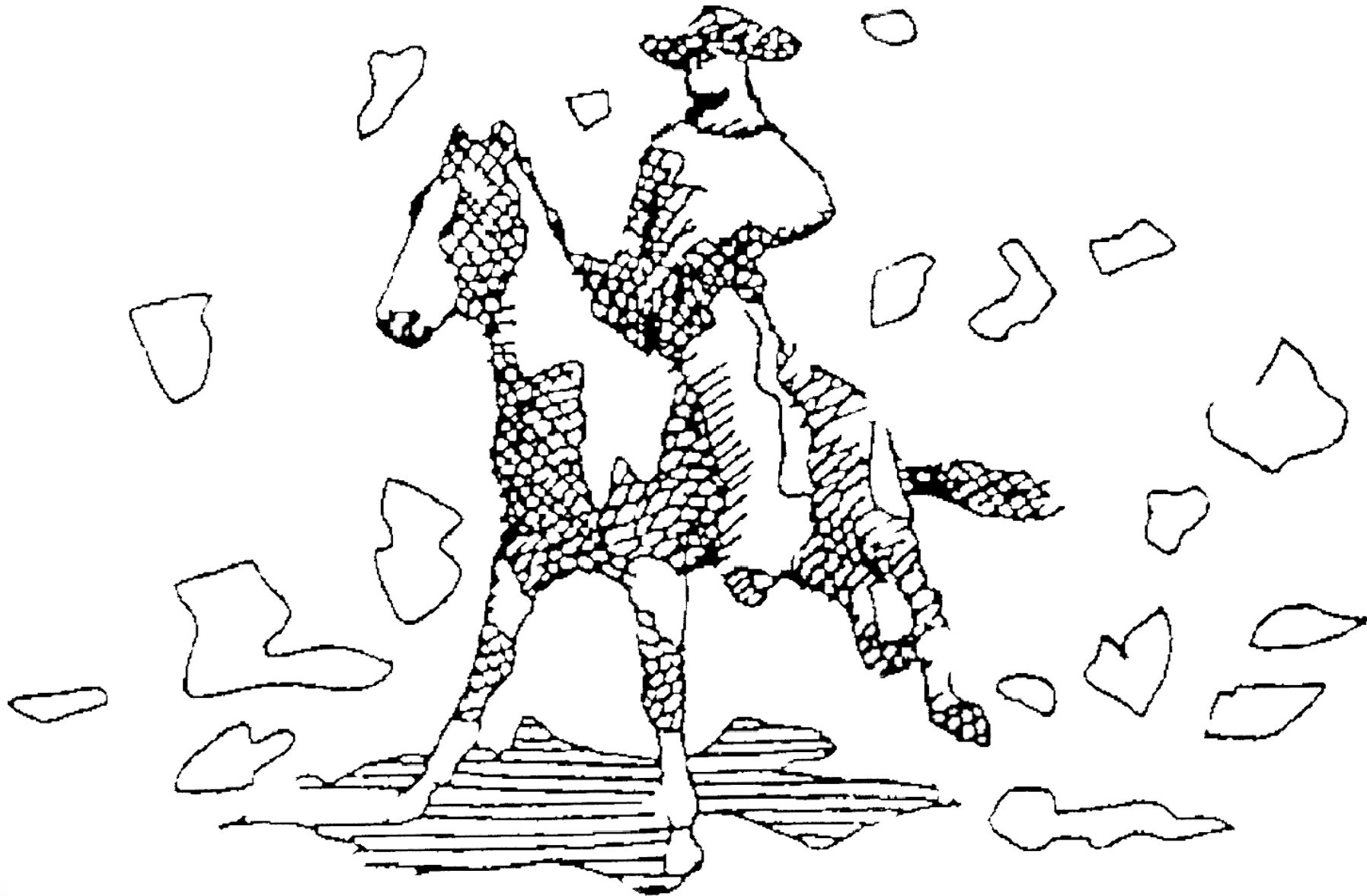
2.2 LA IMPORTANCIA DE TENER UN MODELO

2.3 MODELO DE CALIDAD TOTAL

2.1 PARADIGMAS



2.1 PARADIGMAS



2.1 PARADIGMAS



PARA CONSEGUIR QUE,



74.000 trabajadores y trabajadoras



Más de 100 interproveedores



Consejo de Administración y Accionistas



VEAMOS LAS COSAS DE LA MISMA MANERA, Y SER ÁGILES, NECESITAMOS:



El mismo punto de vista



Llevar puestas las mismas gafas

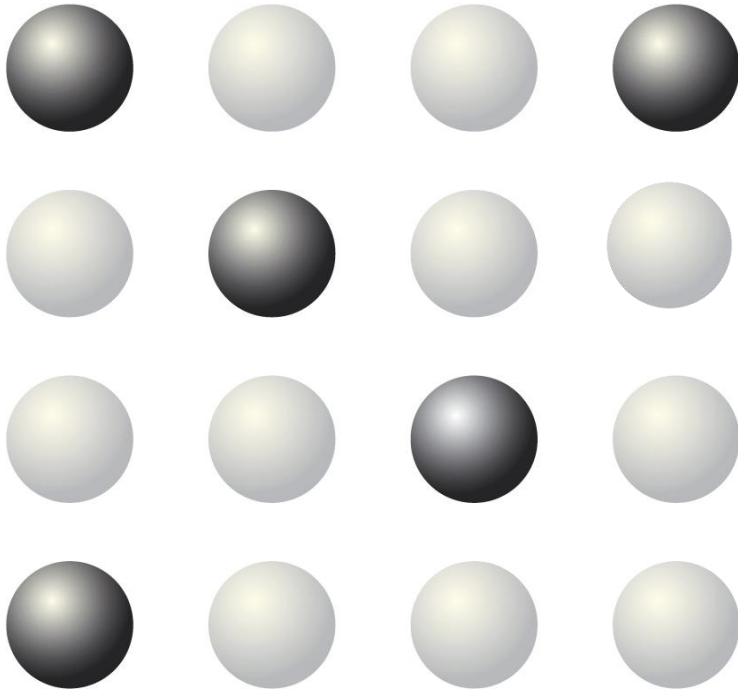


El mismo modelo de referencia

2.2 LA IMPORTANCIA DE TENER UN MODELO

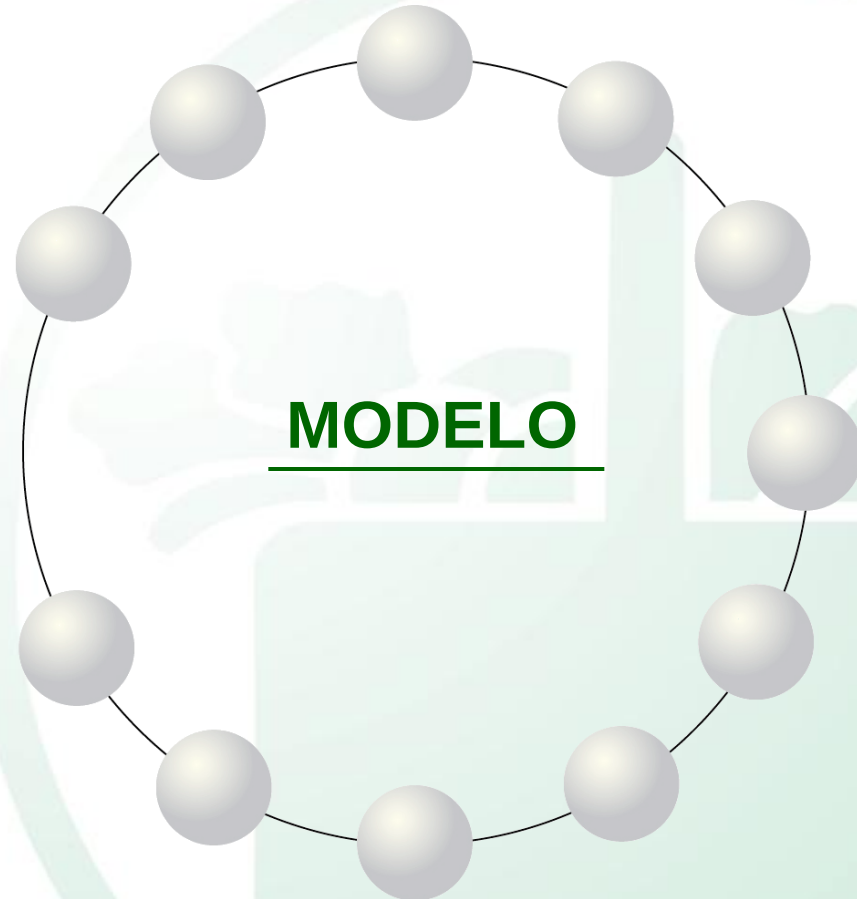
IDEAS SUELTAS

Buenas / regulares / malas “sin orden”

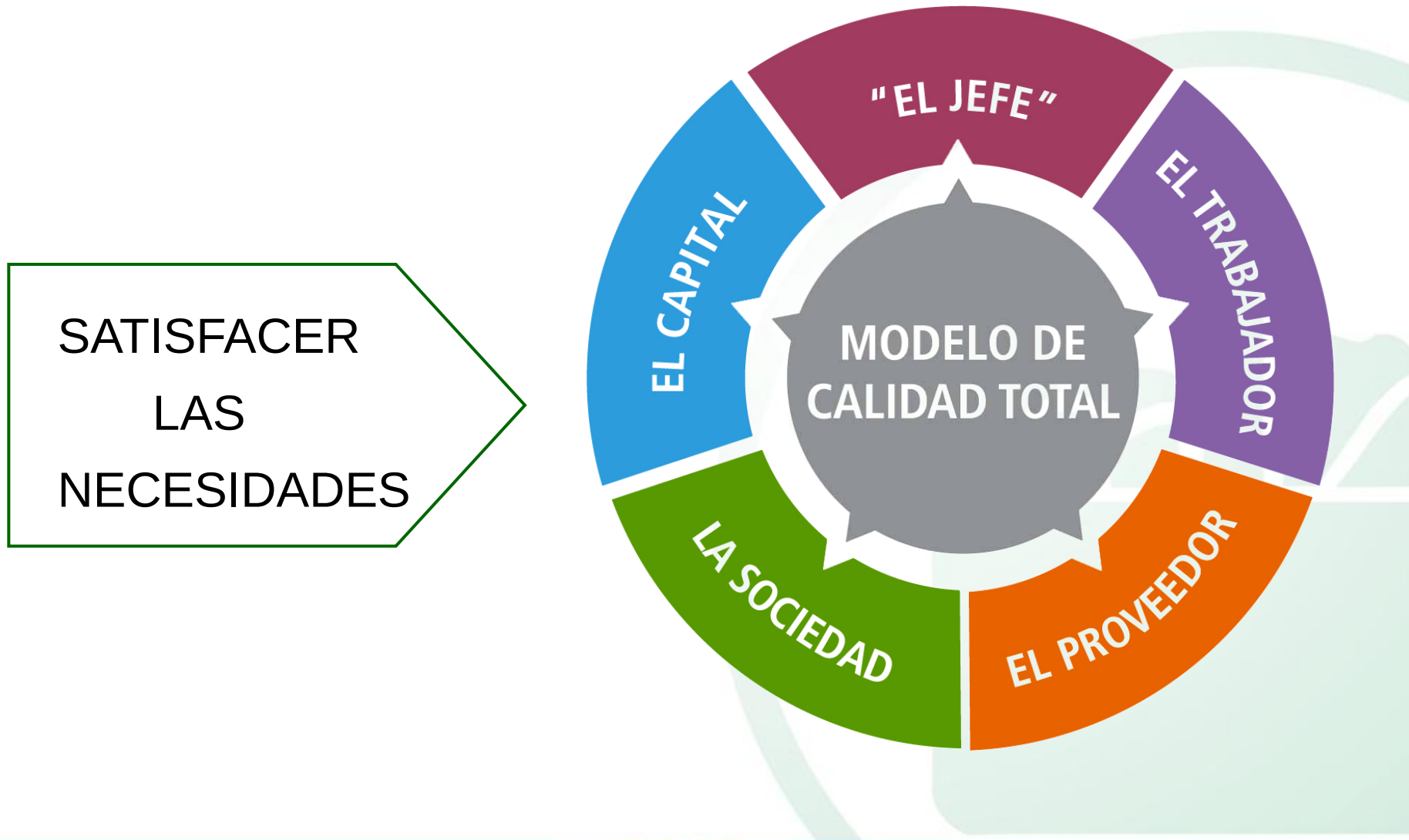


IDEAS

Ordenadas por un modelo



2.3 MODELO DE CALIDAD TOTAL





ESTABILIDAD



Quien tiene que satisfacer a “El Jefe”
ha de estar completamente satisfecho

Contrato fijo



Estabilidad laboral
para los 74.000 trabajadores y
las trabajadoras
de Mercadona

FORMACIÓN



Objetivo:

- Convertir el conocimiento en acción
- Compartir los 74.000 la misma visión
- Implicación y reconocimiento

SATISFACER
A
“EL JEFE”



En 2012:

- Inversión de 44 millones de euros
- 600 euros por trabajador/trabajadora



PROMOCIÓN



La evolución de Mercadona va ligada al desarrollo y proyección laboral de nuestra plantilla

- En 2012 más de 510 trabajadoras y trabajadores han sido promocionados
- En los cursos de promoción de 2012 un 55% son mujeres



CONCILIACIÓN



-  No abrir nuestros supermercados los domingos
-  Preferentemente, horarios continuados y rotativos
-  Acumular el período de lactancia en un mes
 - 3.321 madres trabajadoras en 2012
-  4 centros de educación infantil
-  Trabajar al lado de casa

CONCILIACIÓN



El porcentaje de trabajadoras de Mercadona que decide ser madre es dos veces y media más que la media española



6,9% vs. 4,2%

RETRIBUCIÓN



Principio de equidad:

A misma responsabilidad igual sueldo

● SUELDOS 2013. PERSONAL BASE

Sueldo mínimo enganche

1.296 euros brutos mes

Sueldo +4 años en la empresa

1.735 euros brutos mes



RETRIBUCIÓN



Prima por objetivos

- + 1 año La nómina de 1 mes
- + 4 años La nómina de 2 meses

En 2013



263 Millones €

repartidos entre los
trabajadores y las trabajadoras



MERCADONA
SUPERMERCADOS DE CONFIANZA

- Mercadona, firma su primer Plan de Igualdad el 17 de Diciembre del 2009 (*vigencia de 4 años*)
- **Objetivo:** garantizar la igualdad y la objetividad en las siguientes áreas:
 - Acceso en el empleo.
 - Contratación y clasificación profesional.
 - Promoción.
 - Formación.
 - Retribución.
 - Salud laboral.
 - Conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Comunicación y sensibilización.
 - Participación.

¿Cuál es nuestro compromiso?

- ✓ Cumplir con la ley.
- ✓ Evitar estereotipos de género (en la selección, contratación y promoción de personal).

Igualdad = Equidad interna = Mejor candidata/o.

Principales medidas:

1. Cambio de paradigma: fomentar, entre ambos sexos, el intercambio de tareas tradicionales (hombres en limpieza, mujeres en reparto, etc.)
2. En el acceso a la empresa y en la promoción interna: a igualdad de méritos y capacidad, accederá la persona del sexo menos representado al puesto.

SITUACIÓN ACTUAL	FUTURO
Mayoría de mujeres como limpiadoras, cajeras, perfumeras, secretarias.	Conseguir el 50% de mujeres y hombres
Mayoría de hombres como mecánicos, repartidores, descarga.	Conseguir el 50% de mujeres y hombres
Mayoría de mujeres en RRHH y RREE Mayoría de hombres en logística y en obras	Equiparar mujeres y hombres en todos los departamentos
El 70% de la plantilla son mujeres, y la mayoría de ellas, se encuentran en los dos grupos profesionales (Gerentes A y B)	50% de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales (Gerentes A, B y C)

3. Uso de un lenguaje no sexista, (nombrar a ambos sexos, mujeres y hombres de manera igualitaria):

EPC	EAC
Trabajadores de Mercadona	Trabajadores y trabajadoras Trabajadoras y trabajadores La Plantilla de Mercadona
Coordinador	Coordinador o coordinadora
Secretaria	Ayudante / secretaria o secretario
Cajera	Gerente de cajas
Repartidor	Gerente de reparto
La mujer de la limpieza	Gerente de limpieza
Perfumera	Gerente de perfumería

4. Formar en igualdad de trato y de oportunidades al personal directivo.
5. Informar a la plantilla de las medidas de conciliación de vida familiar y laboral (*tenemos expuesto en los tablones de anuncio de los centros una hoja informativa que recoge las medidas de conciliación*)
6. Hemos mejorado la ley:
 - Aumentado, hasta 5 años del tiempo de excedencia para el cuidado de hijos o hijas menores (hasta que tengan 5 años).
 - Aumentando, el tiempo de excedencia para el cuidado de familiares dependientes, hasta 2º grado de consanguinidad, hasta que cese la causa, o hasta un tiempo máximo de 5 años.

- Permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible, para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, *(previa justificación y con aviso, dentro de los 15 días del mes anterior al tratamiento)*.
- Permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los trámites de las adopciones internacionales.
- Ayuda psicológica para las víctimas de violencia doméstica, que lo soliciten.

7. Prevenir, y en su caso sancionar, el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

[En nuestro Convenio se prevé la máxima sanción (despido), para las faltas graves de respeto, el acoso laboral, el acoso sexual o por razón de sexo, así como a las denuncias falsas de acoso] .

Mercadona: Modelo Calidad Total

Modelo de responsabilidad y compromiso

MUCHAS GRACIAS

mjsisamon@mercadona.es

