



4

**Trabajadores
y trabajadoras**

Compromiso
con un trabajo
responsable
e integrador

EROSKI
zurekin

EROSKI
zurekin

EROSKI
zurekin

Modelo de compromiso integrador ⁴¹³⁻¹



La gestión de personas en nuestra organización se caracteriza por la particularidad de que somos trabajadores y trabajadoras, pero también propietarios y propietarias: 9.258 personas de la plantilla de EROSKI somos socias y socios trabajadores (el 32% del total), lo que nos hace participantes en la gestión cooperativa de la empresa.

Esta condición se traduce en un elemento diferencial del Grupo EROSKI frente a otras empresas de distribución: una actitud proactiva y un elevado nivel de compromiso con el proyecto, que se refleja en el desempeño en todos los niveles de la organización.

El empleo que creamos sigue nuestro modelo de gestión y nuestro compromiso con la plantilla, con la clientela y con la propia sociedad, y por eso nos esforzamos para que sea estable y de calidad. Así, hay que destacar que más del 76% del empleo creado por EROSKI en 2019 fue de carácter fijo. Asimismo, potenciamos la solidaridad retributiva, la igualdad, la conciliación y la salud y seguridad de nuestros trabajadores, así como su desarrollo profesional y su participación en la toma de decisiones como ejes fundamentales de la calidad del empleo que ofrecemos.

Una empresa socialmente responsable

Para EROSKI, la responsabilidad social es un valor compartido por toda la organización y se encuentra bajo la responsabilidad directa de Presidencia. En nuestros Estatutos Sociales, en el Reglamento de Régimen Interno Cooperativo y en el Manual de Gestión Ética se reconocen nuestros compromisos en materia laboral, tanto para nuestros trabajadores y trabajadoras propias como de subcontratas y proveedores. Integrando la gestión ética entre los objetivos principales de la dirección, alcanzamos nuestros compromisos de:

- El cumplimiento legislativo y de la normativa laboral y cooperativa vigente, así como de los compromisos propios de EROSKI.
- La implantación de un sistema de gestión ética eficaz.
- La mejora continua en el comportamiento ético de la organización.
- El apoyo y el respeto de la protección de los derechos humanos y laborales proclamados en el ámbito internacional.

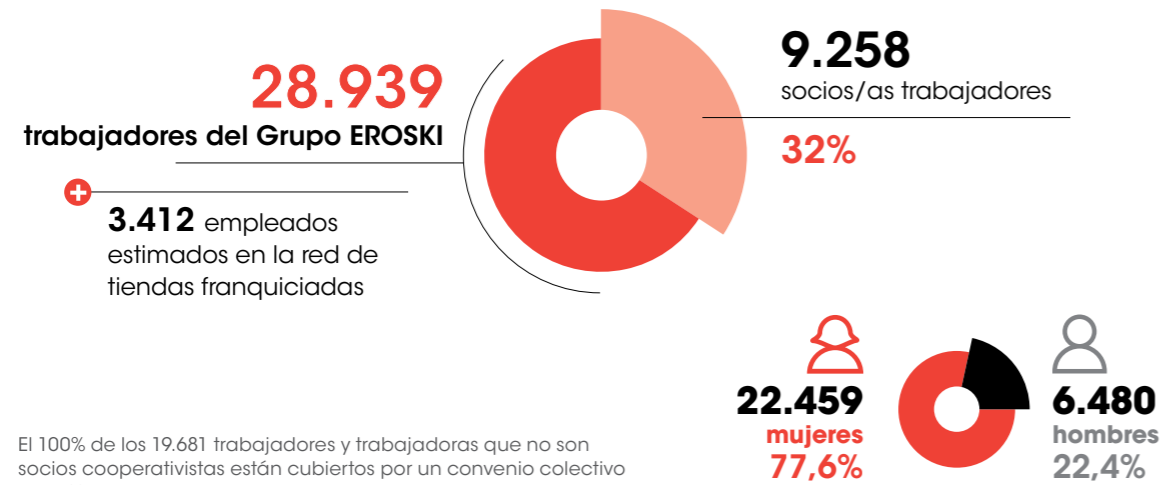
Los 10 valores esenciales de nuestro trabajo

- 1 Fomentamos la **participación**.
- 2 Promovemos el **desarrollo personal y profesional** a través de la mejora de los conocimientos, aptitudes y habilidades.
- 3 **Sentimiento de pertenencia**: estamos orgullosos de pertenecer a EROSKI y buscamos las áreas de mejora.
- 4 Impulsamos **la información y la comunicación** de manera bidireccional dentro de la organización.
- 5 Gracias a la solidaridad interna, primamos **lo colectivo sobre lo individual** y el largo sobre el corto plazo.
- 6 **Dinamismo** para adaptarse al cambio y promover la innovación.
- 7 **Orientados al cliente** para adaptarnos y anticiparnos a sus necesidades.
- 8 Mejoramos continuamente las condiciones del trabajo para garantizar una **calidad de vida adecuada**.
- 9 **Solidaridad externa** para devolver a la sociedad lo que nos aporta.
- 10 Los trabajadores y trabajadoras aspiramos al **máximo nivel de profesionalización**.



Principales indicadores 102-8; 102-41; 401-1

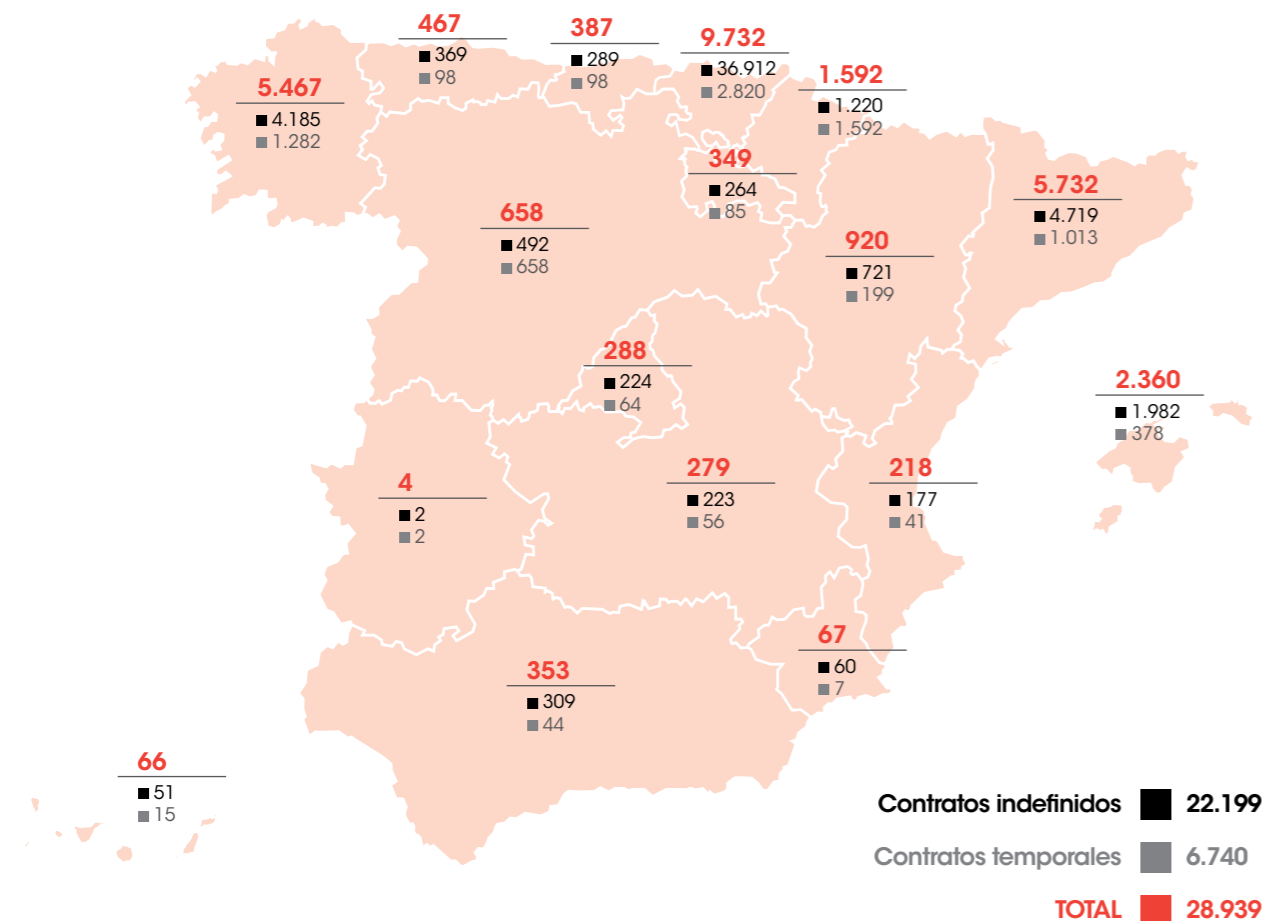
Número total de personas trabajadoras



El 100% de los 19.681 trabajadores y trabajadoras que no son socios cooperativistas están cubiertos por un convenio colectivo (un 68% del total de la plantilla)

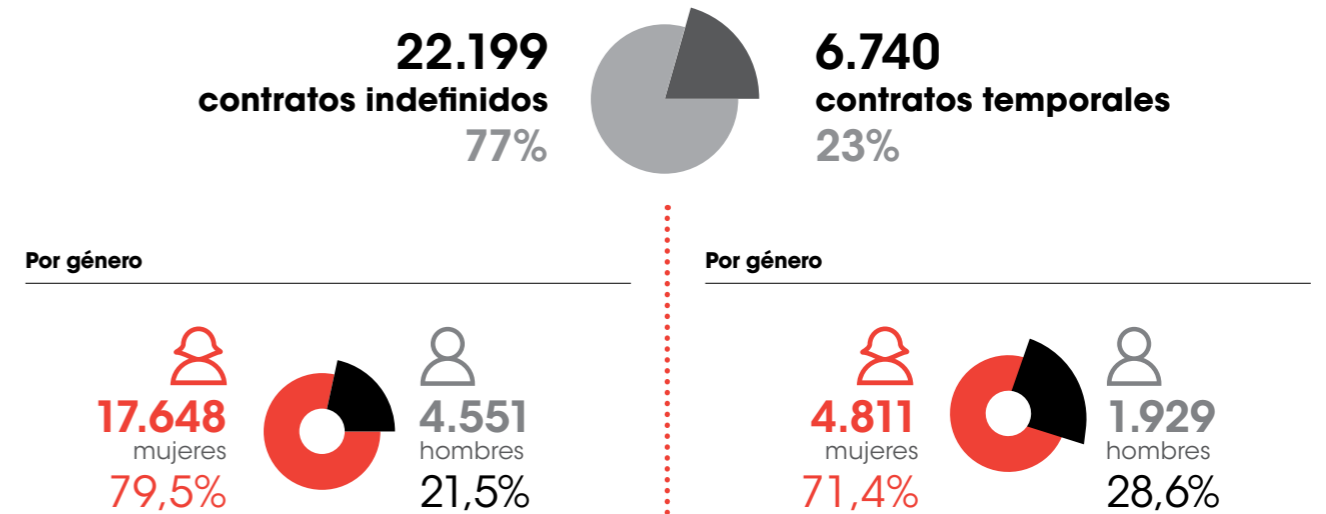
Véase la tabla 5 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

Número de personas trabajadoras por tipo de contrato y comunidad autónoma



Véase la tabla 6 del anexo de indicadores para datos del número de personas trabajadoras por tipo de contrato y comunidad autónoma.

Número de personas trabajadoras por tipo de contrato según género, franja de edad y categoría profesional



Por edad

< 30	1.204	5,4%
30-50	14.954	67,4%
> 50	6.041	27,2%

Por clasificación profesional

Directivo/a	35	0,2%
Gestor/a	325	1,5%
Mando	1.496	6,7%
Profesional	16.459	74,1%
Responsable	2.858	12,9%
Técnico/a	1.026	4,6%

Véase la tabla 7 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

Por edad

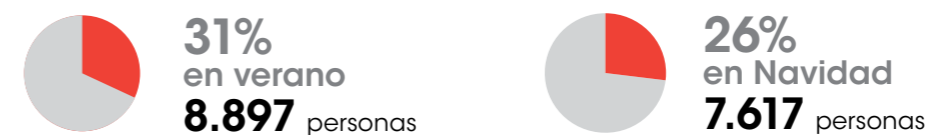
< 30	2.872	42,6%
30-50	3.117	46,2%
> 50	751	11,1%

Por clasificación profesional

Directivo/a	0	0%
Gestor/a	5	0,1%
Mando	37	0,6%
Profesional	6.567	97,4%
Responsable	49	0,7%
Técnico/a	82	1,2%

Véase la tabla 8 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

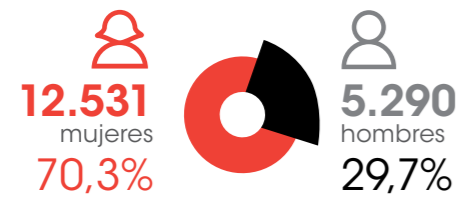
Plantilla temporal por sustituciones



Número de personas trabajadoras por tipo de jornada según género, franja de edad y categoría profesional



Por género



Por edad

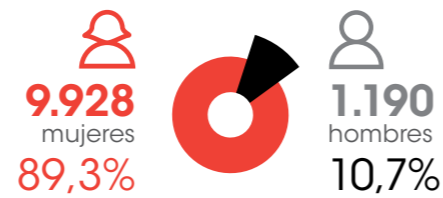
< 30	1.948	10,9%
30-50	10.874	61,0%
> 50	4.999	28,1%

Por clasificación profesional

Directivo/a	35	0,2%
Gestor/a	322	1,8%
Mando	1.416	7,9%
Profesional	12.540	70,4%
Responsable	2.554	14,3%
Técnico/a	954	5,4%

Véase la tabla 9 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

Por género



Por edad

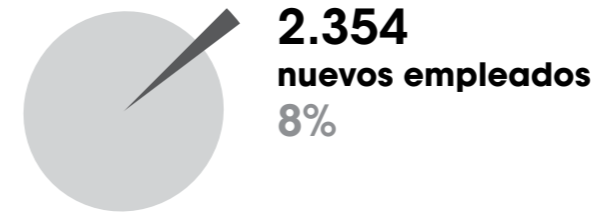
< 30	2.128	19,1%
30-50	7.197	64,7%
> 50	1.793	16,1%

Por clasificación profesional

Directivo/a	0	0%
Gestor/a	8	0,1%
Mando	117	1,1%
Profesional	10.486	94,3%
Responsable	353	3,2%
Técnico/a	154	1,4%

Véase la tabla 10 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

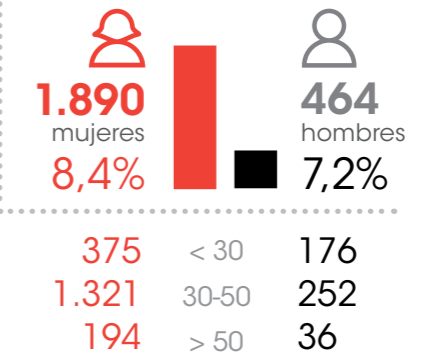
Número e índice de contrataciones según género y franja de edad



Por edad

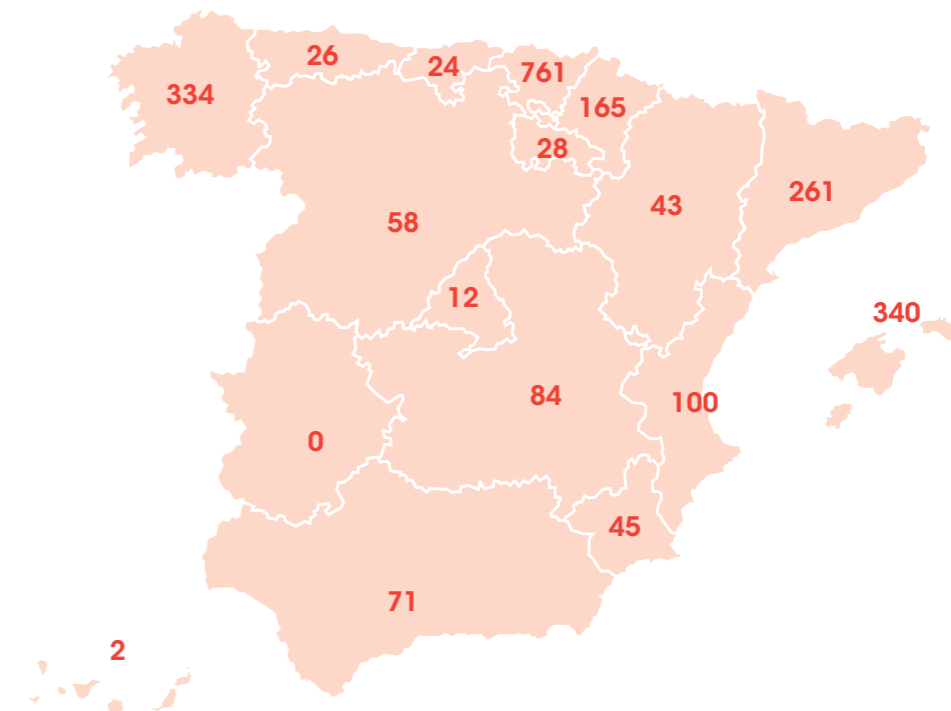
< 30	1,9%
30-50	5,4%
> 50	0,8%

Por género y edad

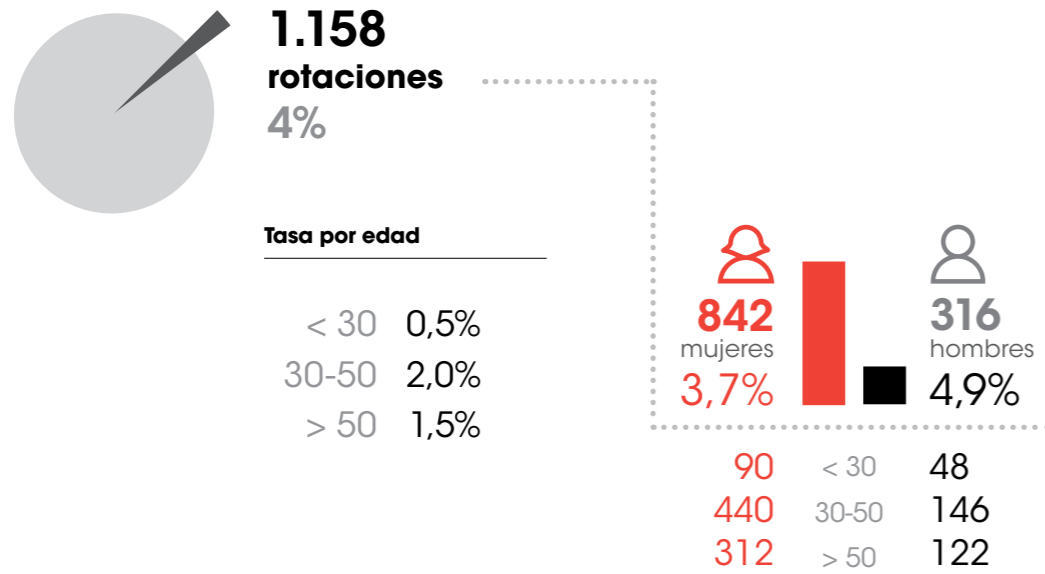


Véase la tabla 11 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

Número de contrataciones por comunidad autónoma

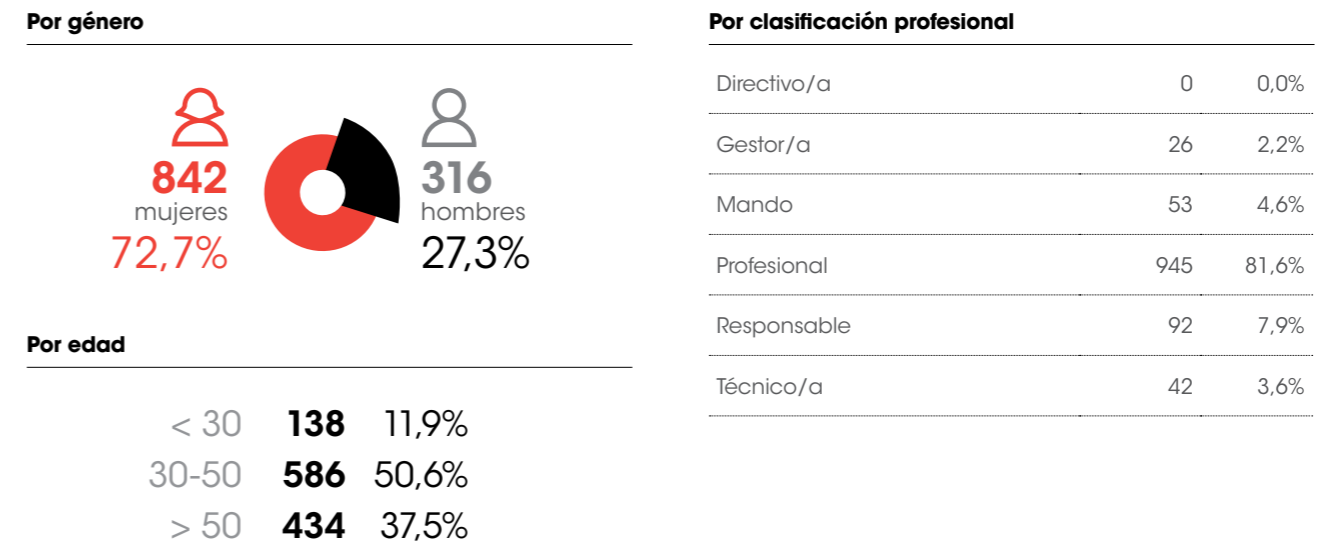


Número e índice de rotaciones (salida voluntaria, despido, jubilación o fallecimiento) según género y franja de edad



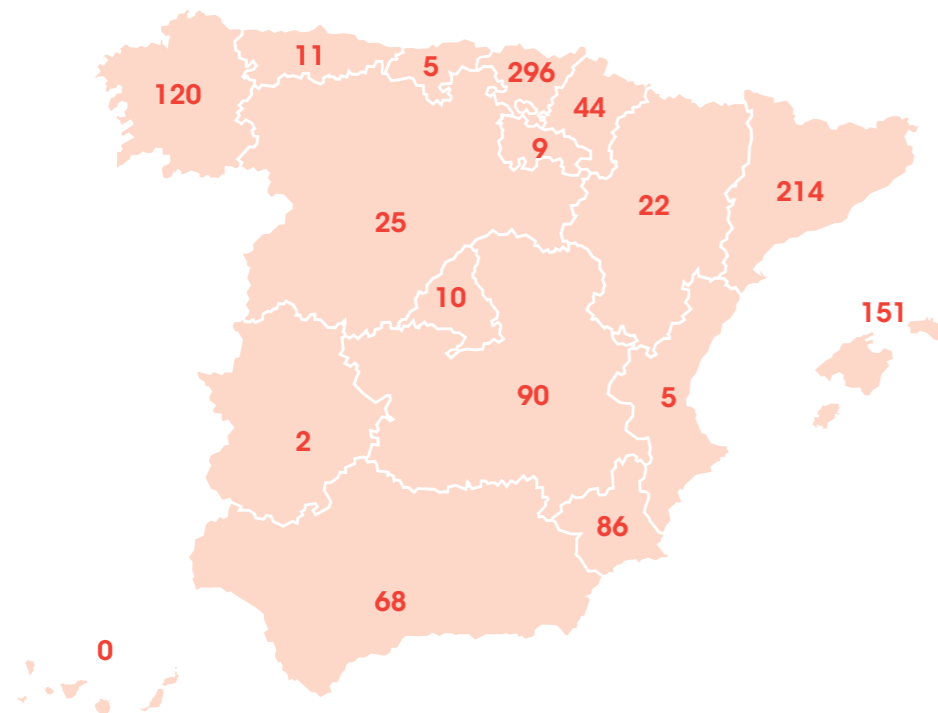
Véase la tabla 12 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

Número de despidos según género, franja de edad y categoría profesional y porcentaje sobre datos de 2019



Véase la tabla 13 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

Número de rotaciones por comunidad autónoma



Los ejes de la gestión responsable de los trabajadores y trabajadoras

Solidaridad retributiva 102-34; 102-35; 102-36; 102-37; 102-38; 102-39; 202-1; 405-2

EROSKI, S. Coop., siguiendo sus valores corporativos, aplica el principio de solidaridad retributiva en toda la organización, lo que se traduce, a nivel interno, en una estrecha horquilla salarial entre los puestos con menor responsabilidad y los de alta dirección: en concreto, el abanico salarial en 2019 fue de 8,17. Así, la relación entre la compensación total que recibe la persona con mayor retribución y la mediana de la compensación del resto del personal en la cooperativa es de 7,54. Esta ratio difiere considerablemente de las empresas del IBEX 35, donde, según datos de 2018, las primeras personas ejecutivas perciben de media 76 veces más retribución que la media del resto de la plantilla.

El Comité de Valoración, nombrado por el Consejo de Dirección y el Consejo Social, es el encargado de definir el nivel retributivo en la cooperativa, una vez valoradas las tareas que deben realizarse y las capacidades y competencias requeridas para cada puesto de trabajo. Por su parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la que propone al Consejo Rector la política retributiva de la alta dirección.

La retribución en EROSKI es pública, igualitaria entre hombres y mujeres y depende del puesto y no de otros factores como la antigüedad o la negociación individual. Además, para permitir la captación y la retención de los recursos humanos necesarios, se aplica el principio de competitividad externa, adecuando la retribución a los niveles más generalizados en las empresas del sector. Así, en el caso del convenio de supermercados, el salario base mínimo es un 8,60% superior al salario mínimo interprofesional en España.

Por otro lado, a nivel externo, la solidaridad retributiva implica que **la remuneración del Consejo de Dirección es de media un 74% inferior respecto al valor del mercado.** Así, durante 2019, la remuneración total comparable con el mercado del presidente y los miembros del Consejo de Dirección fue, en conjunto, de 685.866 euros. Esto difiere enormemente de la realidad de las empresas del IBEX 35, en las que la retribución media por consejero es casi 7 veces lo que percibe de media una persona del Consejo de Dirección de EROSKI. Asimismo, los miembros del Consejo Rector, nuestro órgano superior de gobierno, no perciben retribución fija o variable alguna por esta labor (excepto los costes de desplazamientos a las reuniones de dicho órgano).

	EROSKI, S. Coop.	Resto de sociedades
Abanico salarial	8,17	11,73
Ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la mediana de la compensación total anual del resto de empleados	7,54	9,71
Incremento porcentual entre 2018 y 2019 de la compensación total anual	Desde 1,64% hasta 2,56%	Entre 1% y 2% de incremento del salario base en todas las sociedades
Ratio entre la retribución media de los miembros del Consejo de Dirección y directivos y el resto de empleados	3,71	4,61
Ratio entre el salario base y el salario mínimo interprofesional	25,99%	8,60% * En 2019, el salario mínimo interprofesional se incrementó más de un 22%
Brecha salarial ponderada según el peso de cada categoría profesional en el total de trabajadores	8,1%	5,9%

Remuneración promedio por género del Consejo de Dirección



111.311 €
brecha salarial
8%

107.052 €
mujeres

115.570 €
hombres

Remuneración promedio por género y categoría profesional

Categoría profesional	EROSKI, S. COOP.			Resto de sociedades		
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
Directivo/a	73.760	76.199	3,3%	64.826	88.334	36,3%
Gestor/a	44.485	46.989	5,6%	52.231	55.302	5,9%
Mando	31.692	31.676	-0,1%	29.424	33.055	12,3%
Profesional	17.039	18.771	10,2%	16.057	16.834	4,8%
Responsable	23.214	23.286	0,3%	21.310	23.282	9,3%
Técnico/a	30.723	31.484	2,5%	29.294	32.985	12,6%

La retribución referencia por categoría profesional en la cooperativa es igualitaria entre hombres y mujeres. La brecha salarial se debe a la distribución dispar en número de personas según género en los distintos niveles de responsabilidad dentro de la misma categoría profesional y a una evolución histórica de los índices retributivos. Se espera que

progresivamente la brecha disminuya, gracias a la renovación natural de los trabajadores y trabajadoras dentro de la cooperativa y a la mayor presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad dentro de la misma categoría profesional.

Remuneración promedio por género y franja de edad

Franja de edad	EROSKI, S. COOP.			Resto de sociedades		
	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
< 30	17.543	17.396	-0,8%	15.168	15.744	3,8%
30-49	19.527	25.236	29,2%	17.324	20.587	18,8%
> 50	19.601	28.070	43,2%	17.694	25.697	45,2%

Todos los datos retributivos están calculados con el 100% de jornada laboral.

Igualdad

En EROSKI consideramos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización. Acabar con la desigualdad supone un proceso de cambio directamente relacionado con nuestra cultura cooperativa e igualitaria. En este sentido, EROSKI se rige por el principio de no discriminación ya previsto en sus estatutos fundacionales no solo en relación con el género, sino también con la raza, la orientación sexual, las creencias religiosas, las opiniones políticas, la nacionalidad, el origen social, la discapacidad o cualquier otra característica que pudiera originarla.

Para ello, contamos desde 2005 con una Comisión para la Igualdad, responsable de la realización y la actualización periódica del Diagnóstico y el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de EROSKI, y con el Observatorio de Igualdad, una herramienta para velar por el cumplimiento de este principio en toda la organización.

Representantes de las socias y socios trabajadores de la cooperativa componen este organismo, que cuenta con seis áreas de trabajo: uso del lenguaje, eliminación de barreras físicas y de salud, eliminación de barreras sociales, desarrollo personal y profesional y conciliación de la vida personal y profesional.

Además, contamos con un canal de denuncia y, desde 2015, con un servicio de asesoría confidencial para evitar posibles casos de acoso en el trabajo y canalizar cualquier incidencia. Disponemos también de un protocolo contra la violencia de género, que ha sido elegido como buena práctica para alcanzar el ODS 5 de Igualdad de Género por parte de la Red Española del Pacto Mundial.

En 2019 hemos continuado realizando un seguimiento periódico de revisión del Plan de Igualdad y también se han desarrollado acciones de fomento y colaboración con la igualdad de género, entre las que destacan:

Celebración del Día Internacional de la Mujer

- Desayuno gratuito para sensibilizar y celebrar el 8 de marzo.
- Cartelería en toda la red de tiendas.
- Publicidad del evento interna y externamente a través de la revista *Nexo* y *newsletters* semanales.

Formación para favorecer la igualdad

Se ha continuado fomentando la "Escuela de carretilleras", una acción para favorecer la empleabilidad de las mujeres de EROSKI en puestos que tradicionalmente tienen un rol más masculinizado. La formación se ha extendido a 10 mujeres.

Colaboraciones

- Celebración de la jornada de igualdad "No soy invisible. La diversidad enriquece", que sirvió para hablar de diversidad y acoso, de integración e igualdad y del rol de los observadores en los casos de *bullying*, entre otros aspectos.
- Colaboración con la campaña institucional con la Diputación Foral de Bizkaia en relación con los juguetes no sexistas.
- Participación en el acto organizado por la Cruz Roja, "El balance más positivo", con el objetivo de concienciar a las empresas de la importancia de la corresponsabilidad en materia de conciliación.

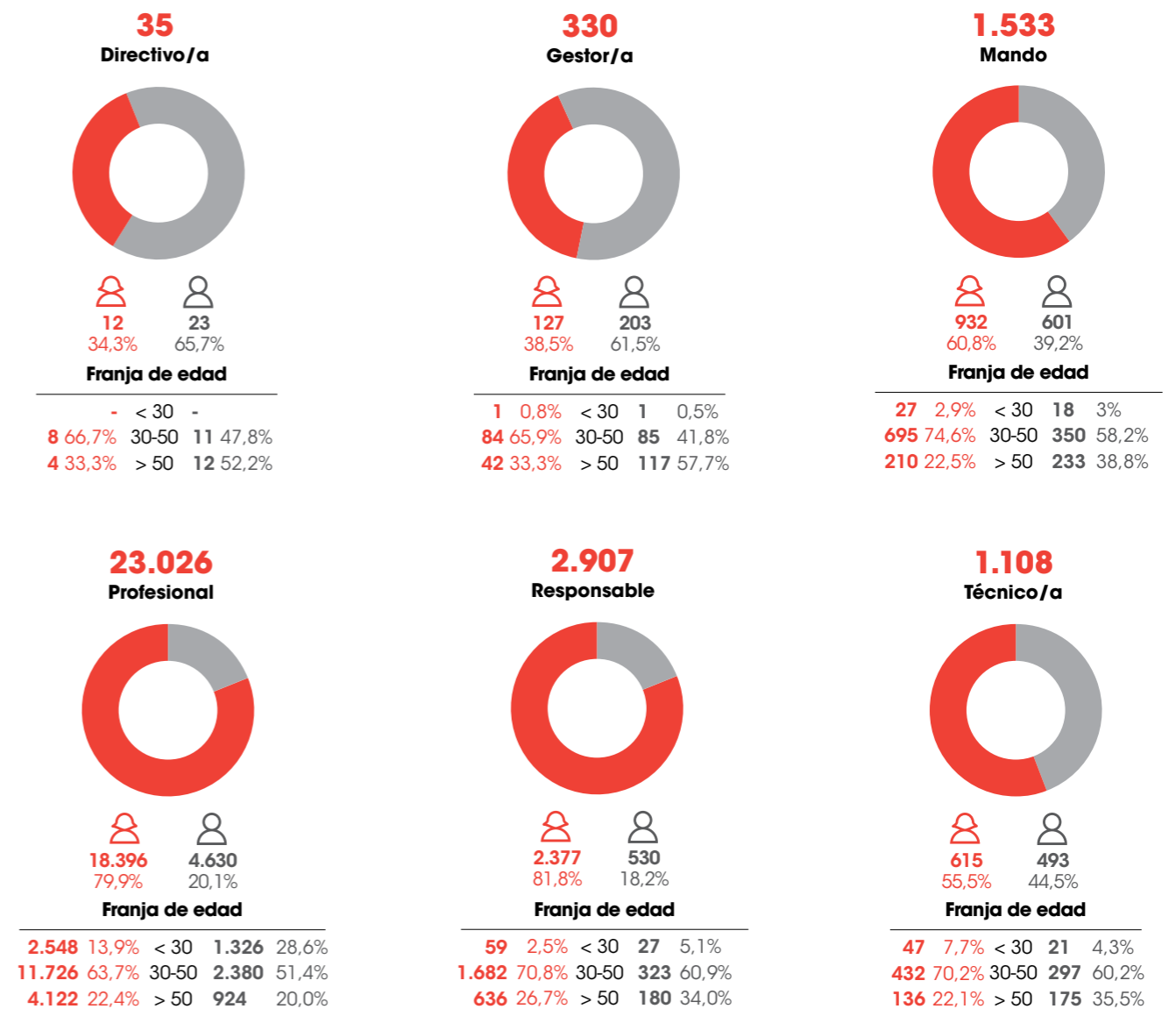


Indicadores de igualdad 405-1

Como muestra de nuestro compromiso por la igualdad, cabe destacar que el 78% de nuestra plantilla son mujeres, y son ellas las que ocupan el 72% de los puestos de responsabilidad en 2019, porcentaje muy superior a la media del sector. Además, EROSKI, S. Coop. cuenta desde principios de 2017 con un Consejo de Dirección con presencia paritaria de mujeres y hombres.

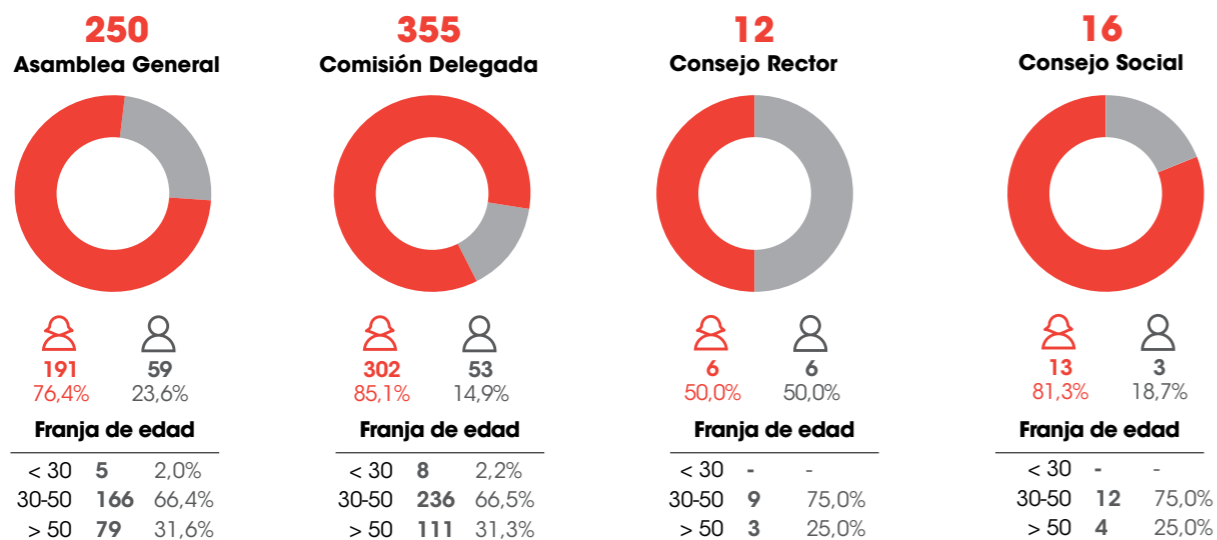
Asimismo, la presencia de mujeres es también mayoritaria en los órganos de gobierno corporativo. En 2018 se alcanzó la paridad también en el máximo órgano de gobierno de EROSKI, S. Coop., el Consejo Rector.

Distribución por género y franja de edad de personas trabajadoras según categoría profesional



Véase la tabla 14 del anexo de indicadores para comparativa con el ejercicio anterior.

Distribución por género y franja de edad de los órganos de gobierno



Véase la tabla 15 del anexo para comparativa con el ejercicio anterior.

Conciliación

Una de las áreas de trabajo de nuestro Plan de Igualdad es la conciliación de la vida personal y profesional. En este ámbito, se han continuado desarrollando las siguientes medidas:

- Ampliación del permiso recuperable por ingreso o intervención quirúrgica de familiares, sin necesidad de que dicha intervención conlleve pernocta.
- Ampliación del permiso por fallecimiento de familiares de segundo y tercer grado.
- Incorporación de una licencia retribuida para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto, mejorando lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

EROSKI fue la primera empresa en equiparar completamente los derechos laborales de las parejas de hecho y de derecho en el año 2004.



Indicadores de conciliación de la vida personal y profesional 401-3

En materia de conciliación, EROSKI cuenta con permisos adicionales a los que la legislación establece e impulsa entornos y horarios de trabajo que permitan un equilibrio entre la vida personal y profesional. Por ejemplo, en 2019 un 13% de las personas empleadas trabajaron con reducción de jornada o estuvieron de excedencia por guarda legal o por cuidado de familiares.

causa manifiesta y manteniendo el derecho a recuperar la jornada laboral completa una vez finalizado el periodo de reducción, o concediendo excedencias temporales voluntarias con reserva de puestos de trabajo para proyectos de colaboración con ONG u otros planes de desarrollo personal. Así, durante el pasado ejercicio, 986 personas se acogieron a una reducción de jornada o excedencia voluntaria.

Asimismo, EROSKI atiende también las particularidades de otros proyectos personales de sus trabajadoras y trabajadores, ofreciendo la posibilidad de reducir su jornada sin

Distribución por género de permisos parentales

	Mujeres	Hombres	Total
N.º total de personas que se han acogido al permiso parental en 2019	361	171	532
N.º total de personas que han regresado al trabajo en 2019 después de terminar el permiso parental	203	136	339
Tasa de regreso al trabajo (porcentaje de personas que regresaron tras finalizar su permiso en 2019)	74,9%	87,2%	79%
N.º personas que continúan en EROSKI 12 meses después de reincorporarse tras un permiso parental en 2018	343	94	437
Tasa de retención (porcentaje de personas que continúan en EROSKI 12 meses después)	92,2%	87,9%	91%

Distribución por género de personas trabajadoras con reducción de jornada según causa

	Mujeres	Hombres	Total
N.º personas con reducción de jornada por guarda legal	3.032 (97,7%)	71 (2,3%)	3.103
N.º personas con reducción de jornada por cuidado de familiares	217 (93,5%)	15 (6,5%)	232
N.º personas con reducción de jornada voluntaria	54 (90,0%)	6 (10,0%)	60

Datos a 31 de enero de 2020 referidos al Grupo EROSKI

Distribución por género de personas trabajadoras con excedencia según causa

	Mujeres	Hombres	Total
N.º personas con excedencia por guarda legal	241 (96,0%)	10 (4,0%)	251
N.º personas con excedencia por cuidado de familiares	43 (8,06%)	7 (14,0%)	50
N.º personas con excedencia voluntaria	659 (71,2%)	267 (29,0%)	926

Salud y seguridad en el trabajo

Prevención de riesgos laborales 403-1; 416-2

En EROSKI tenemos el compromiso de proteger y mejorar la salud de nuestra plantilla, desarrollando para ello una labor proactiva en materia de seguridad y salud.

Actuamos en los ámbitos de la prevención, la formación y el fomento de la salud, mejoramos de forma continua nuestros sistemas de prevención de riesgos laborales y los integramos en la gestión global de la empresa.

Contamos con dos servicios de Prevención de Riesgos Laborales propios con carácter mancomunado, uno para CAPRABO y otro para el resto de las sociedades del Grupo. Las especialidades de las que se ocupan son: seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La vigilancia de la salud se realiza a través de servicios de prevención externos.

Además, las trabajadoras y trabajadores participamos en la identificación de riesgos y mejoras de las condiciones laborales con propuestas a los comités de Salud y Seguridad (que operan en diferentes ámbitos) y otros órganos de representación societaria, en los que todas las personas empleadas por EROSKI están representadas por sus delegados y con los que se cubre el 100% de los temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.



Medidas de prevención de riesgos laborales

A lo largo de 2019 se han llevado a cabo acciones para prevenir los riesgos laborales de la plantilla, entre las que destacan:

Revisión y actualización de los planes de prevención de los distintos negocios del grupo, así como de las evaluaciones generales de riesgos y las evaluaciones ergonómicas de diferentes puestos o tareas.

Auditorías internas de prevención e inspecciones programadas. De estas últimas se encargan los equipos inspectores de los propios centros, que además realizan un seguimiento posterior de las acciones correctoras propuestas para reducir y mejorar las anomalías detectadas.

Simulacros de emergencia: con y sin evacuación, en los propios centros de trabajo.

Formación: se han impartido cursos básicos de prevención y formaciones específicas sobre riesgos en el puesto de trabajo o de actuación en emergencias.

Vigilancia de la salud 403-2

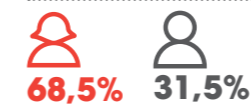
En EROSKI tenemos la especialidad de vigilancia de la salud concertada con un servicio de prevención ajeno encargado de los siguientes tipos de reconocimientos médicos: de ingreso, periódicos en función del riesgo del puesto, tras bajas de larga ausencia, obligatorios en puestos concretos, en embarazos y valoraciones médicas de personal sensible.

Por otro lado, y en cuanto a la contingencia profesional, revisamos y coordinamos con la mutua todos los casos considerados enfermedades profesionales.

Tasa de accidentes laborales por tipo

Accidentes leves

33,1 accidentes laborales leves con baja por cada millón de horas trabajadas



Causas:

37,9%
Sobreesfuerzo

12,2%
Caídas de personas al mismo o distinto nivel

13,4%
Cortes

36,6%
Otras causas

Agente material:

39,9%
Alimentos, vidrios, plásticos o empaquetados

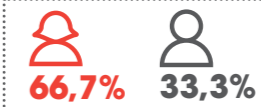
10,2%
Productos metálicos y herramientas

7,1%
Carretillas o similares

42,8%
Otros

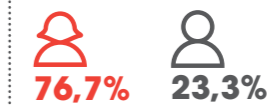
Accidentes graves

0,1 accidentes laborales graves con baja por cada millón de horas trabajadas



Accidentes in itinere

5,4 accidentes laborales *in itinere* con baja por cada millón de horas trabajadas

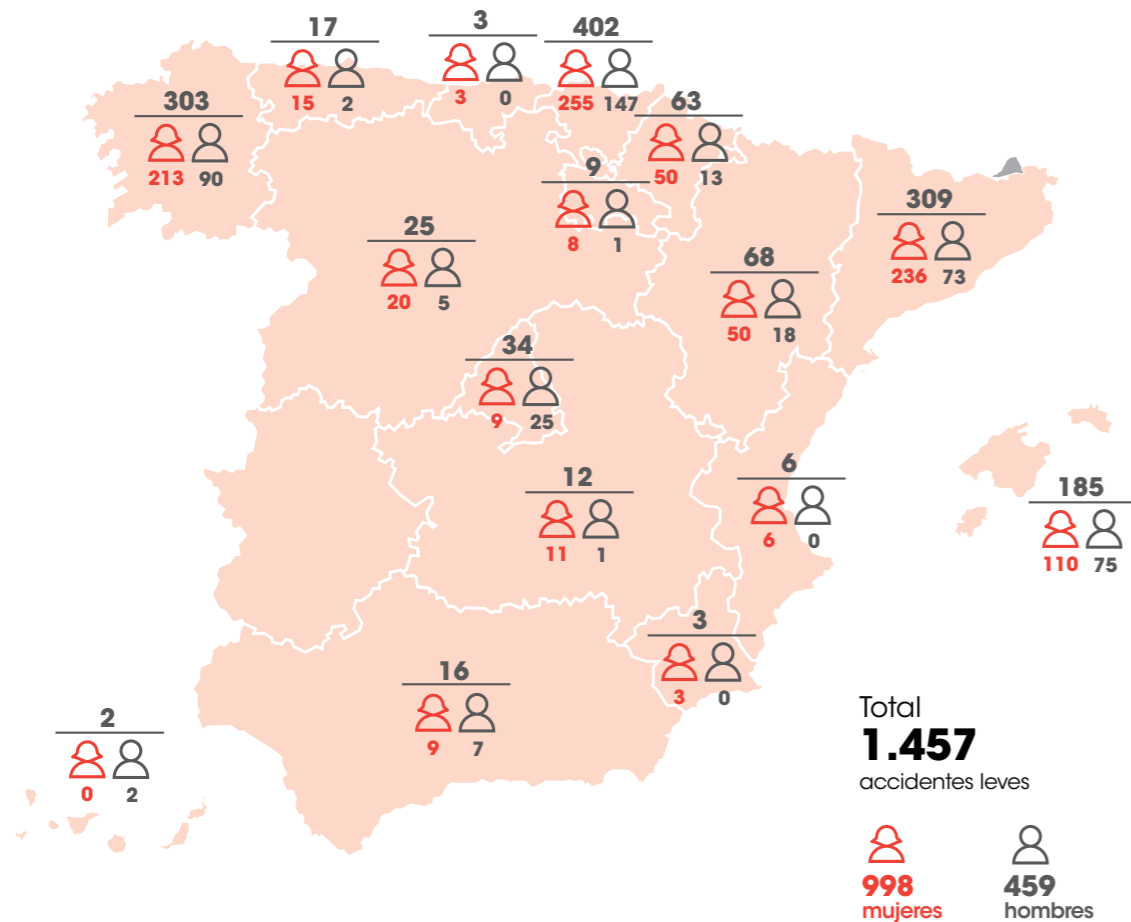


Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional



Véase la tabla T6 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

Distribución de accidentes leves con baja por comunidad autónoma



* Los tres accidentes graves han tenido lugar en el País Vasco (1 mujer y 1 hombre) y en Cataluña (1 mujer).

Tasa de absentismo laboral



Véase la tabla 17 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

Tasa de enfermedades profesionales



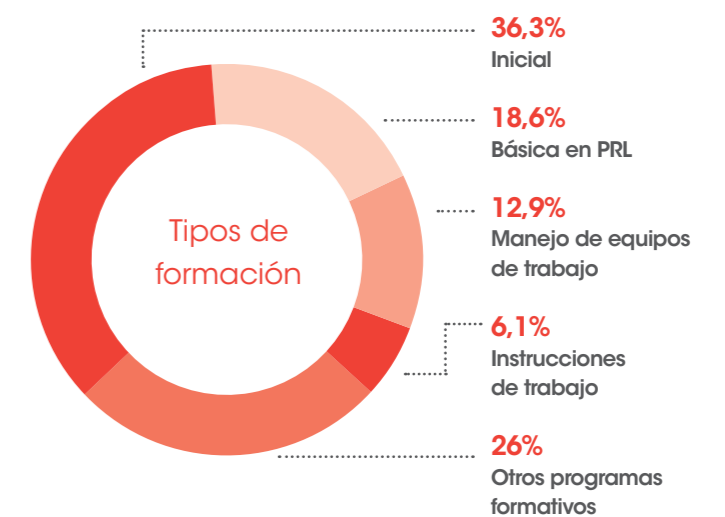
Véase la tabla 18 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.



Tasa de formación en prevención de riesgos laborales 403,404,1

44.388 horas de formación en PRL

1,53 horas medias de formación por cada trabajador o trabajadora



Desarrollo profesional 404-1; 404-2

Potenciar el desarrollo profesional y personal de los equipos de EROSKI constituye uno de los tres pilares del Plan Estratégico para 2020, que sitúa la formación de las personas como una de las claves en la mejora competitiva. A través de la capacitación de nuestra plantilla buscamos constituir equipos de trabajo de alto rendimiento, incentivar el crecimiento profesional y fomentar la cultura cooperativa de autogestión.

Este año se han destinado 1,7 millones de euros a programas formativos, lo que supone 191.938 horas totales dedicadas a la capacitación de nuestros trabajadores y trabajadoras, que equivale a una media de 6,6 horas por trabajador.

Destaca el refuerzo de la formación realizada al personal de tienda de CAPRABO, donde el número de horas formativas prácticamente se ha duplicado y se ha reforzado sobre todo la formación en técnicos/as.

Aunque la formación presencial sigue siendo mayoritaria, se han incorporado nuevas formaciones *online* en 2019, entre las que destacan la formación en *Compliance* penal y protección de datos y un juego digital (llamado *Atrivity*) sobre el 50 aniversario de EROSKI, donde los trabajadores y trabajadoras han podido aprender datos destacados de la historia de la cooperativa a través de esta plataforma de ludificación.



Programas de formación destacados en 2019

Escuelas de frescos

Siguen destacando como formación en el punto de venta las escuelas de frescos de carnicería, pescadería, charcutería, frutería y panadería. Han participado 270 personas y se han destinado 33.304 horas de formación en total.

Escuelas Premium Fresh

Se han realizado dos escuelas Premium Fresh en charcutería y carnicería, en las que se han formado 84 personas y se han invertido 2.077 horas.

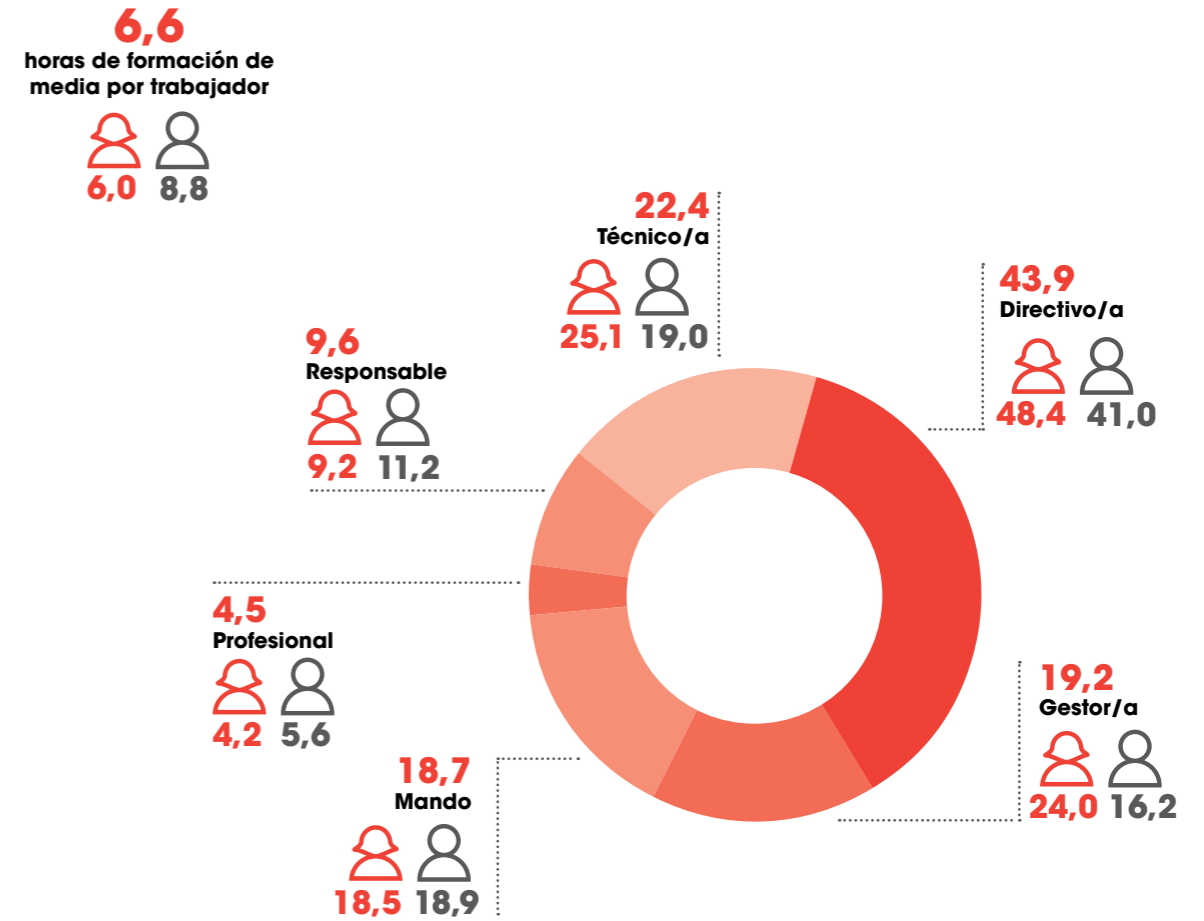
Academia de Innovación: EKINN

En 2019 hemos lanzado un nuevo ecosistema de innovación: Ekinn. Así llamamos al conjunto de metodologías, herramientas y dinámicas en clave de innovación que integramos en la organización para impulsar la evolución de nuestro posicionamiento diferencial.

Para dar forma a Ekinn, además de las diferentes herramientas y métodos que implementamos, contamos con 8 profesionales de EROSKI que se han capacitado para guiar estos procesos de innovación. Nuestros primeros *ekinn*ers se han formado en técnicas y herramientas de la innovación abierta, que incorpora la inteligencia colectiva a los procesos de innovación. Nos apoyamos en Mondragon Unibertsitatea, entre otros prescriptores en la materia, para diseñar nuestra evolución futura.

En 2019 se han dedicado 1.748 horas a la formación de 614 personas en innovación, un pilar fundamental de la estrategia de EROSKI.

Horas medias de formación por género y categoría profesional



Véase la tabla 19 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

Número de horas de formación de las personas trabajadoras según género y categoría profesional

	Mujeres	Hombres	Total
Directivo/a	586	950	1.536
Gestor/a	3.054	3.276	6.331
Mando	17.284	11.351	28.635
Profesional	76.744	26.044	102.788
Responsable	21.892	5.934	27.826
Técnico/a	15.465	9.358	24.823
Total	135.025	56.913	191.938

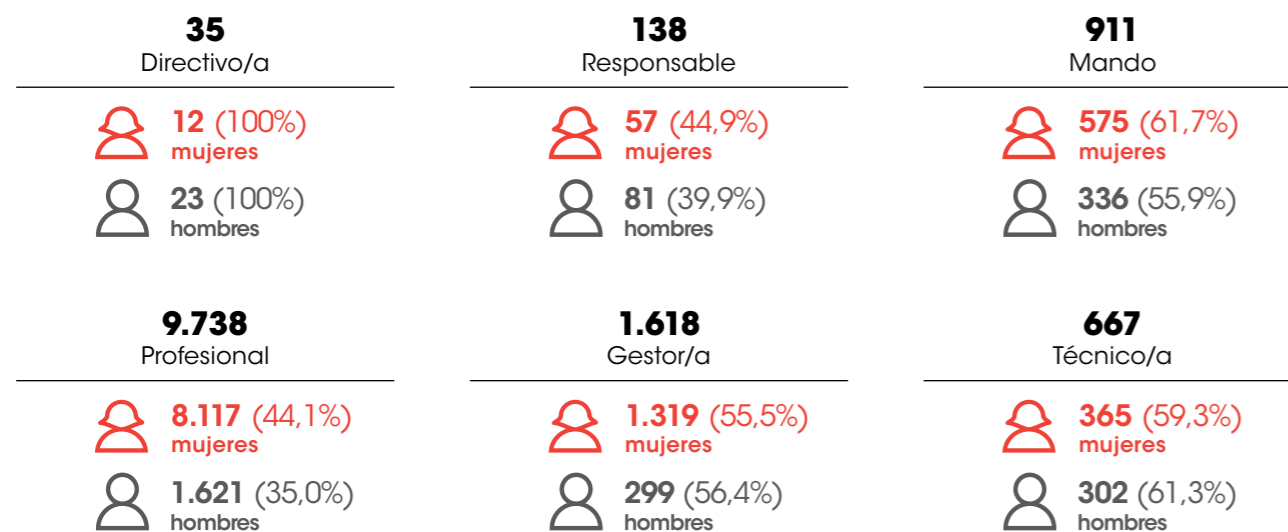
Promoción profesional 404-3

Junto a la formación, otro de los elementos que definen la gestión de las personas en EROSKI es la promoción, entendida como un proceso natural en la vida profesional de nuestras trabajadoras y trabajadores, y basado en la capacitación profesional y en la calidad del desempeño. En este sentido, en 2019 se promocionó al 2,9% de nuestra plantilla, lo que corresponde a 283 personas, de las cuales un 77% eran mujeres.

Número y porcentaje de personas con evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional



Número de personas evaluadas y porcentaje respecto al total de trabajadores por categoría profesional y género



Véanse las tablas 20 y 21 del anexo de indicadores para ver el número de empleados/as sujetos a evaluación y la tabla 19 para comparativa con años anteriores.

Kreando contigo: cultura cooperativa de autogestión

Los Premios de Reconocimiento Corporativo Krea a la innovación interna han cumplido su sexta edición. Las personas que trabajamos en Grupo Eroski somos un equipo participativo, siempre dispuestos a crear experiencias innovadoras en nuestras tiendas día a día. En cada edición de los Premios Krea las candidaturas presentadas han sorprendido por ser capaces de anticiparse a las necesidades de la clientela y de la sociedad, imaginando las soluciones que mejor reflejan la cultura de equipo que nos define.

Krea premia las buenas prácticas y experiencias de los equipos que, de forma más innovadora han diseñado y puesto en práctica sus propias iniciativas, ideas que contribuyen a afianzar aún más los principios y pilares que mejor definen nuestra identidad organizativa.

La edición de 2019 suma además una celebración muy especial. La del 50 Aniversario de Eroski S. Coop. y el 60 Aniversario de Caprabo. Para ello, se han determinado dos menciones especiales del jurado que reconoce la mejor iniciativa puesta en marcha para conmemorar tan señalada fecha tanto para Eroski S. Coop. como para Caprabo.

Emprendedoras y emprendedores franquiciados

Aquellas socias y socios trabajadores que deseen tener su propio negocio pueden acogerse a nuestro programa "contigo en franquicia", donde les ofrecemos formación especializada, ventajas y servicios personalizados, así como herramientas avanzadas para la gestión de sus tiendas, además del respaldo de una marca de confianza como EROSKI. Además, contamos con acuerdos con entidades de financiación y con la Confederación Española de Jóvenes Empresarios (CEAJE), para así darles apoyo e impulsar el emprendimiento.



Inserción laboral e innovación social 103-3, 405

EROSKI, como cooperativa de consumo, es un proyecto colectivo volcado en los consumidores y consumidoras y en la sociedad. Y, por lo tanto, estamos comprometidos con la integración de personas en situaciones desfavorecidas y en riesgo de exclusión social. Para ello, a través de convenios de formación ocupacional firmados con los servicios de empleo públicos o con distintas organizaciones como Cruz Roja, establecemos anualmente programas formativos y prácticas no laborales para aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral. Esto permite su capacitación profesional y facilita su posterior incorporación laboral en nuestros puntos de venta. En 2019, por ejemplo, hemos firmado un nuevo acuerdo con la Consejería de Trabajo,

Comercio e Industria del Gobierno Balear para facilitar la inserción laboral de las personas mayores de 45 años.

En 2019 se formó a más de 900 personas, el doble que en 2018, de las que más de 310 fueron contratadas por EROSKI al finalizar los programas de capacitación.

Entre las distintas iniciativas para la inserción laboral llevadas a cabo en 2019, cabe destacar la puesta en marcha de "La especialización en frescos", junto con la Escuela de Hostelería de Leioa y el Gobierno vasco. Somos pioneros en una titulación oficial en todo el Estado y la formación cuenta con siete estudiantes, que terminaran en el año 2020.

Programa Inserta de la Fundación ONCE

EROSKI es una de las 64 empresas líderes en España que forman parte del Programa y Foro Inserta de la Fundación ONCE. Como empresa Inserta manifestamos nuestro compromiso con la responsabilidad social, la diversidad y la discapacidad y nuestro afán de integrar esta variable de forma transversal en su cadena de valor y en las políticas de RSC que desarrollan, mejorando con ello su competitividad. La Fundación ONCE colabora con nosotros en el desarrollo de proyectos que potencien el

empleo de las personas con discapacidad y mejoren su calidad de vida, optimizando todas las oportunidades de innovación, diferenciación y creación de valor que estos proyectos nos ofrecen.

En 2019 participamos además en el encuentro organizado por Expansión y la Fundación ONCE: Foro Inserta, "La unión del talento, la diversidad y la discapacidad".

Supermercados inclusivos

EROSKI continúa extendiendo el modelo de empleabilidad para personas con discapacidad que comenzó a desarrollar en 2015 junto a Gureak y en 2017 junto a Ampans. Esta iniciativa busca dar nuevas oportunidades a la inclusión laboral de personas con capacidades diversas.

En este año 2019, se han abierto dos supermercados inclusivos franquiciados, un EROSKI/City en la localidad leonesa de Puente Villarente con Soltra, y un segundo supermercado CAPRABO con Ampans. Esto hace que ya sean seis los supermercados inclusivos en toda la red.

Asimismo, potenciamos la inclusión social en nuestra cadena de valor. Por eso colaboramos con proveedores como Freshcut en Galicia, fabricante de la marca Galifresh, y la Fundación Ampans en Cataluña, comercializadora de los quesos Muntanyola, que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y en situación de vulnerabilidad. En 2019, además,

VEGALSA-EROSKI ha suscrito un acuerdo de colaboración con la cooperativa Mulleres Colleiteiras para la recogida y la gestión de aceite usado en su red de establecimientos de la provincia de A Coruña, para favorecer la protección del medio ambiente y la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión social.

Además, respecto a la accesibilidad de nuestros supermercados para los clientes, nuestros establecimientos cumplen con la legalidad vigente en esa materia. Todos los proyectos de apertura y reforma son aprobados por la autoridad competente que lo comprueba. Asimismo, nuestro modelo considera algunas mejoras para las personas con movilidad reducida: balanzas más bajas en fruta, mostradores de información con rebaje de altura y carros especiales. Además, hemos firmado un convenio con el Gobierno de Castilla-La Mancha para poner en marcha iniciativas que faciliten la compra a personas con discapacidad en cuatro centros de esa comunidad.

Distribución de personas trabajadoras con discapacidad según género y categoría profesional

	Mujeres	Hombres	Total	
Directivo/a	0	1	1	0,3%
Gestor/a	0	3	3	0,8%
Mando	4	7	11	2,9%
Profesional	208	116	324	86,6%
Responsable	17	9	26	6,9%
Técnico/a	4	3	7	1,9%
Total	233	141	374	

Véase la tabla 22 del anexo de indicadores para comparativa con años anteriores.

