

75 +DE

MEDIDAS *para conciliar*



gente
consum

efr
empresa



Este **Catálogo +de 75 medidas para conciliar** es mucho más que un recopilatorio de medidas. Es el mejor ejemplo de la intención que tenemos como Cooperativa de hacer que nuestra vida personal y profesional puedan convivir en equilibrio. Es el resultado de escuchar activamente a los trabajadores y trabajadoras que formamos Consum a través del Comité Social, un órgano imprescindible para cuidar del bienestar de toda la plantilla, y de prestar especial atención a los avances que hacemos como sociedad, participando de forma proactiva en foros de todo tipo para seguir estando a la vanguardia de la conciliación.

También es el resultado de llevar muchos años siendo una organización pionera en esta materia. En el año 2007 presentamos nuestro primer Catálogo, que contaba con 50 medidas, y con el que marcamos un precedente único, no solo en nuestro sector, sino también a nivel empresarial en toda España. Esta apuesta nace de nuestra misión: trabajadores comprometidos, clientes satisfechos. Como Cooperativa, estamos convencidos de que tenemos una responsabilidad: ofrecer unas condiciones laborales óptimas atendiendo a nuestros valores y velar por que todos y todas podamos compatibilizar nuestra vida con nuestro trabajo. Fue también en 2007 cuando conseguimos por primera vez la **certificación de Empresa Familiarmente Responsable (EFR)**, y desde entonces hemos avanzado hasta conseguir el nivel de excelencia de este sello, esforzándonos por seguir actualizando todas nuestras medidas según cambiaba la sociedad y las necesidades de nuestra plantilla.

En definitiva, es el resultado de una elección: la de poner a las personas en el centro de todas nuestras decisiones. Una elección que cuenta con el firme compromiso de la Dirección y con el empuje y la fuerza del Comité Social, a través del cuál se canalizan todas las propuestas y las necesidades de las personas de la Cooperativa.

Por todos estos motivos, se ha actualizado y renovado todo el Catálogo, incorporando nuevas medidas que han entrado en vigor por ley, y revisando y modificando otras para adaptarlas a los nuevos requerimientos. También se ha renovado su diseño, facilitando la lectura, y la identificación de las nuevas medidas, tanto legales como exclusivas de Consum, para hacerlo más accesible.

Este Catálogo está a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras, pero especialmente de los mandos y representantes sociales, que tienen la responsabilidad de hacer que los equipos conozcan las medidas y puedan hacer uso de las que necesiten en todo momento.

Compromiso de la Dirección en Igualdad, Conciliación y Diversidad

El compromiso con las personas forma parte de nuestra identidad como cooperativa, y por eso está presente de forma transversal en todas nuestras áreas de negocio. Para la Dirección de Consum y el Comité Social este es un compromiso real que se materializa en hechos a través de distintas herramientas y sistemas que garantizan una buena gestión, y que permiten detectar y dar respuesta a las necesidades de las personas, garantizando el bienestar de trabajadores y trabajadoras.

Además, entendemos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como el conjunto de propuestas y actuaciones que van más allá de la legislación vigente, y que dan respuesta a las necesidades y expectativas de la plantilla, con el objetivo de garantizar un equilibrio entre lo personal, lo familiar y lo profesional, y mejorar la calidad de vida de las personas.

Por ese motivo, en materia de conciliación, contamos desde 2007 con el sello de Empresa Familiarmente Responsable, (conocido a día de hoy como sello “Equilibrio, Flexibilidad y Responsabilidad en la empresa”), año en que diseñamos e implantamos este modelo de conciliación siguiendo los requisitos de la Norma EFR 1000-1. A partir de entonces, contamos también con el Catálogo “+de 75 Medidas para Conciliar”, que ha ido creciendo mediante la incorporación de medidas, en muchos casos innovadoras, con el objetivo de facilitar cada vez más el equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas que integran Consum.

Por lo que respecta a la igualdad de género, fuimos de las primeras empresas en la elaboración de Planes de Igualdad lanzando en 2009 nuestro primer Plan con un objetivo: avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos como la selección, promoción, retribución o conciliación, entre otros. Desde entonces, hemos ido renovando nuestro compromiso de forma periódica y constante, lo que nos hace seguir siendo una empresa pionera en nuestro sector. Hemos implantado, además, un protocolo para la prevención del acoso y la discriminación, que ofrece una vía a la que pueden recurrir de forma totalmente anónima todas las personas que conforman la cooperativa.

Además, en nuestra cooperativa sabemos que la diversidad siempre suma, y que lo más importante es que los valores de la organización acojan e integren a todas las realidades. Por ello, nos aseguramos de crear espacios seguros en los que se erradica cualquier tipo de discriminación por razón de raza, edad, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como diversidad familiar, velando por los derechos de todas las personas. Con el objetivo de asentar este compromiso con la diversidad y la inclusión, en 2025 elaboraremos nuestro Primer Plan de Diversidad, en el que se recogerán todas las acciones que

realizamos en Consum para garantizar que contamos con espacios libres de discriminación.

Existen diferentes grupos de trabajo responsables de velar por el cumplimiento de estos objetivos y su mejora continua. Por un lado, el Comité Social, órgano que representa los intereses de los trabajadores y trabajadoras, es una parte activa y fundamental que ayuda a detectar y a comunicar cómo van evolucionando las necesidades de la plantilla, para que puedan ser analizadas y permitan el desarrollo de nuevas medidas. El Comité de Igualdad, Conciliación y Diversidad de Consum, con representación de la Dirección, el Comité de Personas y Bienestar y el Comité Social, realiza el seguimiento de las iniciativas contempladas en nuestro modelo de Conciliación, el Plan de Igualdad y en el Plan de Diversidad, a la par que recoge las necesidades de la plantilla y traza los objetivos futuros. Asimismo, contamos con un Comité para la Prevención del acoso y la discriminación que gestiona las denuncias de manera confidencial y rigurosa.

Este modelo, que Consum asume como parte de su estrategia empresarial, está concebido para garantizar la mejora continua de las políticas y medidas puestas en marcha por la cooperativa y dirigidas al bienestar de las personas, en coherencia con los valores de Consum, su normativa interna y su naturaleza cooperativa, aunando objetivos y sumando sinergias en cuanto a todos aquellos proyectos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores de Consum, para gestionar de forma ética, obtener resultados positivos y generar las mejores condiciones en nuestro entorno, procurando que las trabajadoras y trabajadores se desarrollen y puedan conciliar trabajo y vida personal.

Asimismo, Consum con sus acciones en relación al bienestar de las personas, es consciente del impacto que produce no sólo en su plantilla, sino en sus grupos de interés y en la sociedad en general. Por ello, se compromete a hacer partícipes de sus valores a sus proveedores y a difundir esta labor a través de sus acciones de comunicación.

En Silla, a 14 de abril de 2025



Antonio Rodríguez

Director General CONSUM, S. COOP. V.

CALIDAD EN EL EMPLEO

- 01 ESTABILIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO
-  02 **JORNADA LABORAL MEDIA INFERIOR A 40 HORAS SEMANALES**
- 03 CINCO SEMANAS DE VACACIONES
- 04 COMPLEMENTO A LA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR ENFERMEDAD
- 05 SERVICIO MÉDICO
- 06 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES
- 07 PRÉSTAMOS PARA SOCIOS Y SOCIAS
- 08 DESCUENTOS COMERCIALES
- 09 APARCAMIENTO EN LA EMPRESA
- 10 COMEDOR DE EMPRESA Y ÁREAS DE DESCANSO
- 11 SERVICIO DE CATERING EN EL COMEDOR DE LA SEDE
- 12 AGUA EMBOTELLADA GRATUITA EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO
- 13 VALE DE NAVIDAD
- 14 CALENDARIO LABORAL ANUAL POR TRABAJADOR Y TRABAJADORA
- 15 DOS SEMANAS DE VACACIONES EN VERANO O COMPENSACIÓN ECONÓMICA
- 16 PAGA PARA PERSONAL CON DISCAPACIDAD
- 17 CONCURSO DE VÍDEO
- 18 ELEMENTOS DE COHESIÓN
- 19 JUNTAS DE SOCIAS Y SOCIOS TRABAJADORES
- 20 SOPORTE EMOCIONAL GRATUITO
- 21 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS CLAROS
- 22 PROTOCOLO DE ACTOS DE JUBILACIÓN
-  23 JUBILACIÓN ANTICIPADA O PARCIAL
-  24 FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
-  25 RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
-  26 REPARTO DE BENEFICIOS

FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL

- 27 JORNADA CONTINUA EN SUPERMERCADOS Y PLATAFORMAS LOGÍSTICAS
- 28 JORNADA FLEXIBLE EN OFICINAS
- 29 JORNADA LABORAL DE CINCO DÍAS A LA SEMANA EN SUPERMERCADOS
- 30 INTERCAMBIO DE HORAS DE TRABAJO POR HORAS DE DESCANSO
- 31 REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS
- 32 PERMISO NO RETRIBUIDO POR MOTIVOS PERSONALES
- 33 POSIBILIDAD DE ACUMULAR LAS VACACIONES TRAS LOS PERMISOS DE MATERNIDAD O PATERNIDAD
- 34 PROXIMIDAD DEL TRABAJO AL DOMICILIO
- 35 PROTOCOLO DE PROTECCIÓN PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIAS SEXUALES
-  36 **TELETRABAJO**
-  37 EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

APOYO A LA FAMILIA

38	PERMISO DE LACTANCIA ACUMULADO DE 23 DÍAS
39	PERMISO EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS
40	PERMISO NO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE O FALLECIMIENTO DE FAMILIARES
41	PERMISO NO RETRIBUIDO PARA ACOMPAÑAR A FAMILIARES O PERSONAS DEPENDIENTES AL MÉDICO
42	PERMISO NO RETRIBUIDO PARA ASISTENCIA A ACTOS EDUCATIVOS DE LOS HIJOS E HIJAS
43	PERMISO NO RETRIBUIDO POR PARTO DE HIJA O NUERA
44	FACILITAR EL CAMBIO DE TURNOS Y MODIFICACIÓN DE HORARIO POR MOTIVOS PERSONALES Y FAMILIARES
45	CONCURSO DE TARJETAS NAVIDEÑAS
46	CONCENTRACIÓN DE LAS VACACIONES EN CASOS EXCEPCIONALES
47	ENVÍO DE CORONA DE FLORES POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD
 48	ADELANTO DEL HORARIO DE CIERRE COMERCIAL EN NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA
49	VALE – CANASTILLA
50	PAGA PARA FAMILIAS CON HIJOS O HIJAS CON DISCAPACIDAD
51	AYUDA ECONÓMICA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIAS SEXUALES
 52	PERMISO RETRIBUIDO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA DE FAMILIARES
 53	PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO DE 8 SEMANAS
 54	PERMISO RETRIBUIDO POR AUSENCIA DEL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES
 55	PERMISO DE 15 DÍAS PARA UNIONES DE HECHO
 56	PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD
 57	PERMISO PARA ASISTIR A CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO
 58	PERMISO RETRIBUIDO POR FALLECIMIENTO
 59	REDUCCIÓN DE JORNADA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD
 60	REDUCCIÓN DE JORNADA POR HIJOS CON ENFERMEDADES GRAVES
 61	REDUCCIÓN DE JORNADA POR PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO

DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

62	FORMACIÓN EN HORARIO LABORAL
63	FORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO DE TRABAJO
64	PLAN DE DESARROLLO COMPETENCIAL
65	POLÍTICA TRANSPARENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL
66	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
67	BARÓMETRO DEL MANDO
68	CAMPAÑAS DE DONACIÓN DE SANGRE
69	DONACIÓN DE ALIMENTOS: PROGRAMA PROFIT
70	COLABORACIÓN EN PROYECTOS DE ACCIÓN SOCIAL

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

71	PLAN DE DESARROLLO DE POTENCIALES Y PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
72	MEDIDAS QUE FACILITEN EL ACCESO DE MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD
73	OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PROFESIONAL CON INDEPENDENCIA DEL GÉNERO
74	FORMACIÓN CON INDEPENDENCIA DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL Y EL GÉNERO
75	OFERTAS DE TRABAJO NEUTRAS
76	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
 77	COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

COMUNICACIÓN DE LA PLANTILLA CON LA FUNDACIÓN MÁSFAMILIA

En este Catálogo hay más de 75 medidas, y todas ellas pretenden mejorar la vida de las personas que formamos Consum. Pero sin duda, contamos con algunas medidas destacadas, que por el impacto que tienen en la plantilla, la dificultad a la hora de implantarlas en nuestro sector, o por el uso que los trabajadores y trabajadoras hacemos de ellas, son el ejemplo de lo que queremos transmitir como organización. Concentran todo lo que define nuestra apuesta y nuestro valor diferencial, y son también una declaración de intenciones: las personas somos lo primero.

01

LEER MÁS >

26

LEER MÁS >

01 _ ESTABILIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO
26 _ REPARTO DE BENEFICIOS

En Consum apostamos por la contratación indefinida, ofreciendo un puesto de trabajo estable y de calidad, en el que las personas pueden sentirse en un entorno seguro, y ser parte de una organización en la que su trabajo, sus necesidades, y su voz, cuentan. Además, alrededor del 95% de la plantilla es socia de la Cooperativa, lo que implica que somos propietarios, y nos repartimos los retornos cooperativos cada año.

03

LEER MÁS >

15

LEER MÁS >

46

LEER MÁS >

03 _ CINCO SEMANAS DE VACACIONES
15 _ DOS SEMANAS DE VACACIONES EN VERANO O COMPENSACIÓN ECONÓMICA
46 _ CONCENTRACIÓN DE LAS VACACIONES EN CASOS EXCEPCIONALES

Las vacaciones son el momento en el que más se disfruta del tiempo de calidad en la vida personal. Por eso, en Consum decidimos hace años mejorar el bienestar de la plantilla ofreciendo más días de vacaciones, y flexibilidad para poder compaginar mejor nuestra vida con nuestro trabajo.

05

LEER MÁS >

SERVICIO MÉDICO

La salud de los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa es una prioridad, y como tal, tratamos de velar por ella ofreciendo un servicio médico personalizado, rápido y eficaz, del que se puede disponer en cualquier momento del día, ya sea de manera presencial u online.

16

LEER MÁS >

50

LEER MÁS >

51

LEER MÁS >

16 _ PAGA PARA PERSONAL CON DISCAPACIDAD

50 _ PAGA PARA FAMILIAS CON HIJOS O HIJAS CON DISCAPACIDAD

51 _ AYUDA ECONÓMICA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIAS SEXUALES

La Cooperativa tiene el compromiso de ayudar económicamente a los trabajadores y trabajadoras, o a sus familias con pagas para personal con discapacidad, familias con hijos o hijas con discapacidad y víctimas de violencia de género o violencias sexuales.

20

LEER MÁS >

SOPORTE EMOCIONAL GRATUITO

Para nuestra Cooperativa, lo más importante es la salud en cualquiera de sus vertientes. Por ese motivo, ofrecemos un servicio telefónico gratuito, para que las personas que lo necesiten, obtengan soporte psicológico gratuito, tanto en el ámbito personal como en el laboral.

27

LEER MÁS >

28

LEER MÁS >

27 _ JORNADA CONTINUA EN SUPERMERCADOS Y PLATAFORMAS LOGÍSTICAS

28 _ JORNADA FLEXIBLE EN OFICINAS

En Consum, priorizar medidas que mejoren la calidad de vida en el trabajo es fundamental. Por ello, contamos con jornada continua en nuestras tiendas y plataformas logísticas, y con horario flexible en la entrada y salida de la jornada laboral del personal de oficinas.

29

LEER MÁS >

JORNADA LABORAL DE CINCO DÍAS A LA SEMANA EN SUPERMERCADOS

Esta medida ha sido pionera tanto en Consum como en el sector en el que desarrollamos nuestra actividad. Gracias a ella, la plantilla de nuestras tiendas puede beneficiarse de un día más de descanso a la semana, por lo que pueden disponer de más tiempo libre para conciliar gracias al "Día Consum".

33

LEER MÁS >

38

LEER MÁS >

49

LEER MÁS >

33 _ POSIBILIDAD DE ACUMULAR LAS VACACIONES TRAS LA BAJA MATERNAL O EL PERMISO DE PATERNIDAD
38 _ PERMISO DE LACTANCIA ACUMULADO DE 23 DÍAS
49 _ VALE - CANASTILLA

Todos y todas necesitamos conciliar, pero hay momentos especialmente delicados en la vida de las personas, como pueden ser la maternidad y la paternidad. En nuestra Cooperativa lo tenemos muy claro, y tratamos de actuar como facilitadores, poniendo a disposición de la plantilla medidas que permitan cubrir sus necesidades concretas en momentos tan especiales.

34

LEER MÁS >

PROXIMIDAD DEL TRABAJO AL DOMICILIO

Si hay algo que influye en el tiempo de vida personal del que disponemos las personas, es la distancia a nuestro centro de trabajo y, como somos conscientes de ello, ofrecemos la posibilidad de solicitar un cambio de centro para estar más cerca de nuestro lugar de trabajo y evitar emplear tiempo en desplazamientos.

36

LEER MÁS >

TELETRABAJO

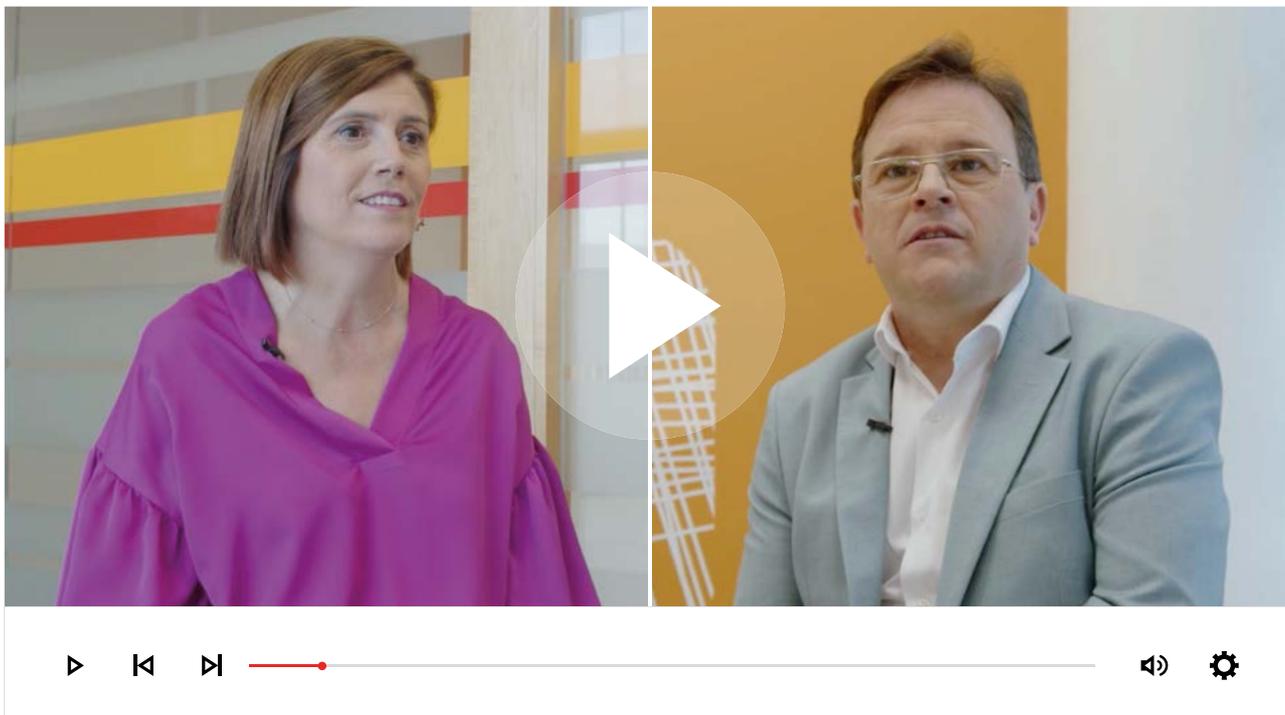
La flexibilidad en el puesto de trabajo es sin duda una de las medidas que más nos permite conciliar nuestra vida personal y laboral, y con mayor eficacia. Ese es el motivo por el que contamos con la posibilidad de teletrabajar en nuestras oficinas, algo que además también tiene impacto en la reducción de la huella de carbono, generando beneficios ambientales y de movilidad.

43

LEER MÁS >

PERMISO NO RETRIBUIDO POR PARTO DE HIJA O NUERA

Hay pocos momentos comparables al nacimiento de un nieto o de una nieta. Para Consum, lo importante es que, en ocasiones especiales como estas, las personas puedan compartir ese tiempo con sus familias y disfrutarlo plenamente.



INMA COSTA

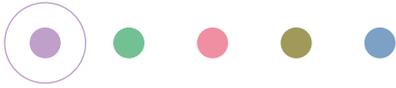
Presidenta del Comité Social

“A medida que la sociedad avanza, que se aprueban nuevas normativas y nuevas leyes, nosotros también tenemos que ir avanzando y nos tenemos que ir adaptando. Por eso cada vez tenemos que dar respuesta con medidas más ambiciosas”

PEDRO HERNÁNDEZ

Director de Personal

“Muchas de las medidas se han canalizado vía el Comité Social y han ido enriqueciendo el Catálogo, eso también nos hace mucho más fácil retener el talento dentro de la organización, porque se respira un ambiente formidable. Todo esto hace posible una mayor implicación de la plantilla para dar siempre el mejor servicio a los clientes”



CALIDAD EN EL EMPLEO

- 01 ESTABILIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO
- 02 **JORNADA LABORAL MEDIA INFERIOR A 40 HORAS SEMANALES**
- 03 CINCO SEMANAS DE VACACIONES
- 04 COMPLEMENTO A LA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR ENFERMEDAD
- 05 SERVICIO MÉDICO
- 06 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES
- 07 PRÉSTAMOS PARA SOCIOS Y SOCIAS
- 08 DESCUENTOS COMERCIALES
- 09 APARCAMIENTO EN LA EMPRESA
- 10 COMEDOR DE EMPRESA Y ÁREAS DE DESCANSO
- 11 SERVICIO DE CATERING EN EL COMEDOR DE LA SEDE
- 12 AGUA EMBOTELLADA GRATUITA EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO
- 13 VALE DE NAVIDAD
- 14 CALENDARIO LABORAL ANUAL POR TRABAJADOR Y TRABAJADORA
- 15 DOS SEMANAS DE VACACIONES EN VERANO O COMPENSACIÓN ECONÓMICA
- 16 PAGA PARA PERSONAL CON DISCAPACIDAD
- 17 CONCURSO DE VÍDEO
- 18 ELEMENTOS DE COHESIÓN
- 19 JUNTAS DE SOCIAS Y SOCIOS TRABAJADORES
- 20 SOPORTE EMOCIONAL GRATUITO
- 21 CONCEPTOS RETRIBUTIVOS CLAROS
- 22 PROTOCOLO DE ACTOS DE JUBILACIÓN
- 23 JUBILACIÓN ANTICIPADA O PARCIAL
- 24 FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- 25 RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
- 26 REPARTO DE BENEFICIOS

01

ESTABILIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

En Consum se apuesta por la contratación indefinida. Cerca del 100% de la plantilla es personal socio, personal socio en periodo de prueba o personal fijo.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral a través de la estabilidad en el puesto de trabajo, ofreciendo seguridad laboral para facilitar la toma de decisiones personales.

Fomentar el modelo cooperativo y los beneficios de este sistema en el que las socias y socios son copropietarios de la Cooperativa, con derecho a participar en el capital, la gestión y el reparto de beneficios.



FUNCIONAMIENTO

La contratación es indefinida, excepto en algunos casos de contrataciones estacionales (verano y campaña navideña).

El personal contratado de manera indefinida se convierte en socio de la Cooperativa, por regla general, tras un periodo de prueba de seis meses.

En el caso de logística y sede, el personal contratado de manera indefinida se convierte en socio en un plazo máximo de un año.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Contratos.
- Formación online de Acogida.
- Memoria de Sostenibilidad.
- www.consum.es/trabaja-en-consum



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

02

JORNADA LABORAL MEDIA INFERIOR A 40 HORAS SEMANALES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Jornada laboral anual de 1.770 horas, menos de 40 horas semanales de media, actualizada todos los años a través de la normativa laboral.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Aumentar la calidad de vida en el trabajo. Mayor disfrute del tiempo libre.



FUNCIONAMIENTO

El funcionamiento de esta medida es automático. No requiere solicitud por parte de la plantilla.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Normativa Laboral.
- Reglamento de Régimen Interno (título I, capítulo II, sección 3ª).
- Formación on line de Acogida.
- www.consum.es/trabaja-en-consum
- App Gente Consum.
- Paneles de Comunicación Interna.
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Se actualiza cada año a través de la normativa laboral.

03

CINCO SEMANAS DE VACACIONES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Días de vacaciones remuneradas más allá de lo mínimo establecido por ley:

- Centros de 5 días laborables: disfrutan de 25 días laborales de vacaciones.
- Centros de 6 días laborables: disfrutan de 30 días laborales de vacaciones.

Todo ello en función de la normativa laboral anual.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dotar de más días de vacaciones al personal para el disfrute de más tiempo libre y así aumentar su calidad de vida y tiempo de descanso.



FUNCIONAMIENTO

El funcionamiento de esta medida es automático. No requiere solicitud por parte de la plantilla.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Normativa Laboral.
- Reglamento de Régimen Interno (título I, capítulo II, sección 5ª).
- Formación on line de Acogida.
- www.consum.es/trabaja-en-consum
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Se actualiza cada año a través de la normativa laboral.

04

COMPLEMENTO A LA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR ENFERMEDAD



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Cuando las personas trabajadoras se encuentren en situación de incapacidad temporal, Consum abonará la diferencia entre la prestación que reciban del Régimen General de la Seguridad Social y el salario, sin que esta situación pueda prolongarse más de 12 meses.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que el trabajador o la trabajadora no sufra merma en sus ingresos cuando esté de baja, de forma que pueda afrontar los gastos habituales con normalidad.



FUNCIONAMIENTO

Mensualmente, al calcular la nómina, se complementa hasta el 100% del salario del trabajador o trabajadora que se encuentra de baja por incapacidad temporal.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- www.consum.es/trabaja-en-consum
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Década de los 80.

05

SERVICIO MÉDICO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Asistencia médica en las instalaciones de Consum dentro del horario laboral para trabajadores de plataforma y sede, con ubicación en las plataformas de Valencia, Barcelona y Murcia.

Los trabajadores y trabajadoras de los supermercados y las plataformas también podrán recibir atención médica online al instante. El equipo que atenderá a los trabajadores/as está compuesto por médicos de diferentes especialidades y otros profesionales de la salud.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Velar por la salud de los trabajadores y las trabajadoras y prestar una asistencia médica personalizada, rápida y eficaz, facilitando así la conciliación entre la vida personal y laboral, ya que el servicio médico está ubicado en las instalaciones de la empresa y el servicio médico online está disponible las 24 del día, por tanto, se evitan los desplazamientos.



FUNCIONAMIENTO

El personal de sede y plataformas puede acudir al servicio médico siempre que lo necesite, previa cita.

Los trabajadores y trabajadoras de los supermercados, las plataformas y sede podrán descargarse la App "Servicio Médico Online". Para acceder tienen que introducir su número de móvil y el DNI. Podrán hablar con cualquier médico, a través de un chat o videollamada en la propia aplicación.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Servicio médico: personal de sede y plataformas de Valencia, Barcelona y Murcia.

Servicio médico online: personal de los supermercados, plataformas y sede.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Memoria de Sostenibilidad.
- Revista interna BIS.
- Correos internos a través del Servicio de Prevención o de los representantes sociales.
- Infología y pantallas digitales de plataformas.
- App Gente Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Servicio médico:

- Valencia: principios de 2005.
- Barcelona: mayo 2020.
- Murcia: abril 2021.

Servicio médico online:

- Supermercados: mayo 2022.
- Plataformas: marzo 2023.
- Sede: marzo 2024.

06

SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Seguro de vida que incluye:

- 24.000 euros en caso de fallecimiento por causas naturales e invalidez permanente en grado de absoluta.
- 48.000 euros en caso de fallecimiento por accidente (laboral o no), a excepción de negligencia por parte del asegurado.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apoyar a la persona en caso de invalidez para afrontar el hecho de no poder trabajar. Ayudar a la familia de la trabajadora o trabajador en caso de fallecimiento de éste.



FUNCIONAMIENTO

Consum suscribe el seguro de vida automáticamente con cada contrato, sin que la trabajadora o el trabajador lo tenga que solicitar.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- www.consum.es/trabaja-en-consum
- Póliza de la aseguradora.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

2004.

07

PRÉSTAMOS PARA SOCIOS Y SOCIAS



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar a los socios y socias trabajadoras de Consum la obtención de:

- Préstamos personales, con un límite de hasta 18.000 euros, o la totalidad del capital social de la persona socia.
- Préstamos para capital social con unas condiciones ventajosas.



FUNCIONAMIENTO

La condición indispensable para obtener uno de estos préstamos es domiciliar la nómina y no tener ningún otro préstamo de este tipo en vigor en ninguna de las entidades con las que Consum tiene este convenio.

Así, cuando un socio o socia trabajadora quiere solicitar un préstamo, se debe poner en contacto con su representante social para que le informe sobre las condiciones y le entregue la solicitud, que debe remitir a la Secretaría Técnica del Comité Social.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todas las socias y socios trabajadores de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Convenios de colaboración con las entidades bancarias.
- Comunicación a través del Comité Social y los representantes sociales.
- Panel de Comunicación Interna.
- App Gente Consum.
- Dossier de representantes sociales.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde 1997 (firma del primer convenio).

08

DESCUENTOS COMERCIALES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Consum tiene acuerdos con varias empresas para ofrecer condiciones ventajosas a su plantilla en la contratación de productos y servicios:

- Préstamos hipotecarios y personales.
- Seguros.
- Compra de vehículos.
- Viajes.
- Etc.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ayudar a la plantilla en sus necesidades personales.



FUNCIONAMIENTO

Los trabajadores y trabajadoras acceden a una plataforma digital de ofertas a través de la App Gente Consum, para poder beneficiarse de todas estas ventajas económicas.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Personal estructural de la cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Comité Social.
- App Gente Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

23 de enero de 2019.

09

APARCAMIENTO EN LA EMPRESA



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Aparcamiento en las propias instalaciones de la empresa, tanto en la sede como en las plataformas.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Eliminar el tiempo extra dedicado a buscar un lugar de aparcamiento.

Ofrecer mayor seguridad, ya que los vehículos se encuentran en recintos cerrados y con vigilancia.



FUNCIONAMIENTO

El funcionamiento de esta medida es automático. No requiere solicitud por parte del trabajador o trabajadora.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Plantilla correspondiente a la sede y plataformas.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Medida de carácter informal.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Sede social: septiembre 2007.
- Plataformas: en la fecha de entrada de funcionamiento de cada una de ellas.

10

COMEDOR DE EMPRESA Y ÁREAS DE DESCANSO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

La mayoría de nuestros centros de trabajo disponen en sus instalaciones de comedores y áreas de descanso que están debidamente equipadas con pilas y agua corriente, armarios, frigoríficos y aparatos de microondas.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar las instalaciones necesarias a aquellas personas que trabajan a jornada partida para que puedan comer en su centro de trabajo.

Evitar desplazamientos hasta el domicilio con la consiguiente pérdida de tiempo.

Contribuir a la política de disminución de accidentes “in itinere” y a la reducción de la huella de carbono.

Además, la posibilidad de llevar la comida de casa permite un ahorro económico, ya que supone no tener que comer necesariamente en un establecimiento.



FUNCIONAMIENTO

Es una medida de la que se benefician todos los trabajadores y trabajadoras de la sede y plataformas por el mero hecho de trabajar en estos centros.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la sede y plataformas, y la mayoría de supermercados donde se está incorporando de manera progresiva.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Correo electrónico.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Sede: enero 2008.
- Plataformas: a partir de la década de los 90.

11

SERVICIO DE CATERING EN EL COMEDOR DE LA SEDE



DESCRIPCIÓN DETALLADA

A iniciativa del Comité Social, el comedor de la sede cuenta con un servicio de catering con precios muy económicos para la plantilla.

Son menús equilibrados y sanos que van cambiando según la época del año.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ofrecer la opción a aquellas personas que no traigan comida de casa. Facilitar el cumplimiento del horario flexible de la sede.



FUNCIONAMIENTO

De lunes a viernes entre las 13:30 y las 15:30, se ofrece un servicio de menús diarios a cargo de una empresa de catering.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la sede.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Correo electrónico.
- A través de los representantes sociales.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

1 de septiembre de 2016.

12

AGUA EMBOTELLADA GRATUITA EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Consum suministra a todos los centros de trabajo el agua necesaria para el consumo personal durante la jornada laboral de toda la plantilla.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que el coste de algo tan básico como es el agua en los centros de trabajo sea a cargo de la empresa.



FUNCIONAMIENTO

En sede y plataformas, el suministro de agua se realiza a través de las máquinas de vending. En las tiendas, cada una debe realizar una estimación mensual de las necesidades de su plantilla, si bien se podrán realizar más pedidos si las necesidades cambian por el aumento de la plantilla.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Actas del Comité Social.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Año 2006.

13

VALE DE NAVIDAD



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Obsequio de un vale de compra por Navidad para los trabajadores y trabajadoras de Consum a satisfacer en cualquier supermercado de la Cooperativa.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ayudar en los gastos extras que siempre se generan en la época navideña.



FUNCIONAMIENTO

Cada trabajador y trabajadora tendrá el vale de Navidad disponible en la App Mundo Consum.

La gestión se realiza desde el Departamento de Personal y la cuantía del vale aparece en la nómina del mes de diciembre.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla dada de alta hasta el 30 de noviembre y la contratada entre el 1 y el 15 de diciembre. La cuantía del vale es diferente en función de uno u otro caso.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- App Mundo Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Cesta o lote navideño: desde la fundación de la Cooperativa en 1975.
- Pasa a Vale de Navidad en 2012 con el fin de satisfacer las necesidades particulares de la plantilla.
- Desde el 2022 el vale está disponible en la App Mundo Consum.

14

CALENDARIO LABORAL ANUAL POR TRABAJADOR Y TRABAJADORA



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Al principio de cada ejercicio, cada centro de trabajo elabora un calendario laboral anual en el que se establecen los turnos, vacaciones y cómputo de horas de cada trabajador o trabajadora.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que el personal conozca con antelación toda esta información para conciliar mejor su vida personal, familiar y laboral.



FUNCIONAMIENTO

La persona responsable de centro elabora el calendario, teniendo en cuenta las necesidades tanto de la plantilla como del centro, y lo da a conocer.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa, sobre todo en el caso de tiendas y plataformas.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reuniones.
- Panel de Comunicación Interna.
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde el año 2005.

15

DOS SEMANAS DE VACACIONES EN VERANO O COMPENSACIÓN ECONÓMICA



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Se trata de garantizar que la plantilla disfrute de al menos dos semanas de vacaciones en periodo estival, excepto en aquellos centros que por su ubicación geográfica y estacionalidad no es factible, por lo que entonces, además del disfrute de las vacaciones en otro periodo del año, hay una compensación económica.

Se considera periodo estival el que comprende desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

La compensación económica se aplica únicamente en situaciones excepcionales y es de 150 euros por semana, siendo el máximo a compensar de 2 semanas.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Compensar a los trabajadores y trabajadoras que no pueden disfrutar de sus vacaciones en periodo estival.



FUNCIONAMIENTO

El responsable del centro, a través del parte de incidencias, se encarga de la formalización de la compensación económica a las personas afectadas.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Normativa Laboral.
- Panel de Comunicación Interna.
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

1 de junio de 2010.

16

PAGA PARA PERSONAL CON DISCAPACIDAD



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Se trata de una paga anual extraordinaria de 300 euros proporcional a la dedicación de la persona, para personal fijo o socio.

La cantidad económica podrá ser revisada anualmente por el Consejo Rector.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apoyar a los socios y socias y al personal fijo con discapacidad.



FUNCIONAMIENTO

La persona lo comunica al jefe o jefa de personal, aportando original o copia compulsada del certificado en vigor de discapacidad expedido por la autoridad competente, junto con la solicitud al efecto incluida en el dossier de representantes sociales debidamente cumplimentada.

La paga se cobra mientras dure la vigencia de ese certificado y la persona esté de alta en la empresa. En el caso de un certificado sin fecha de revisión o caducidad, la paga se cobrará cada año en el mes de febrero.

Las personas que en fecha de pago tengan certificados con fecha de revisión o caducidad, para seguir beneficiándose de esta paga deberán volver a tramitar el certificado. En este caso, la paga se cobrará después de dicha fecha si queda justificada su continuidad.

En el caso de que se deniegue el certificado, tendrán derecho a cobrar la parte proporcional de la paga durante el tiempo en que la declaración de discapacidad ha estado en vigor.

Los efectos económicos de la paga tendrán lugar a partir del día siguiente a la fecha en que el socio trabajador o trabajadora solicitó la misma a la cooperativa.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todo el personal socio o fijo que tenga al menos el 33% de discapacidad y acredite dicha situación.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 11 bis).
- Convenio Colectivo.
- Memoria de Sostenibilidad.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

1 de abril de 2011.

17

CONCURSO DE VÍDEO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Es un concurso promovido por el Comité Social en el que los socios y socias trabajadoras presentan vídeos relacionados con la Cooperativa.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Alinear a los socios y socias trabajadoras con los objetivos, valores y estrategias de la Cooperativa.
Motivar y fomentar la participación, el orgullo de pertenencia y el trabajo en equipo.



FUNCIONAMIENTO

El personal socio subirá los vídeos en la App Gente Consum. El jurado estará formado por 3 miembros del Comité Social y 2 personas relacionadas con el mundo audiovisual.

El premio será enviado al centro de trabajo una vez se haya comunicado oficialmente el nombre de los ganadores.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Socios y socias trabajadoras de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- A través de las CCDD del Comité Social.
- A través de correos electrónicos y cartelística en todos los centros de trabajo.
- App Gente Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Desde el año 2012.

18 ELEMENTOS DE COHESIÓN



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Son actividades propuestas para la participación del personal de plataformas, promovidas desde el sistema de Mejora Continua.

Actividades como: frontón, pádel, taller de cocina, dominó, ruta ciclista, exposiciones fotográficas, concurso de repostería, etc. Muchas de estas actividades concluyen con entrega de trofeos y aperitivo.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Cohesionar y unir al personal en la realización de una actividad que esté desligada del desarrollo del trabajo habitual. Motivar y fomentar la participación para lograr un buen nivel de implicación y compromiso del personal.



FUNCIONAMIENTO

El personal interesado que quiere participar se inscribe en la actividad propuesta.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Plantilla de las unidades logísticas.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- A través de los canales de comunicación de las plataformas: Infología y reuniones de centro, entre otros.
- A través de los mandos.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde el año 2001 (en la PMG de Silla).

19

JUNTAS DE SOCIAS Y SOCIOS TRABAJADORES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Consum, como cooperativa, celebra anualmente Juntas de socias y socios trabajadores como establecen sus Estatutos. Sin embargo, se aprovecha para que sean, al mismo tiempo, auténticas jornadas de cohesión entre la plantilla, dotándolas de una gran parte de contenido lúdico, así como la entrega y sorteo de diferentes premios.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Aprovechar esta reunión anual de socios y socias para generar un evento que también contenga elementos de ocio. Fomentar valores como el compañerismo, el orgullo de pertenencia y el espíritu de equipo.



FUNCIONAMIENTO

Los socios y socias pueden confirmar su asistencia de manera individual a través de la App Gente Consum. Las Juntas constan de dos partes diferenciadas: la parte formal, donde se da cuenta de la actividad de la Cooperativa durante el ejercicio anterior, y la parte más lúdica, que consta de un almuerzo, espectáculo, entrega de premios y sorteo de viajes.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Socios y socias trabajadoras, así como personas invitadas.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Convocatoria anual.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la creación de la Cooperativa.

20

SOPORTE EMOCIONAL GRATUITO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Se trata de un servicio telefónico para todos los trabajadores y trabajadoras donde pueden realizar consultas de manera confidencial y anónima con la finalidad de obtener soporte psicológico emocional. Los profesionales que lo atienden ofrecen pautas, recomendaciones, ayuda y asesoramiento para poder afrontar mejor las alteraciones emocionales que se nos presenten, ya sean en nuestro ámbito personal como laboral.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Velar por la salud mental de los trabajadores y las trabajadoras, prestando una asistencia personalizada, rápida y eficaz, y facilitando así la conciliación entre la vida personal y laboral.



FUNCIONAMIENTO

- Las personas pueden acudir a este servicio siempre que lo necesiten.
- El teléfono es 900 732 007 y la llamada es gratuita.
- El horario de asistencia telefónica es de lunes a viernes de 10:00 a 18:00 horas.
- Las llamadas son atendidas por profesionales especialistas en Psicología y Gestión Emocional.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- A través de la línea de mando (tiendas, plataformas y sede)
- Post en la App Gente Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- 6 de abril de 2020: Este servicio se puso en marcha para toda la plantilla de Consum durante la pandemia Covid-19 con la finalidad de dar soporte psicológico emocional ante esta situación extraordinaria. La finalidad era dar soporte a aquellas situaciones con las que se encontraban los trabajadores tanto personales como con los propios compañeros del equipo y en la relación con los clientes.
- A partir de junio se aprobó su continuidad con carácter general.

21

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS CLAROS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Consum dispone de un sistema retributivo basado en bandas salariales y recorrido de grados, asociados a cada puesto de trabajo, que ha sido comunicado y explicado a la plantilla de la Cooperativa. Los recibos de la nómina de Consum son sencillos y tienen pocos conceptos. Se pagan de 12 a 15 mensualidades, según se tengan o no las pagas extras prorrateadas.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Generar confianza, tranquilidad y seguridad a la plantilla en lo referente a su salario.



FUNCIONAMIENTO

El trabajador o trabajadora que quiera acceder a la información que compete a su puesto de trabajo en el sistema organizativo y retributivo (descripción del puesto, competencias asociadas y banda salarial) puede acudir a su mando, quien dispone de dicha información sobre sus colaboradores en la herramienta informática conocida como "ConCambio-Tu Portal".

Toda la plantilla puede hacer cualquier consulta referente a la información contenida en el recibo de la nómina al Área de Administración de Personal.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Herramienta informática "ConCambio-Tu Portal".
- Recibo de la nómina.
- Documentación sobre el nuevo sistema retributivo.
- App Gente Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

22

PROTOCOLO DE ACTOS DE JUBILACIÓN



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Protocolo a seguir en el caso de las jubilaciones o jubilaciones anticipadas.

- Consiste en un acto de despedida y reconocimiento a la trabajadora o trabajador, acompañado por sus compañeros y compañeras del centro y sus mandos de la zona.
- Se le entrega como recuerdo un detalle con una inscripción.
- Termina el acto con un refrigerio preparado en el propio centro de trabajo.
- Aparece también en la revista interna BIS para información general.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El objetivo fundamental es que el acto suponga un reconocimiento por su trabajo y un homenaje por parte de sus compañeros, compañeras, mandos y los presidentes/as de Comisiones Delegadas.



FUNCIONAMIENTO

A través del jefe o jefa de personal se inicia el procedimiento para organizar el día, la hora y las personas que van a asistir al acto.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Revista interna BIS.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Mayo 2010.

23

JUBILACIÓN ANTICIPADA O PARCIAL



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Existe la posibilidad de jubilaciones anticipadas o parciales al colectivo de personas detallado en el apartado de personas beneficiarias.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Adelantar la edad de jubilación a las personas que lo deseen sin que ello suponga una gran merma en sus ingresos. También ofrecer la posibilidad de jubilaciones parciales a aquellas personas que lo deseen. Acceder a esta prestación en las mejores condiciones económicas posibles.



FUNCIONAMIENTO

La persona solicita la medida a su jefe o jefa de personal, que realiza un estudio e informa al trabajador o trabajadora sobre si cumple los requisitos y, por tanto, puede acogerse y sobre las cantidades que percibiría. Si es así, esta posibilidad se traslada a la persona, quien tras recibir la información, acepta o no. En el caso de que acepte, el jefe o jefa de personal informa a su mando y se decide y comunica la fecha a partir de la cual la persona puede acogerse a la medida.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todas las personas que cumplan los requisitos marcados por la legislación laboral en el momento de la solicitud.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Comunicados (correo electrónico o cartas).



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

1985.

24

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

La formación en Prevención de Riesgos Laborales está centrada específicamente en el puesto de trabajo o en la función que desempeña cada trabajador o trabajadora y se imparte, siempre que es posible, dentro de la jornada laboral.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Garantizar que los trabajadores y trabajadoras reciban una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Contribuir a asegurar la salud y seguridad de las personas trabajadoras.



FUNCIONAMIENTO

Cuando se da de alta a un nuevo trabajador, se le inscribe en la formación on line de Acogida, que incluye la formación en Prevención de Riesgos Laborales. En las aperturas de nuevos supermercados, toda la plantilla recibe una formación específica en prevención, de forma presencial. Además, hay una programación de formación continua con carácter anual en materia de PRL, como por ejemplo la que se imparte en las escuelas de frescos, y otras. Los cursos presenciales son programados conjuntamente por el Servicio de Prevención y los mandos responsables.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Formación on line de Acogida.
- Normativa de Centro (capítulo 2).
- Convocatorias personalizadas a los cursos presenciales desde el Servicio de Prevención.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la creación del Servicio de Prevención de Consum, en 1998.

25 RECONOCIMIENTOS MÉDICOS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Revisión médica con protocolos específicos para los riesgos de los puestos de trabajo con una periodicidad bienal, así como reconocimientos médicos de retorno al trabajo tras un proceso de baja de larga duración.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Garantizar a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos a los que están expuestos.



FUNCIONAMIENTO

El responsable del Servicio de Prevención de Consum gestiona anualmente, junto con el servicio de prevención externo contratado para la vigilancia de la salud, la realización, el calendario y los procedimientos a seguir. El reconocimiento se realiza por médicos especialistas en Medicina del Trabajo. Posteriormente, se traslada a cada persona las conclusiones sobre su estado de salud. Consum recibe un certificado en el que únicamente consta si el trabajador o trabajadora es apto o no para desarrollar las tareas de su puesto de trabajo. El tiempo empleado para la revisión médica se considera tiempo de trabajo efectivo.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todos los trabajadores y trabajadoras.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Desde el Servicio de Prevención de Consum a todos los centros, informando de la realización del reconocimiento.
- Desde el Servicio de Vigilancia de la Salud, se realizan llamadas telefónicas o mails a los centros de trabajo para recordar la convocatoria del reconocimiento.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa.

26

REPARTO DE BENEFICIOS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Todos los socios y socias trabajadoras se reparten anualmente gran parte de los beneficios de la Cooperativa.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Participar en el capital y en los beneficios de la Cooperativa como socios y socias, y percibir las ventajas del modelo cooperativo.



FUNCIONAMIENTO

Todas las socias y socios trabajadores participan en el reparto de gran parte de los beneficios anuales de la Cooperativa. La cantidad percibida por el personal socio pasa a formar parte de su capital social, excepto un 25% que se recibe en metálico. Además, todos los socios y socias perciben anualmente por sus aportaciones obligatorias de capital social, el tipo de interés que cada año fija la Asamblea General.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Los socios y socias trabajadoras de la Cooperativa.



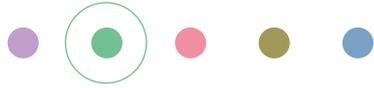
FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Estatutos Sociales (arts. 48 y 54).
- Memoria de Sostenibilidad.
- Comunicación personalizada con “cartilla” de retornos cooperativos.
- www.consum.es/trabaja-en-consum
- App Gente Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.
- La monetarización del 25% de los retornos, desde 2006.



FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL

- 27 JORNADA CONTINUA EN SUPERMERCADOS Y PLATAFORMAS LOGÍSTICAS
- 28 JORNADA FLEXIBLE EN OFICINAS
- 29 JORNADA LABORAL DE CINCO DÍAS A LA SEMANA EN SUPERMERCADOS
- 30 INTERCAMBIO DE HORAS DE TRABAJO POR HORAS DE DESCANSO
- 31 REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS
- 32 PERMISO NO RETRIBUIDO POR MOTIVOS PERSONALES
- 33 POSIBILIDAD DE ACUMULAR LAS VACACIONES TRAS LOS PERMISOS DE MATERNIDAD O PATERNIDAD
- 34 PROXIMIDAD DEL TRABAJO AL DOMICILIO
- 35 PROTOCOLO DE PROTECCIÓN PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIAS SEXUALES
-  **36 TELETRABAJO**
-  37 EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

27

JORNADA CONTINUA EN SUPERMERCADOS Y PLATAFORMAS LOGÍSTICAS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

La plantilla de las plataformas trabaja en jornada continua en tres turnos: mañana, tarde y noche; a excepción del personal que trabaja realizando tareas administrativas.

Y la plantilla de los supermercados trabaja en jornada continua de mañana o tarde.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Priorizar la calidad de vida en el trabajo y conciliar la vida personal, familiar y laboral.



FUNCIONAMIENTO

Es una medida de la que se benefician todos los trabajadores y trabajadoras de estos centros por el mero hecho de trabajar en ellos, por lo que no hay que solicitarla.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Trabajadores y trabajadoras de las plataformas y de los supermercados.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Horarios de cada uno de los centros.
- Memoria de Sostenibilidad.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- En plataformas, desde sus inicios.
- La implantación en los supermercados comenzó en el año 2003.

28

JORNADA FLEXIBLE EN OFICINAS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Posibilidad de horario flexible durante todo el año.

La flexibilidad, salvo en los puestos de trabajo en que ya se trabaja a turnos, se puede aplicar en las siguientes horquillas horarias:

- Entrada: entre las 8:00 y 9:30 horas
- Comida: entre las 13:30 y las 15:30 horas, con un tiempo mínimo para comer de 30 minutos y máximo de 2 horas.
- Salida: entre las 17:00 y las 18:30 horas

Este horario permite librar una tarde a la semana.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Evitar que las personas que se desplazan demoren más de lo necesario fuera de sus domicilios o actividades personales.

Evitar reducciones de jornada mínimas por incompatibilidad de horarios y la consecuente disminución de ingresos.



FUNCIONAMIENTO

El trabajador o trabajadora establecerá su horario con su mando en función de las franjas horarias estipuladas.

Dentro de este horario, no está incluido el almuerzo, que se considera tiempo de trabajo recuperable.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Personal de oficinas de sede y plataformas con posibilidad de flexibilizar su jornada.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- A través de las reuniones mantenidas entre los directores de Departamento y sus respectivos equipos.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- La implementación de esta medida se fue haciendo de forma paulatina.
- 9 de septiembre de 2013 (comienzo).

29

JORNADA LABORAL DE CINCO DÍAS A LA SEMANA EN SUPERMERCADOS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Modelo organizativo en los supermercados, que mejora la excelencia en el servicio al cliente, en base a la concentración de tiempo libre de calidad para sus equipos de trabajo.

Establece un máximo de 5 días de trabajo a la semana en jornada continua.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Concentración de tiempo libre de calidad.

Priorizar la calidad de vida en el trabajo y conciliar la vida personal, familiar y laboral.



FUNCIONAMIENTO

Todas las personas trabajan un máximo de 5 días a la semana.

Las personas con una dedicación superior al 75% disfrutan de un día libre rotativo a la semana adicional al domingo, denominado Día Consum.

Las personas con una dedicación inferior al 75% tienen también garantizado un máximo de cinco días de trabajo semanal, pero el día libre no es rotativo.

La rotación se realiza entre martes y sábado, lo cual significa que estas personas disfrutan de un fin de semana completo cada cinco semanas.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Personal estructural de supermercados. El personal de sede y plataformas ya realiza esta jornada desde hace años.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Formación a los mandos.
- Reuniones con los equipos.
- App Gente Consum.
- BIS online.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Abril 2019: 7 Supermercados piloto.
- Octubre 2021: Extensión del modelo.
- Noviembre 2023: Implantación en el 100% de supermercados.

30

INTERCAMBIO DE HORAS DE TRABAJO POR HORAS DE DESCANSO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Posibilidad de intercambiar horas de trabajo por horas de descanso.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Compensar a los trabajadores y trabajadoras con horas libres por las horas fuera de jornada realizadas en períodos de tareas especiales.



FUNCIONAMIENTO

La compensación de horas que excedan de la jornada laboral, incluyendo las derivadas de la realización de tareas especiales, se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Se llegará a un acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la persona responsable del centro sobre cómo se llevará a cabo la compensación de horas.
- Si no se alcanza el acuerdo, deberán compensarse las horas en un plazo máximo que finalizará el último día laboral del mes siguiente.
- Si no se compensan las horas en tiempo, deberán compensarse económicamente de acuerdo a la Normativa Laboral.
- La compensación de horas siempre será supervisada por el jefe o jefa de personal.
- Las horas nocturnas se compensarán con un 25% del tiempo trabajado y los festivos en un 100%.

Si se produjera algún incumplimiento de los anteriores puntos, el trabajador o trabajadora podrá realizar una reclamación a través de su representante social o el jefe o jefa de personal.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 16).
- Convenio Colectivo.
- Normativa Laboral.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Década de los 80.

31

REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Posibilidad de solicitar una reducción de jornada por aquellos trabajadores y trabajadoras que, a título individual y por cuenta propia, quieran realizar alguna actividad formativa o ampliar sus estudios.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apoyar a los trabajadores y trabajadoras que quieran ampliar o completar su formación.



FUNCIONAMIENTO

La persona lo comunica a su responsable y a su jefe o jefa de personal. La comunicación de la concesión se hará a la persona solicitante así como a su mando, comunicando la fecha a partir de la cual será efectiva la reducción de jornada y el nuevo horario, así como la reducción del salario en función del tiempo de jornada reducido.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Comunicados (correo electrónico o cartas).



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

32

PERMISO NO RETRIBUIDO POR MOTIVOS PERSONALES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Permiso no retribuido de dos días para atender asuntos propios o de cuatro días naturales consecutivos, si el trabajador o trabajadora debe desplazarse a más de 200 km.

En otro tipo de casos o circunstancias, acordar con su responsable directo y el jefe o jefa de personal.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar a la plantilla la posibilidad de atender problemas personales, sin tener que interrumpir su contrato laboral ni solicitar una excedencia.



FUNCIONAMIENTO

Cuando el trabajador o trabajadora desee solicitar esta medida deberá comunicarlo por escrito a su responsable y al jefe o jefa de personal. Es un permiso no retribuido, pero recuperable si así se acuerda entre el trabajador o trabajadora y su mando.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 19).
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

27 mayo 2004.

33

POSIBILIDAD DE ACUMULAR LAS VACACIONES TRAS LOS PERMISOS DE MATERNIDAD O PATERNIDAD



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Posibilidad de acumular las vacaciones a continuación de los permisos de maternidad o paternidad.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ampliar el período de cuidado del bebé.
- Fomentar los vínculos materno/paterno filiales.
- Favorecer una mayor interacción con el bebé, lo que potencia una relación sólida y saludable para ambos.
- Promover desde un principio la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en el cuidado y educación de los hijos e hijas.



FUNCIONAMIENTO

La trabajadora o el trabajador que solicite esta medida, lo hará a través de su responsable de centro y del jefe o jefa de personal.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Memoria de Sostenibilidad.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Debido al carácter informal de la medida, no se puede precisar una fecha concreta de su entrada en vigor.

34

PROXIMIDAD DEL TRABAJO AL DOMICILIO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Se pone especial interés en que todos los trabajadores y trabajadoras de las tiendas trabajen en el centro de la propia población donde residen o en el lugar más próximo a su domicilio.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Reducir el tiempo de desplazamiento del domicilio al centro de trabajo y viceversa, y contribuir asimismo a la reducción de la huella de carbono y a la disminución de accidentes “in itinere”.



FUNCIONAMIENTO

Cuando se abre una nueva tienda, la política de contratación es seleccionar a personal de la misma población o de las más próximas. Posteriormente, si la persona trabajadora cambia sus circunstancias personales, como por ejemplo un cambio de vivienda, puede realizar la petición de traslado en la App Gente Consum, “Mi información personal”, “Mis gestiones” y rellenar un formulario en “Petición de traslado”. El gestor o la gestora de personal de su centro y del centro de destino revisarán la información e informarán a la persona trabajadora cuando sea posible.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de los supermercados.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- www.consum.es/trabaja-en-consum
- Memoria de Sostenibilidad.
- Formación on line de Acogida.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

35

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIAS SEXUALES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Consum, en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, ha desarrollado una serie de medidas destinadas a mujeres víctimas violencia de género. Además se decidió incluir en esta medida a las víctimas de violencias sexuales, a partir de la publicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Garantizar los derechos en el ámbito laboral, conciliando los requisitos del trabajo con las circunstancias personales de las personas que sufran violencia de género o violencias sexuales.



FUNCIONAMIENTO

Estos derechos son:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar de residencia.
- Permisos de trabajo retribuidos para la realización de gestiones como el cambio de residencia, asistencia a juicios, tratamientos médicos o psicológicos, etc.
- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el tiempo suficiente para que la trabajadora normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.
- Ausencias o faltas de puntualidad justificadas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique a la mayor brevedad.

Las personas en esta situación, para el beneficio de estos derechos, deberán acreditar su situación con la orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia hasta que se dicte la orden de protección.

La persona lo comunica al jefe o jefa de personal, acreditando su condición de víctima de violencia de género y/o violencia sexual. Podrá acreditarla mediante certificación de los Servicios Sociales, por resolución judicial, orden de protección o informe del Ministerio Fiscal.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todas las personas víctimas de violencia de género y/o víctimas de violencias sexuales.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 36-bis).
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- 28 de diciembre de 2004.
- Víctimas de violencia sexual: octubre de 2023.

36 TELETRABAJO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

El teletrabajo es un modelo de trabajo en la Cooperativa para aquellos puestos de oficinas en los que sea posible realizarlo. El trabajador o trabajadora podrá teletrabajar durante parte de su jornada laboral.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Mejorar la conciliación, flexibilidad y bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Tener una relación sostenible con el entorno, reduciendo la huella de carbono y otros beneficios ambientales y de movilidad.



FUNCIONAMIENTO

Los trabajadores y trabajadoras de oficinas podrán teletrabajar el 50% de su jornada laboral, si la naturaleza de su trabajo lo permite. Las personas de oficina que trabajan la mayor parte de su jornada en centros de trabajo de la Cooperativa o en contacto presencial con otros agentes externos, podrán realizar teletrabajo en días puntuales.

La planificación de la distribución de tiempo entre oficina y remoto de cada trabajador y trabajadora se hará en coordinación con su mando y el resto del equipo, para garantizar el servicio y que se cubran las necesidades de presencialidad del puesto.

Cada teletrabajador/a deberá firmar (a través de firma digital) que es conocedor de las condiciones ergonómicas que debe cumplir su puesto de trabajo, así como que dispone de los medios adecuados para desarrollarlo.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Personal de oficinas cuyos puestos de trabajo les permitan teletrabajar.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- A través de la línea de mando en Sede.
- Acuerdos personales suscritos en modalidad de teletrabajo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Prueba piloto en el año 2014.
- Extensión en el año 2020.

37

EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Existen diferentes modalidades de excedencias en función del hecho que motiva cada solicitud:

- Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Da derecho a la conservación del puesto de trabajo y su reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- Por voluntad de la persona solicitante. La persona solicitante deberá contar con al menos un año de antigüedad en la empresa. La excedencia es por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años; pudiendo ser posible solo si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Conservará solo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría.
- Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. Tiene una duración no superior a tres años, durante el primero de los cuales se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y, transcurrido dicho plazo, la reserva será para un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría.
- Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluidos los parientes consanguíneos de hasta segundo grado de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Tiene una duración no superior a dos años, durante el primero de los cuales se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y, transcurrido dicho plazo, la reserva será para un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de atender a familiares, hijas e hijos enfermos o asuntos personales sin tener que interrumpir su contrato laboral.



FUNCIONAMIENTO

Cuando el trabajador o trabajadora desee solicitar esta medida deberá dirigirse a su jefe o jefa de personal y a su responsable, comunicando el tiempo que se quiere solicitar y las causas. Deberá cumplimentar el documento al efecto incluido en el dossier de representantes sociales y remitirlo a la Secretaría Técnica del Comité Social. Las excedencias se tramitan a través del Consejo Rector, previo informe del Comité Social.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 21)
- Convenio Colectivo.
- Dossier de representantes sociales.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa en 1975.
Actualizado 30 de junio de 2023.



APOYO A LA FAMILIA

- 38 PERMISO DE LACTANCIA ACUMULADO DE 23 DÍAS
- 39 PERMISO EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS
- 40 PERMISO NO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE O FALLECIMIENTO DE FAMILIARES
- 41 PERMISO NO RETRIBUIDO PARA ACOMPAÑAR A FAMILIARES O PERSONAS DEPENDIENTES AL MÉDICO
- 42 PERMISO NO RETRIBUIDO PARA ASISTENCIA A ACTOS EDUCATIVOS DE LOS HIJOS E HIJAS
- 43 PERMISO NO RETRIBUIDO POR PARTO DE HIJA O NUERA
- 44 FACILITAR EL CAMBIO DE TURNOS Y MODIFICACIÓN DE HORARIO POR MOTIVOS PERSONALES Y FAMILIARES
- 45 CONCURSO DE TARJETAS NAVIDEÑAS
- 46 CONCENTRACIÓN DE LAS VACACIONES EN CASOS EXCEPCIONALES
- 47 ENVÍO DE CORONA DE FLORES POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD
-  **48 ADELANTO DEL HORARIO DE CIERRE COMERCIAL EN NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA**
- 49 VALE – CANASTILLA
- 50 PAGA PARA FAMILIAS CON HIJOS O HIJAS CON DISCAPACIDAD
- 51 AYUDA ECONÓMICA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIAS SEXUALES
-  52 PERMISO RETRIBUIDO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA DE FAMILIARES
-  53 PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO DE 8 SEMANAS
-  54 PERMISO RETRIBUIDO POR AUSENCIA DEL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES
-  55 PERMISO DE 15 DÍAS PARA UNIONES DE HECHO
-  56 PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD
-  57 PERMISO PARA ASISTIR A CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO
-  58 PERMISO RETRIBUIDO POR FALLECIMIENTO
-  59 REDUCCIÓN DE JORNADA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD
-  60 REDUCCIÓN DE JORNADA POR HIJOS CON ENFERMEDADES GRAVES
-  61 REDUCCIÓN DE JORNADA POR PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO

38

PERMISO DE LACTANCIA ACUMULADO DE 23 DÍAS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Las trabajadoras y trabajadores pueden acumular el permiso de lactancia retribuido en 23 días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida después de los permisos por maternidad o paternidad, ya sean estos disfrutados de manera ininterrumpida o fraccionada. En el caso de que se fraccionen, el permiso de lactancia acumulado siempre tendrá lugar después de la última fracción y antes de que el bebé cumpla 9 meses.

Se incrementará proporcionalmente en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de la persona trabajadora, y lo pueden disfrutar ambos progenitores de manera simultánea o sucesiva.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Mejorar las condiciones de crianza del bebé e incentivar la corresponsabilidad familiar.



FUNCIONAMIENTO

La persona que va a disfrutar este permiso, se lo comunica con antelación por escrito a su responsable y al jefe o jefa de personal.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Personal socio y hijo.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Estatuto de los trabajadores (art. 37.4).
- Reglamento de Régimen Interno (art. 18).
- Convenio Colectivo.
- Memoria de Sostenibilidad.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- 1 de enero de 2008.
- 8 de marzo de 2019 (R.D. 6/2019, 1 de marzo).

39

PERMISO EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida diaria.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Todo ello hasta el alta hospitalaria.

En el caso de que los dos progenitores sean socios de la Cooperativa, ambos tendrán derecho a disfrutar del permiso de forma simultánea.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ayudar y apoyar a los padres y madres que se encuentren en esta situación, facilitando una flexibilidad horaria que permita que puedan compaginar sus horarios laborales con los del hospital.



FUNCIONAMIENTO

Se comunicará al mando acompañando el justificante correspondiente.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa. Sólo el personal socio podrá disfrutar del permiso de forma simultánea.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 18).
- Convenio Colectivo.
- Comunicado interno.
- Revista Interna BIS.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

1 de diciembre de 2016.

40

PERMISO NO RETRIBUIDO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE O FALLECIMIENTO DE FAMILIARES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Días de permiso no retribuido, pero recuperable si así se acuerda entre el trabajador o trabajadora y su mando:

- Por enfermedad muy grave o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 2 días naturales más de los previstos para el permiso retribuido por los mismos motivos.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar a la plantilla la posibilidad de atender al cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad, sin interrumpir su contrato laboral ni solicitar una excedencia.



FUNCIONAMIENTO

Cuando el trabajador o trabajadora desee solicitar esta medida deberá:

- Comunicar a su mando y al jefe o jefa de personal el día de inicio del permiso no retribuido.
- Aportar informe médico del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o, en su caso, el documento acreditativo del fallecimiento y el grado de parentesco.
- El tiempo estimado que durará el permiso no retribuido.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 19).
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

27 de mayo de 2004.

41

PERMISO NO RETRIBUIDO PARA ACOMPAÑAR A FAMILIARES O PERSONAS DEPENDIENTES AL MÉDICO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Posibilidad de solicitar un permiso no retribuido, pero recuperable si así se acuerda entre el trabajador o trabajadora y su mando, para acompañar a una persona, familiar o dependiente, al médico.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Permitir a los trabajadores y trabajadoras atender a personas dependientes a su cargo y acompañarles al médico.



FUNCIONAMIENTO

El trabajador o trabajadora que quiera solicitar esta medida debe comunicarlo a su mando, quien concederá o no la solicitud en atención a las circunstancias organizativas y productivas de la Cooperativa. Posteriormente, deberá aportar el justificante médico que acredite el acompañamiento realizado. La forma de recuperar las horas será mediante acuerdo entre el trabajador o trabajadora y su mando.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 19).
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

42

PERMISO NO RETRIBUIDO PARA ASISTENCIA A ACTOS EDUCATIVOS DE LOS HIJOS E HIJAS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Permiso no retribuido para poder satisfacer las necesidades que se derivan tanto de la educación, como de las actividades de nuestros hijos e hijas. Como por ejemplo: reuniones del centro escolar, entrevistas con el tutor o tutora, asistencia a festivales de fin de curso, fiestas de graduación, entrega de notas, etc.

Permiso no retribuido, pero recuperable si así se acuerda entre el trabajador o trabajadora y su responsable de centro.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de atender su responsabilidades familiares, en concreto aquellas que se derivan de los hijos e hijas.



FUNCIONAMIENTO

Cuando el trabajador o trabajadora desee solicitar esta medida deberá:

- Comunicar a su mando y al jefe o jefa de personal la intención de tomarse este permiso no retribuido y el tiempo estimado.
- Llegar a un acuerdo con su mando, siempre que se haya decidido la concesión de dicho permiso por haberse valorado por el mando las circunstancias organizativas o productivas del centro.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 19).
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

27 de mayo 2004.

43

PERMISO NO RETRIBUIDO POR PARTO DE HIJA O NUERA



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Posibilidad de solicitar un permiso no retribuido, pero recuperable por parto de hija o nuera.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Permitir a los trabajadores y trabajadoras atender y/o acompañar a la hija o nuera el día del parto. Para ello, el permiso se producirá durante la jornada laboral en que se produzca este hecho o la inmediatamente posterior.



FUNCIONAMIENTO

El trabajador o trabajadora que quiera solicitar esta medida debe comunicarlo a su mando. Deberá aportar el justificante que acredite este permiso. La forma de recuperar las horas será mediante acuerdo entre el trabajador o trabajadora y su mando. En el caso de que los dos padres o suegros sean socios de la Cooperativa, ambos tendrán derecho a disfrutar del permiso de forma simultánea.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- II Plan de Igualdad de Consum.
- Reglamento Régimen Interno (art. 19).
- Comunicado Interno.
- Revista interna BIS.
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

1 de diciembre de 2016.

44

FACILITAR EL CAMBIO DE TURNOS Y MODIFICACIÓN DE HORARIO POR MOTIVOS PERSONALES Y FAMILIARES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Previa autorización de su mando y de acuerdo con los compañeros y compañeras, un trabajador o trabajadora puede solicitar puntualmente un cambio en el turno de trabajo o bien escoger temporalmente un turno determinado por motivos personales o familiares.

De igual manera, cualquier trabajador o trabajadora de la Cooperativa puede solicitar a medio o corto plazo una modificación en el horario de trabajo por los mismos motivos.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En la medida de lo posible, dotar de facilidades a los trabajadores y trabajadoras para atender sus responsabilidades personales y familiares.



FUNCIONAMIENTO

El trabajador o trabajadora que quiera solicitar esta medida lo debe poner en conocimiento de su responsable directo, quien le informará si es posible llevar a cabo su petición.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Acuerdo verbal entre el trabajador o trabajadora y su mando.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

45

CONCURSO DE TARJETAS NAVIDEÑAS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Organizado por el Comité Social se trata de un concurso de dibujo de postales navideñas, cuyo dibujo ganador pasa a convertirse en la tarjeta a través de la que Consum felicita la Navidad a la plantilla, proveedores, instituciones, etc.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Motivación de los trabajadores y trabajadoras a través de la implicación y participación de su familia, así como la organización de un día de convivencia y juegos.



FUNCIONAMIENTO

El Comité Social elabora y aprueba las bases del concurso anualmente y las da a conocer. La entrega de premios tiene lugar en una fiesta infantil que se celebra antes de Navidad con los niños y niñas participantes.

Todos los niños y niñas reciben un obsequio por su participación.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Hijos e hijas de los socios y socias y trabajadores y trabajadoras, en los tramos de edad que establezcan las bases del concurso.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Actas Comité Social.
- Reuniones de Comisiones Delegadas.
- Guión de Reuniones de Centro.
- Comunicación a todos los centros de trabajo.
- Revista interna BIS.
- App Gente Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Año 1993.

46

CONCENTRACIÓN DE LAS VACACIONES EN CASOS EXCEPCIONALES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Consiste en concentrar todo el período vacacional, en lugar de fraccionarlo.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Posibilitar el disfrute del período vacacional para el personal extranjero si tiene que desplazarse a su país de origen.

Facilitar la realización de una actividad de voluntariado o de cooperación.

Contemplar que la plantilla, en general, pueda encontrarse en circunstancias personales excepcionales que justifiquen esta medida.



FUNCIONAMIENTO

Requiere el acuerdo previo entre el mando y el trabajador o trabajadora, quien debe solicitarlo al mando y a su jefe o jefa de personal con la suficiente antelación e indicando el día a partir del cual tiene previsto comenzar las vacaciones.

En los casos en que así se requiera, se deberán aportar los justificantes correspondientes.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situaciones personales excepcionales, aquellos que deseen realizar una actividad de voluntariado y el personal extranjero si tiene que desplazarse a su país de origen.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Medida de carácter informal.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

No hay una fecha de entrada concreta, se empezó a poner en práctica conforme comenzó a darse la necesidad.

47

ENVÍO DE CORONA DE FLORES POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR DE PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Envío de una corona de flores, en nombre de Consum, por el fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad:

- Hijo/a de la persona trabajadora.
- Padre/madre de la persona trabajadora.
- Cónyuge o pareja de hecho.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Manifiestar el sentimiento y el apoyo a los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa.



FUNCIONAMIENTO

En función de la unidad de negocio el envío se gestiona a través del jefe/a de personal o gestor/a de personal.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Actas del Comité Social.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Año 2005.

48

ADELANTO DEL HORARIO DE CIERRE COMERCIAL EN NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Las tiendas adelantan el cierre a las 19:00 horas en Nochebuena y Nochevieja.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar que toda la plantilla pueda llegar a su domicilio más pronto de lo habitual, ya que esas fechas son motivo de celebraciones y reuniones familiares.



FUNCIONAMIENTO

Es una medida de la que se benefician todos los trabajadores y trabajadoras por el mero hecho de trabajar en la Cooperativa, por lo que no hay que solicitarlo.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de las tiendas.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Desde la Dirección de Gestión de Tiendas se envía una comunicación anual vía correo electrónico.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- En el año 2000 ya se comenzó a cerrar con anterioridad al horario habitual.
- A partir del año 2005 ya se cierra a las 19:30 horas.

49

VALE – CANASTILLA



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Concesión de un Vale-Canastilla al personal socio por un importe de 50 euros a satisfacer en cualquier supermercado Consum a través de la compra de productos para el bebé.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Obsequiar y felicitar a los nuevos padres y madres por el nacimiento o adopción de su hija o hijo, al tiempo que se les concede una pequeña ayuda para los gastos que supone su nacimiento o adopción.



FUNCIONAMIENTO

Se requiere haber superado el periodo de prueba como socio/a.

Se genera un vale por hija o hijo nacido o en adopción en la App Mundo Consum.

En el caso de que, en la pareja, ambos sean socios de Consum, podrán disfrutar de esta medida los dos.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todas las socias y socios trabajadores de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Comunicado del Comité Social.
- Memoria de sostenibilidad.
- App Mundo Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- 1 de marzo de 2007.
- Actualizado en 2021.

50

PAGA PARA FAMILIAS CON HIJOS O HIJAS CON DISCAPACIDAD



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Se trata de una paga anual extraordinaria, distribuida en 12 pagas mensuales:

- La paga será de 150 euros mensuales para los casos de hijos o hijas menores de 25 años y con una discapacidad a partir del 33% y hasta el 50%.
- La paga será de 250 euros mensuales y sin límite de edad para los casos de discapacidad a partir del 50%.

Si ambos progenitores trabajan en la Cooperativa, sólo uno de ellos tendrá derecho a la paga, debiendo comunicar mediante escrito firmado por ambos cuál de los dos será el beneficiario o beneficiaria. Si estuvieran separados o divorciados, el derecho lo tendrá quien tenga la guarda y custodia legal del hijo o hija. La cantidad económica será proporcional a la dedicación del socio o socia y podrá ser actualizada anualmente por el Consejo Rector, conforme al RRI.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apoyar a los padres y madres con hijos o hijas con discapacidad a su cargo.



FUNCIONAMIENTO

La persona lo comunica al jefe o jefa de personal, aportando copia compulsada del Libro de Familia o certificación del Registro Civil, y certificado original de discapacidad expedido por la autoridad competente y actualizar a través de la APP los datos fiscales del hijo con discapacidad.

Los efectos económicos de la paga tendrán lugar a partir del día siguiente a la fecha en que el socio trabajador o trabajadora solicitó la misma a la cooperativa.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Socias o socios que tengan a su cargo un hijo o hija con una discapacidad a partir del 33%.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 11).
- Memoria de Sostenibilidad.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- 6 de junio de 2008.
- 1 de julio de 2017: Revisión. Se amplía la medida al personal socio con hijos o hijas con una discapacidad a partir del 50% y sin límite de edad

51

AYUDA ECONÓMICA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIAS SEXUALES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Se trata de una paga mensual de hasta 150 euros para las víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales. Aunque el importe se adaptará en función de la gravedad de cada situación, y será el jefe/a de personal quien lo determine. En caso de desacuerdo, la socia trabajadora puede recurrir al Consejo Rector. Asimismo, la cantidad económica podrá ser revisada anualmente por éste.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales ayudando a dar cobertura a las necesidades económicas derivadas de esta situación.



FUNCIONAMIENTO

La persona lo comunica al jefe o jefa de personal, acreditando su condición de víctima de violencia de género y/o violencia sexual. Podrá acreditarla mediante certificación de los Servicios Sociales, por resolución judicial, orden de protección o informe del Ministerio Fiscal.

La paga tendrá una duración máxima de un año, a contar desde el primer día del mes natural siguiente al momento en que se acredite dicha situación.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todas las personas trabajadoras socias o fijas de la Cooperativa que acrediten su condición de víctimas de violencia de género y/o violencias sexuales. También recibirán el mismo tratamiento los trabajadores socios o fijos que sufran este tipo de violencia.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Aprobado por acuerdo de Consejo Rector de 26 de septiembre de 2013.
- Comunicación el 22 de noviembre de 2013.
- Reglamento de Régimen Interno (art. 11-ter). Modificación 13 de junio de 2019.
- Memoria de Sostenibilidad.
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- 1 de diciembre de 2013.
- Víctimas de violencia sexual: octubre de 2023.

52

PERMISO RETRIBUIDO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA DE FAMILIARES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Permiso retribuido por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los parientes consanguíneos de hasta segundo grado de la pareja de hecho, de hasta 5 días naturales o 10 medias jornadas consecutivas.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar a la plantilla la posibilidad de atender asuntos familiares graves, sin tener que interrumpir su contrato laboral ni solicitar una excedencia.



FUNCIONAMIENTO

Cuando el trabajador o trabajadora desee solicitar esta medida deberá:

- Comunicar a su responsable y al jefe o jefa de personal el día de inicio del permiso.
- Aportar informe médico del familiar enfermo.
- El tiempo estimado que durará el permiso.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Catálogo +75 medidas para conciliar.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- 27 de mayo de 2004
- Actualizado 30 de junio de 2023.

53

PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO DE 8 SEMANAS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Los trabajadores o trabajadoras pueden solicitar un permiso no retribuido no superior a 8 semanas, necesariamente continuas, que podrán disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada parcial, para el cuidado de hijo o hija, o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla 8 años. Este permiso podrá disfrutarse una sola vez durante dicho período.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar al trabajador o trabajadora la posibilidad de atender a los menores de 8 años sin tener que interrumpir su contrato laboral.



FUNCIONAMIENTO

Este permiso se reconoce como un derecho individual e intransferible, correspondiéndole a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a su mando con una antelación de treinta días.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Catálogo +75 medidas para conciliar.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

30 de junio de 2023.

54

PERMISO RETRIBUIDO POR AUSENCIA DEL PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Los trabajadores y trabajadoras pueden ausentarse del trabajo por causa mayor por motivos familiares urgentes que afecten al cónyuge, pareja de hecho o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los parientes consanguíneos de hasta segundo grado de la pareja de hecho y que hagan indispensable su presencia inmediata en caso de enfermedad o accidente. El permiso retribuido no puede ser superior a 4 días al año por esta causa.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ofrecer la mayor flexibilidad posible a la plantilla para atender asuntos familiares en caso de emergencia en horario laboral.



FUNCIONAMIENTO

La persona puede ausentarse del puesto de trabajo previo aviso a su responsable y posteriormente, se requerirá justificante de la ausencia.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Catálogo +75 medidas para conciliar.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975, se aplicaba como permiso no retribuido.

Permiso retribuido a partir de 30 de junio de 2023.

55

PERMISO DE 15 DÍAS PARA UNIONES DE HECHO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Equiparación entre matrimonios y parejas de hecho con igual concesión de 15 días de permiso en caso de unión.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que tanto aquellas personas que libremente opten por unirse en matrimonio como en pareja de hecho puedan disfrutar del mismo permiso retribuido de 15 días de vacaciones o descanso.



FUNCIONAMIENTO

Se concederán:

- Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio, contados a partir de la celebración del mismo. Será de aplicación este mismo permiso a los casos de uniones de hecho, siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en las respectivas legislaciones autonómicas reguladoras de este tipo de uniones, que resulten de aplicación al trabajador o trabajadora.
- A los efectos del disfrute de este permiso, será requisito indispensable la acreditación de la existencia de dicha unión mediante el correspondiente certificado del registro público.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 18).
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

27 de mayo de 2004.

56

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Esta medida se refiere al Protocolo de Protección del Embarazo y la Licencia de Riesgo por Embarazo.

Condiciones de trabajo que se consideran aceptables en situaciones normales, pueden dejar de serlo durante el embarazo.

Desde el momento en que una trabajadora comunica a su mando que está embarazada, el responsable del centro debe poner en marcha el Protocolo de Protección del Embarazo, documento elaborado por el Servicio de Prevención de Consum.

Por otro lado, si la evaluación de riesgos revela una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia y no existiera un puesto compatible con su estado, la trabajadora deberá acogerse a la Licencia de Riesgo por Embarazo.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Proteger a trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia de los riesgos que puedan influir negativamente en su salud o la del feto.



FUNCIONAMIENTO

Cuando una trabajadora comunica a su responsable que está embarazada, éste debe poner en marcha el Protocolo de Protección del Embarazo, el cual recoge restricciones y prohibiciones de tareas que podrían suponer un riesgo.

Este Protocolo está vigente hasta que la trabajadora se acoge a la Licencia de Riesgo por Embarazo. En esta situación, la trabajadora recibe el 100% de su salario, sigue cotizando y tiene reserva de su puesto de trabajo.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todas las mujeres embarazadas que trabajen en la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Protocolo de Protección del Embarazo.
- App Gente Consum.
- Memoria de Sostenibilidad.
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Año 2004.

57

PERMISO PARA ASISTIR A CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Se trata de un permiso retribuido dirigido a las trabajadoras y trabajadores, que pueden ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y que se engloben dentro de los servicios de la Seguridad Social.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



FUNCIONAMIENTO

La trabajadora o trabajador debe comunicarlo a su responsable con antelación y posteriormente aportar el correspondiente justificante.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Las trabajadoras embarazadas y el personal cuya pareja esté embarazada. Asimismo, aquellas y aquellos trabajadores que se encuentren en situación de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Normativa de Centro.
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Año 1992.

58

PERMISO RETRIBUIDO POR FALLECIMIENTO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Permiso retribuido por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de 2 días naturales o 4 medias jornadas consecutivas.

El permiso se extiende a 4 días naturales consecutivos si el trabajador o trabajadora debe desplazarse a más de 100 km.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apoyar a los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa.



FUNCIONAMIENTO

Cuando el trabajador o trabajadora desee solicitar esta medida deberá comunicar a su responsable el día de inicio del permiso y, posteriormente, aportar el documento acreditativo del fallecimiento y el grado de parentesco.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 18).
- Convenio Colectivo.
- Comunicado por escrito o mail.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

27 de mayo de 2004.

59

REDUCCIÓN DE JORNADA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Los trabajadores o trabajadoras, madres o padres de un menor de 12 años, pueden solicitar la reducción de jornada a su jefe/a de personal correspondiente siempre y cuando cumplan los requisitos que establece la legislación.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apoyar a las madres y padres trabajadores para la atención de los hijos menores de 12 años.



FUNCIONAMIENTO

La persona lo comunica al jefe/a de personal y también a su responsable. La concesión se hará por escrito a la persona solicitante así como a su mando, indicando la fecha a partir de la cual será efectiva la reducción de jornada y el nuevo horario, así como la reducción en el anticipo laboral o salario en función del tiempo de jornada reducido.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa, madres o padres, que lo soliciten y cumplan con los requisitos.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 18).
- Convenio Colectivo.
- Comunicado por escrito o mail.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

60

REDUCCIÓN DE JORNADA POR HIJOS CON ENFERMEDADES GRAVES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Posibilidad de solicitar al jefe/a de personal una reducción de jornada por parte de aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan un hijo/a con una enfermedad grave. Tendrá vigor mientras dure la enfermedad y el menor necesite cuidados permanentes y constantes, o hasta que cumpla 23 años. Asimismo, si antes de alcanzar la edad de 23 años acredita un grado de discapacidad igual o superior al 65%, se mantendrá hasta que cumpla los 26 años.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral pudiendo reducir sus horas laborales y con la posibilidad de no ver disminuidos sus ingresos, según establece la legislación vigente.



FUNCIONAMIENTO

La persona lo comunica al jefe o jefa de personal y a su mando.

La concesión se trasladará por escrito a la persona solicitante y a su mando, indicando la fecha a partir de la cual será efectiva la reducción de jornada, así como la reducción del salario.

Esta medida podrá solicitarla sólo uno de los progenitores siempre y cuando tenga que reducir su jornada laboral al menos en un 50% y ambos progenitores trabajen.

Simultáneamente el estado concede una prestación económica compensatoria.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Podrán beneficiarse de esta medida los núcleos familiares en los que ambos progenitores trabajen, pero tengan un hijo afectado de una enfermedad grave que le obligue a estar hospitalizado y deba recibir cuidados durante, al menos, el 50% de la jornada laboral de uno de ellos.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 18).
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- 1 de enero de 2011.
- Actualizado en 2023.

61

REDUCCIÓN DE JORNADA POR PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Posibilidad de solicitar al jefe o jefa de personal una reducción de jornada por parte de aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo o convivan con una persona discapacitada física o psíquica que no desempeñe una actividad retribuida, o precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los parientes consanguíneos de hasta segundo grado de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apoyar a los trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a su cargo.



FUNCIONAMIENTO

La persona lo comunica al jefe o jefa de personal y también a su responsable. La concesión se trasladará por escrito a la persona solicitante así como a su mando, indicando la fecha a partir de la cual será efectiva la reducción de jornada y el nuevo horario, así como la reducción del salario en función del tiempo de jornada reducido.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa, con familiares o personas dependientes a cargo, que lo soliciten y cumplan con los requisitos.



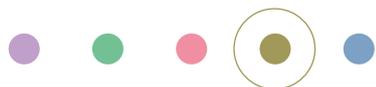
FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Reglamento de Régimen Interno (art. 18).
- Convenio Colectivo.
- Comunicado por escrito o mail.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.



DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

62	FORMACIÓN EN HORARIO LABORAL
63	FORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO DE TRABAJO
64	PLAN DE DESARROLLO COMPETENCIAL
65	POLÍTICA TRANSPARENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL
66	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
67	BARÓMETRO DEL MANDO
68	CAMPAÑAS DE DONACIÓN DE SANGRE
69	DONACIÓN DE ALIMENTOS: PROGRAMA PROFIT
70	COLABORACIÓN EN PROYECTOS DE ACCIÓN SOCIAL

62

FORMACIÓN EN HORARIO LABORAL



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Toda la formación que se imparte a los trabajadores y trabajadoras de Consum, directamente vinculada al desempeño de su puesto de trabajo, se realiza dentro de su jornada laboral y preferentemente en horario de trabajo. Esta formación puede ser en modalidad presencial (bien en el puesto de trabajo o en el aula) o en modalidad online o e-learning (bien en el entorno de trabajo o fuera del entorno de trabajo).



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Facilitar la formación para la plantilla sin tener por ello que sacrificar un tiempo más allá del horario laboral.



FUNCIONAMIENTO

No es necesario solicitar esta medida, ya que por defecto toda la formación que se ofrece prioritariamente es en horario laboral.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Formación on line de Acogida.
- www.consum.es/trabaja-en-consum



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

63

FORMACIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO DE TRABAJO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

En modo presencial:

- Escuelas Profesionales de Frescos, Autoservicio y Perfumería.
- Cursos de ofimática.
- Formación de acceso al puesto y formación continua en supermercados y plataformas.
- Curso de acogida para nuevas incorporaciones.
- Programa para nuevas aperturas de supermercados.
- Plan de desarrollo competencial.
- Formación relacionada con el Plan de Mejora Continua en las plataformas logísticas.
- Curso de formación en Prevención de Riesgos Laborales en las plataformas logísticas.

En modalidad online:

- Curso de Manipuladores de Alimentos.
- Curso de Prevención de Riesgos Laborales.
- Curso de acogida para nuevas incorporaciones.
- Curso de excelencia en el servicio al cliente para supermercados.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dotar de los conocimientos técnicos necesarios a los trabajadores y trabajadoras para el adecuado desempeño en su puesto de trabajo actual.



FUNCIONAMIENTO

Cada año se elabora un Plan de Formación que recoge las demandas que llegan al Área de Formación de Personal por diferentes canales. En él se establecen las acciones formativas que se imparten en aula y online.

El Área de Formación gestiona la mayor parte de formación que se imparte en aula y online, mientras que la presencial en el puesto de trabajo compete preferentemente a la cadena de mando.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Plan de Formación anual.
- Herramienta informática "ConCambio-Tu Portal".



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

64

PLAN DE DESARROLLO COMPETENCIAL



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Es un modelo de desarrollo personal y profesional basado en la Gestión por Competencias que está alineado con los valores y las políticas de Personal de Consum.

El Plan de Desarrollo Competencial está vinculado a las competencias genéricas y específicas descritas en el Catálogo de Competencias de la Cooperativa.

Es un modelo que persigue orientar la gestión de los mandos a las personas, un estilo de liderazgo participativo y vinculado activamente al negocio.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Disponer de un programa de desarrollo de habilidades directivas, alineado con el modelo de competencias definido en el modelo organizativo de Consum, que capacite a la cadena de mando en el desempeño de su puesto de trabajo.



FUNCIONAMIENTO

El Plan partió inicialmente de una evaluación competencial previa de mandos y directivos, denominada de 360° porque la realizan simultáneamente responsables y colaboradores, además de una autoevaluación.

En la actualidad, se mantiene a través de las siguientes herramientas:

- Barómetro del mando.
- Evaluación del desempeño.
- Entrevistas y pruebas de evaluación situacional.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Cadena de mando de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Plan de Formación.
- Evaluación del Desempeño Anual.
- Barómetro del Mando.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

A partir mayo del 2007.

65

POLÍTICA TRANSPARENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL



DESCRIPCIÓN DETALLADA

La Dirección de Personal se encarga de garantizar que todos los procesos de selección sean transparentes y que, durante los cuales, se ofrezca toda la información disponible sobre el puesto, así como información general de la Cooperativa.

Esto es así tanto para personal de nueva incorporación como para el caso de promociones internas o cambios de puestos a nivel interno.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que las personas que opten a un puesto de trabajo tengan a su disposición toda la información necesaria para tomar la decisión correcta.



FUNCIONAMIENTO

Política establecida por la Dirección de Personal, que la traslada a las personas responsables de los procesos de selección (mandos, jefes y jefas de personal y personal técnico de selección).



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- www.consum.es/trabaja-en-consum
- Ofertas de trabajo (internas y externas).



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

66

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Sistema de evaluación del desempeño profesional, asociado a las competencias de cada puesto de trabajo.

Disponemos de 5 competencias genéricas comunes a todos los puestos de trabajo (Cliente en el centro, Personas en el centro, Responsabilidad, Compromiso y Actitud ante el cambio) y 9 competencias específicas.

El modelo está centrado en el desempeño actual del trabajador o trabajadora. Además, se evalúan comportamientos en materia de Igualdad y Conciliación, y sitúa la entrevista de evaluación en el centro del proceso.

La evaluación permite reflejar los logros y las áreas de desarrollo para mejorar su desempeño. Tras la misma, se elabora un plan de acción consensuado entre el mando y la persona evaluada.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar el desempeño de cada trabajador y promover el reconocimiento de los mandos a sus equipos.



FUNCIONAMIENTO

Anualmente, cada mando debe realizar la evaluación de desempeño de cada una de las personas de su equipo a través de la herramienta informática "ConCambio-Tu Portal". La persona evaluada puede expresar su opinión acerca de los resultados.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todo el personal de la Cooperativa con más de 6 meses de antigüedad.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Herramienta informática "ConCambio-Tu Portal".
- Documento con la descripción del nuevo sistema de Evaluación del Desempeño.
- App Gente Consum.
- Reuniones (entrevista de evaluación).



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Año 2008.
- Puesta en marcha de un nuevo sistema en 2017.
- Actualización del sistema en base a nuevas competencias en 2019.
- Revisión del modelo de evaluación en 2022.

67

BARÓMETRO DEL MANDO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Sistema de evaluación ascendente mediante el cual los equipos evalúan a los mandos en base a las competencias del puesto de trabajo.

El barómetro permite al equipo directo reflejar los logros y las áreas de desarrollo de su mando, con el fin de mejorar el liderazgo, las habilidades asociadas a la gestión de equipos y los comportamientos en materia de Igualdad y Conciliación. Tras dicha evaluación, se puede elaborar un “plan de acción” que se consensúa entre el responsable y la persona evaluada.

El modelo está centrado en el desarrollo competencial y la mejora continua de los mandos de la Cooperativa.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Obtener información respecto al liderazgo de cada mando por parte de sus colaboradores, con el fin de promover el desarrollo profesional y el reconocimiento, tanto por parte del equipo como del propio responsable.



FUNCIONAMIENTO

Cada dos años, o anualmente en determinados puestos, cada equipo debe realizar el barómetro (evaluación) de su mando a través de App “Gente Consum”, de manera totalmente anónima y confidencial. Posteriormente, el responsable del mando evaluado, analizará en la herramienta los resultados y los compartirá en una reunión con la persona evaluada.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todo el personal de la Cooperativa con más de 3 meses de antigüedad.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- App Gente Consum.
- Herramienta informática “ConCambio-Tu Portal”.
- Documento con la descripción del modelo y con los criterios a aplicar.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde el año 2006.

68

CAMPAÑAS DE DONACIÓN DE SANGRE



DESCRIPCIÓN DETALLADA

La donación de sangre es un acto solidario y de participación ciudadana que beneficia al conjunto de la sociedad.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Por parte de Consum, brindar a las personas interesadas en donar sangre, la posibilidad de hacerlo en su lugar de trabajo sin necesidad de trasladarse al Banco de Sangre. Por parte del Centro de Transfusión, dar cumplida respuesta a la creciente demanda de hemoderivados.



FUNCIONAMIENTO

El Centro de Transfusión desplaza hasta nuestros centros de trabajo sus unidades móviles y, a lo largo del horario laboral, los trabajadores y trabajadoras que desean pueden donar.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Plantilla de la sede social y plataformas de las provincias de Valencia y Murcia.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- A través de cartelística que nos proporciona con anterioridad el Centro de Transfusión. Se distribuye por los centros de trabajo.
- A través de e-mails, que se envían previamente informando de la fecha, y el mismo día de la donación que sirve a la par de recordatorio y de sensibilización.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Desde el año 2000 en Valencia.
- Desde el año 2017 en Murcia

69

DONACIÓN DE ALIMENTOS: PROGRAMA PROFIT



DESCRIPCIÓN DETALLADA

El Programa Profit estandariza la donación de productos a entidades sociales próximas a nuestros centros de trabajo.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Gestionar de manera responsable los excedentes de alimentos. Participación-implicación de toda la plantilla de la Cooperativa. Minimizar residuos. Mejora de la huella de carbono de Consum.



FUNCIONAMIENTO

Consum retira los productos que comercialmente no se pueden vender, pero aún no han llegado a su caducidad y son aptos para su consumo.

A partir de ahí, se producen los siguientes tipos de donación:

- Donación en tiendas: donación diaria.
- Donación en unidades logísticas: productos que no cumplen las condiciones de venta.
- Escuela de Frescos: alimentos empleados en los cursos de formación.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Personas o familias en situación de vulnerabilidad, a través del trabajo coordinado que realizan el personal de Consum y los voluntarios de las entidades sociales con las que colaboramos.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Protocolo de actuación, tanto para los voluntarios como para nuestro personal.
- Memoria de Sostenibilidad de Consum.
- Cuando se determine, se edita cartelística en puntos de venta (clientes).
- Los datos se facilitan mensualmente a los centros de trabajo (plantilla).
- Comunicación a medios de comunicación: notas de prensa, entrevistas, etc.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

A partir de 2011.

70

COLABORACIÓN EN PROYECTOS DE ACCIÓN SOCIAL



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Colaboramos en materia de acción social en proyectos solidarios con entidades sociales y ayuntamientos de nuestro entorno. Se da la posibilidad a los trabajadores y trabajadoras de Consum que pertenezcan a estas entidades de solicitar esta colaboración.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dar apoyo a las entidades sociales con proyectos solidarios que se realicen en aquellas zonas donde Consum está presente y de las que nuestra plantilla forme parte.



FUNCIONAMIENTO

Cualquier trabajador o trabajadora de Consum que pertenezca a una entidad social puede ponerse en contacto con nriba@consum.es (Cataluña) y smoreno@consum.es (resto de comunidades autónomas).

Las entidades presentan sus proyectos al Departamento de Relaciones Institucionales, que hace una valoración.

Algunos ejemplos de colaboración: comidas, festivales y rastrillos benéficos, carreras/partidos solidarios, talleres, encuentros, congresos/jornadas, sorteos para recaudar fondos, repartos de alimentos o cualquier otra actividad.

La aportación se realiza habitualmente con productos, porque las colaboraciones dinerarias suelen destinarse a ONG's para actuaciones de emergencia ante catástrofes naturales.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Personas de la plantilla que pertenecen a entidades dentro del entorno social de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Protocolo de actuación.
- Política de Sostenibilidad de Consum.
- Comunicación a Medios: notas prensa, entrevistas, etc.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

A partir de 2011.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- 71 PLAN DE DESARROLLO DE POTENCIALES Y PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
- 72 MEDIDAS QUE FACILITEN EL ACCESO DE MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD
- 73 OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PROFESIONAL CON INDEPENDENCIA DEL GÉNERO
- 74 FORMACIÓN CON INDEPENDENCIA DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL Y EL GÉNERO
- 75 OFERTAS DE TRABAJO NEUTRAS
- 76 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
-  77 COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

71

PLAN DE DESARROLLO DE POTENCIALES Y PROMOCIÓN INTERNA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

En Consum, se da prioridad a desarrollar, promocionar y fidelizar el talento interno. Para ello, a través de esta política, se identificará a aquellas personas con potencial de crecimiento profesional y se definirán planes de desarrollo de sus competencias y conocimientos pensados para asumir un futuro puesto de mayor responsabilidad.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Asegurar que la Cooperativa tenga cubiertas sus necesidades de talento teniendo en consideración la perspectiva de género.

Garantizar el criterio de profesionalidad, la igualdad de oportunidades y la presencia del género menos representado en todas las fases del proceso.

Desarrollar un censo de personas con posibilidades de promoción, tomando como base no sólo las evaluaciones de desempeño anuales, sino otras herramientas que ayuden a la detección del talento interno (diagnóstico de potenciales).

Elaborar un Programa de Desarrollo de Potenciales concebido como un programa de formación y desarrollo personal dirigido a las personas con potencial de carrera profesional y que vaya más allá de su puesto de trabajo actual.

Cubrir las vacantes que surjan en la Cooperativa debido a su crecimiento o al relevo generacional.



FUNCIONAMIENTO

La cobertura de vacantes partirá de la premisa de, en primer lugar, intentar cubrirlas mediante promoción interna, apostando por el talento interno. Sólo se recurrirá al exterior si el puesto queda vacante por no disponer de profesionales con el perfil exigido.

En los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por uno de los dos géneros, se garantizará la presencia de personas pertenecientes al otro género en los procesos de selección.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todos los socios y socias trabajadoras.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Políticas de Personal.
- App Gente Consum.
- Revista Interna BIS.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Implantación en tiendas: 2014.
- Ampliación a toda la Cooperativa: 2019.

72

MEDIDAS QUE FACILITEN EL ACCESO DE MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Establecer una serie de medidas que faciliten la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad, nivel en el que en la actualidad se encuentran menos representadas.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Estas medidas son, entre otras:

- Desarrollar un censo de mujeres con potencial de carrera profesional y posibilidades de promoción, en consonancia con el diagnóstico de potenciales descrito en la política de gestión de Potenciales y Promoción interna.
- Poner en marcha el Programa de Desarrollo de Potenciales previsto en las políticas de personal y en el Plan de Igualdad, con perspectiva de género.
- Sensibilizar a las trabajadoras sobre la necesidad de promocionar e invitarlas explícitamente a presentarse a las vacantes.
- Garantizar la presencia de mujeres con el perfil profesional exigible en todos los procesos de selección.
- Establecer objetivos concretos de promoción de mujeres en los Planes de Gestión y de Igualdad.
- Eliminar prejuicios de tipo directo o indirecto que dificulten que hombres o mujeres en puestos de responsabilidad puedan acogerse a las medidas de conciliación.



FUNCIONAMIENTO

Todas estas medidas están recogidas en las Políticas de Personal, que incluyen una política de liderazgo de carácter transversal. Todos los mandos son responsables de su correcto desarrollo e implantación.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todas las trabajadoras de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Políticas de Personal.
- App Gente Consum.
- Revista Interna BIS.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Año 2010.

73

OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PROFESIONAL CON INDEPENDENCIA DEL GÉNERO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Los trabajadores y trabajadoras de la Cooperativa pueden acceder a nuevas responsabilidades y a mejoras o cambios profesionales comprendidos dentro de una misma categoría, en una categoría superior o en categorías similares asociadas a su misma u otra unidad de negocio, sin que para ello se tengan en cuenta cuestiones de género.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Garantizar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras.



FUNCIONAMIENTO

Independientemente de otros procedimientos o sistemas, se considera que es una directriz que debe de estar inculcada en la cultura de la organización.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Política de Gestión de Potenciales, Promoción y Sucesión, incluida en el documento de Políticas de Personal, disponible en App Gente Consum.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

74

FORMACIÓN CON INDEPENDENCIA DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL Y EL GÉNERO



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Ofrecer programas de formación para todos los trabajadores y trabajadoras sin primar la categoría profesional ni la perspectiva de género.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Asegurar la igualdad de oportunidades en la formación como parte del desarrollo y crecimiento profesional.



FUNCIONAMIENTO

Al margen de las acciones formativas planificadas cada año, cualquier trabajador o trabajadora que quiera solicitar un determinado tipo de formación debe acudir a su responsable, quien valorará la necesidad o conveniencia de esa formación y determinará el canal o cauce para hacer efectiva dicha solicitud (formación presencial en el puesto o demanda para que dicha persona sea tenida en cuenta en alguna de las acciones programadas desde el Área de Formación). El Área de Formación analiza las necesidades reales de dicha formación sin atender a cuestiones que no tengan que ver con las meramente profesionales para la decisión de conceder o no la formación solicitada.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Plan de Formación anual.
- Solicitud de cursos de formación a través de la evaluación de desempeño en la herramienta informática "ConCambio-Tu Portal"
- Función de detección de necesidades formativas en la herramienta informática "ConCambio-Tu Portal"
- Canal de comunicación continuo (a lo largo de todo el año) entre mandos y Área de Formación.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.
- Puesta en marcha de "ConCambio-Tu Portal" en 2007.

75

OFERTAS DE TRABAJO NEUTRAS



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Política establecida por la Dirección de Personal, que la traslada a las personas responsables de la creación de vacantes (mandos, jefes y jefas de personal y personal técnico de selección).



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que las personas que opten a un puesto de trabajo tras el conocimiento de una oferta, no sean seleccionadas teniendo en cuenta motivos de género, nacionalidad, discapacidad y/o cualquier otra condición de índole cultural, religiosa, orientación sexual...



FUNCIONAMIENTO

La Dirección de Personal se encarga de garantizar que todas las ofertas tanto internas como externas y para cualquier puesto de trabajo no tengan ningún requisito relacionado con preferencias sobre género, nacionalidad, discapacidad y/o cualquier otra condición de índole cultural, religiosa, orientación sexual, etc.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Ofertas de trabajo (internas y externas).



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Desde la fundación de la Cooperativa, en 1975.

76

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Es una acción formativa, a través del aula virtual Campus Consum, que forma parte del proceso de inserción e integración en la Cooperativa. El curso de Igualdad online toma como referencia la Guía de Igualdad de Consum.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Sensibilizar y formar en igualdad, tanto a los mandos como al resto de la plantilla.

Promover un modelo de liderazgo en la gestión de personas con perspectiva de género y hacer consciente al resto de la plantilla de las mejores prácticas no discriminatorias en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dar a conocer el modelo efr (Empresa Familiarmente Responsable).



FUNCIONAMIENTO

Se accede a través de la plataforma Campus Consum desde el menú lateral de la App, en el apartado Enlaces de interés.

La formación es dentro de la jornada laboral. Es obligatoria para mandos y nuevos socios y voluntaria para el resto de plantilla.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todos los socios y socias de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Portal Gente Consum: web y App.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- Presencial desde el año 2010.
- Actualmente, en formato on line, desde noviembre 2019.

77

COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Este Comité coordina y gestiona las diversas situaciones que puedan plantearse por las trabajadoras y trabajadores de la Cooperativa en materia de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier tipo de discriminación, en base a un protocolo específico.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Garantizar que se mantienen las medidas de prevención, detección y actuación más adecuadas frente a cualquier tipo de acoso y/o discriminación.



FUNCIONAMIENTO

Cualquier trabajadora o trabajador que sufra o detecte un caso de acoso y/o discriminación, puede ponerse en contacto con el Comité de Prevención del Acoso y la Discriminación (prevenciondelacoso@consum.es), aportando el modelo de denuncia y el mayor número de datos posibles sobre la situación que se está produciendo, así como para solicitar información del procedimiento a seguir.

Las denuncias serán confidenciales, pero no podrán ser anónimas, por lo que Consum garantiza la confidencialidad de las partes afectadas en todas las fases del proceso.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Todo el personal de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y cualquier tipo de discriminación en el puesto de trabajo.
- Normativa de centro (capítulo 4).
- App Gente Consum.
- Panel de Comunicación Interna.
- Convenio Colectivo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

- 7 de mayo de 2003
- Actualizado el 2 mayo de 2023

COMUNICACIÓN DE LA PLANTILLA CON LA FUNDACIÓN MÁSFAMILIA



DESCRIPCIÓN DETALLADA

Comunicación directa con Fundación MásFamilia.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Cualquier persona de la plantilla de Consum podrá contactar con Fundación MásFamilia en caso de conflicto en materia de conciliación que no haya sido resuelto a través del Comité Social y/o la Dirección de Personas y Bienestar.



FUNCIONAMIENTO

La comunicación puede realizarse por dos canales:

Puede solicitarse el formulario al Comité de Igualdad y Conciliación en el email **conciliacion@consum.es** y enviarlo cumplimentado a la Fundación Másfamilia por correo postal.

Puede cumplimentarse el formulario online <https://soyefr.org/canal/>

Estas comunicaciones podrán realizarse siempre que se den todas y cada una de las siguientes circunstancias:

- Comunicaciones que giren en torno a hechos relevantes en materia de conciliación.
- Comunicaciones que respondan a afecciones o problemas de ámbito colectivo y no personales.
- Comunicaciones que hayan sido previamente dirigidas, una vez agotados todos los cauces habituales que la Cooperativa tiene establecidos (colaborador-mando), al Comité de Social y/o a la Dirección de Personas y Bienestar y no hayan obtenido respuesta en un plazo máximo de 30 días.



PERSONAS BENEFICIARIAS

Toda la plantilla de la Cooperativa.



FORMALIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- A través de este catálogo.



FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

20 de marzo de 2007.

75 +DE

MEDIDAS *para conciliar*



**gente
consum**

