

# Buenas Prácticas en la Negociación Colectiva: modelos para la generación y mantenimiento del empleo y el reconocimiento de derechos laborales. El Convenio Colectivo del grupo Mercadona

MARÍA DOLORES RAMÍREZ BENDALA\*

I. Introducción. II. EL II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-20143. III. EL Convenio Colectivo del Grupo de empresas Mercadona, S.A, Forns Valencians Forva, S.A Unipersonal, Mena Supermercados, S.L.. 1. Mecanismos de flexibilidad Interna: movilidad funcional, movilidad geográfica, tiempo de trabajo y salarios. 1.1. Movilidad funcional. 1.2. Movilidad geográfica. 1.3. Tiempo de trabajo. 1.4. Salarios. 2. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral: el Plan de Igualdad. 3. Otras aspectos: Formación y Empleo. IV. Conclusiones.

## I. Introducción

A lo largo de los últimos años, hemos asistido a una profunda e intensa reforma de una de las instituciones claves de nuestro ordenamiento laboral, la negociación colectiva. Desde el año 2010, estos cambios se

---

\* María Dolores Ramírez Bendala. Profesora del Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Este trabajo se inserta dentro de las actividades del Proyecto I+D “Buenas Prácticas Jurídico-Procesales en Derecho Laboral y Comunitario para reducir el Gasto Social con Coste Cero”. Proyecto DER 2012-32111 financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

## Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

han ido sucediendo, hasta culminar con la reforma de mayor calado, llevada a cabo a través de la Ley 3/2012<sup>1</sup>, modificaciones normativas que han afectado a aspectos básicos de nuestro sistema de negociación colectiva.

Este estudio se centra en aspectos, ya destacados en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014<sup>2</sup>, como son la estructura de ésta y la flexibilidad interna, desde una óptica funcional; se analiza el convenio colectivo como un instrumento capaz de gestionar de forma eficaz los recursos humanos en la empresa añadiendo la capacidad de adaptarlos a las necesidades productivas, económicas y organizativas, reconociendo a su vez derechos laborales que hagan posible conciliar los diferentes intereses en juego: los del empresario y los de los trabajadores.

Se conceptúa a la negociación colectiva como una fórmula o mecanismo para dotar de flexibilidad a las relaciones jurídicas, aportando además nuevos contenidos que superan los ya tradicionales; junto al típico contenido material del convenio se abren ahora nuevos campos, que sirven para otorgar facultades de organización, dirección y gestión a la dirección de la empresa, como alternativa a las medidas de flexibilidad externa se evidencia “la vocación de instrumentalización de la negociación colectiva al servicio de la competitividad y eficiencia empresariales,<sup>3</sup> a la vez que se reconocen derechos laborales o se amplían los legalmente reconocidos.

Con esta finalidad se ha seleccionado el Convenio Colectivo de Mercadona, S.A., Forms Valencians Forva, S.A.U., Mena Supermercados, S.L. y Saskibe, S.L., publicado el 30 de enero de 2.014.

La elección de este Convenio sienta su razón en la presentación que

---

1 Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. (BOE núm. 162 7 de julio de 2.012)

2 Suscrito por la CEOE, CEPYME, Confederación Sindical de CCOO y Confederación Sindical de UGT. Resolución 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. (BOE núm 31, 6 de febrero de 2.012).

3 Sanguinetti Raymond, W., “Introducción”, en Sanguinetti Raymond, W (Coord.). *Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012. Observatorio de la negociación colectiva*. Colección Biblioteca de Ciencias Sociales. Ed. Cinca n°20, 2013.

del mismo se hizo en Bruselas el pasado mes de febrero. En la reunión del Comité de Diálogo Social Sectorial para el Comercio, celebrado el 11 de febrero, los representantes de la patronal y de los sindicatos UGT y CCOO explicaron los detalles del mismo. Dicho Convenio destacó como una de las “mejores prácticas” en la gestión de los recursos humanos y creación de empleo en el sector del comercio. Mercadona, que forma parte de la Eurocommerce (Federación de Cámaras de Comercio de la UE), destaca su modelo de gestión de “calidad total”, teniendo en cuenta intereses de clientes, trabajadores y proveedores. Este instrumento convencional, apuesta por la creación y mantenimiento del empleo, la formación y reconocimiento de la profesionalidad de los trabajadores, el incremento de los salarios y la regulación de derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es por ello que se constituye en referente para futuras negociaciones frente a la actual situación de inestabilidad, precariedad salarial y recorte de derechos sociales y laborales.

## **II. EL II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014**

Resultado del proceso de concertación social de los interlocutores sociales, nace el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, previo a la reforma operada en 2012, la cual supuso, en cierta medida, un espaldarazo al diálogo llevado a cabo por los representantes de patronales y sindicatos. Sin embargo no hay que obviar, que los compromisos asumidos por las partes en el mismo, no se han dejado de lado; el Acuerdo sigue estando en vigor, y sigue orientando los procesos negociadores, y la actuación de los sujetos que participan en ellos. En el mencionado texto, y como aspecto más novedoso, se apuesta por la descentralización colectiva, propiciando las negociaciones en los niveles inferiores de las condiciones y materias cuyo ámbito natural de tratamiento es precisamente ese.

Igualmente, establece una serie de objetivos fundamentales a los que deben dirigirse los convenios colectivos, y que contribuirán a alcanzar un adecuado equilibrio entre los mecanismos de flexibilidad interna y

## Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

la seguridad para los trabajadores. Entre estos cabe señalar: mantenimiento y recuperación de empleo, fomento de la estabilidad del empleo y reducción de la temporalidad, cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo, promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desarrollo permanente de competencias y cualificación profesional.

De otro lado, se refuerza el compromiso de incorporar a los convenios colectivos las cláusulas de flexibilidad interna que potencien una mejor gestión de la prestación laboral, organización más adecuada del trabajo, así como la adaptación a las necesidades o cambios producidos en las empresas. Mayor adaptabilidad que apuesta por el mantenimiento y la calidad en el empleo frente a otras fórmulas de flexibilidad externa. Destaca, el mismo texto, que hay tres conceptos que son sustanciales a la flexibilidad interna: tiempo de trabajo, funciones y salario. Tres aspectos que se analizarán en el marco de la norma convencional seleccionada.

### **III. EL Convenio Colectivo del Grupo empresas Mercadona, S.A, Forns Valencians Forva, S.A Unipersonal, Mena Supermercados, S.L.**

El día 29 de noviembre de 2.013, los sujetos designados por la dirección de las empresas, en representación de las mismas, y los sindicatos UGT y CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, suscriben el texto del CC del Grupo de Empresas integrado por Mercadona, S.A, Forns Valencians Forva, S.A Unipersonal, Mena Supermercados, S.L..<sup>4</sup> Su duración se extiende desde el 1 de enero de 2.014 hasta el 31 de diciembre de 2.018, previéndose la prórroga, por períodos anuales, del contenido normativo, una vez finalizada la vigencia del mismo y hasta su sustitución por otro convenio.

Destacar, en primer lugar, la modificación del ámbito de aplicación del texto convencional, que tradicionalmente, y desde la firma del primer convenio en el año 1.996, comprendía a todos los trabajadores de la empresa Mercadona, S.A. que prestaran sus servicios en todo el territo-

---

<sup>4</sup> B.O.E. 30 de Enero de 2014.

rio español. En la actualidad, el convenio que va a ser objeto de análisis y estudio, vincula a todos los trabajadores del grupo de empresas, integrado por las antes referidas, con estrecha relación por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación. Ello va a suponer la ampliación del ámbito subjetivo, que conllevará el reconocimiento, de forma igualitaria, de derechos y obligaciones convencionalmente regulados, a todos los trabajadores, no sólo de la empresa Mercadona, S.A., sino de aquellas empresas participadas del grupo, con efectiva vinculación, y en todo el territorio nacional.

Por otra parte, las condiciones establecidas en este convenio disfrutaran de la prioridad aplicativa que el artículo 84 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores les otorga respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior y en las materias en dicho artículo relacionadas, “regla imperativa a todos los efectos, inalterable por ningún producto de la autonomía negocial de las partes.”<sup>5</sup>

### **1. Mecanismos de flexibilidad Interna: movilidad funcional, movilidad geográfica, tiempo de trabajo y salarios**

Derivado del cambio de visión que se viene produciendo en la negociación colectiva, la norma se convierte, no solo en dispositiva, sino que abre mayores espacios al convenio colectivo, convirtiéndolo en el instrumento adecuado para la regulación de materias y condiciones que faciliten y favorezcan una mayor adaptación a los cambios y necesidades derivadas de la organización y el sistema productivo empresarial, y otorgando a los negociadores mayores responsabilidades en la regulación de sus relaciones.<sup>6</sup>

Si se analiza el Convenio Colectivo del grupo de empresas objeto de este estudio, son numerosas las cláusulas contenidas en el mismo que aluden directa o indirectamente a la flexibilidad interna, mecanismo

---

5 Cruz Villalón, J., “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva (1)”, Relaciones Laborales, nº 12, Sección monografías, Diciembre 2013, pp.199, tomo 1. Ed. La Ley.

6 Baz Tejedor, J. A., “Responsabilidad social empresarial y negociación colectiva: una propuesta de conexión funcional”. Revista española de Derecho del Trabajo y Trabajo Social núm. 153/2012. Ed. Civitas S.A. Madrid 2012

## Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

que va a posibilitar la gestión de los recursos de forma eficiente desde la perspectiva empresarial, al tiempo que equilibra dicha situación incluyendo medidas dirigidas al colectivo laboral que contribuyan a una mayor estabilidad en el empleo, una mayor cualificación de los trabajadores y una apuesta por la conciliación personal, familiar y laboral.

A destacar en principio el Art. 6 del texto convencional que otorga a la Dirección de la empresa las facultades de “organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo”, con las limitaciones derivadas de las normas legales y el respeto debido a la dignidad personal del trabajador. Facultades directivas y organizativas tradicionalmente reconocidas al empresario. A partir de este reconocimiento, continúa su articulado regulando aspectos centrales de las potestades otorgadas convencionalmente, y que se centran en la posibilidad de adaptaciones o modificaciones que pueden introducirse derivados de circunstancias coyunturales o cambios en la organización.

### **1.1. Movilidad funcional**

En primer término el Art 8 del convenio colectivo (CC) regula la movilidad funcional. Ciertamente que ésta se ha convertido en uno de los instrumentos más eficaces para realizar cambios en las funciones pactadas originariamente; elemento adaptador de las necesidades y capacidades productivas de la empresa. Sin embargo, si partimos de la clasificación en cuatro grupos profesionales establecida para el grupo de empresas, a uno de los cuales se adscribirán los trabajadores, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y se analizan cada uno de ellos, existe una gran similitud, no sólo en el contenido prestacional, sino también en los requisitos exigidos para su encuadramiento. Son criterios muy generalistas y los formativos muy básicos (en los dos grupos primeros) y similares. De esta forma, la movilidad funcional ordinaria sufre una importante ampliación, se asigna al trabajador un grupo profesional y se establece el contenido de la pres-

tación laboral, que puede contener todas o parte de las funciones correspondientes al grupo.<sup>7</sup>

Si atendemos al Anexo 2 del CC, donde se hace una relación de puestos de trabajo orientativos, llegaríamos a la conclusión que existe la posibilidad de realizar cualquier tipo de función dentro del grupo, que podrían oscilar desde tareas de auxiliar administrativo, y en virtud de movilidad funcional ordinaria, de limpieza, reparto, o reposición, siempre atendiendo a los límites legales y convencionales establecidos (titulaciones académicas o profesionales, dignidad personal y formación y promoción personal, éste último suprimido de la regulación legal pero que el texto del convenio sigue manteniendo).

En el ámbito de la movilidad funcional extraordinaria (que atiende la norma convencional), la dirección de la empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional, tareas correspondientes a un grupo inferior, siempre que las funciones sean también las normales o complementarias de su grupo; al establecer estas limitaciones o exigencias, estos cambios se llevaran a cabo entre grupos profesionales muy próximos, aspecto positivo a destacar, impidiendo la realización de funciones alejadas del desarrollo profesional del trabajador y de sus aptitudes.

Destaca también la ausencia de cualquier tipo de referencia a las causas que puedan motivar o justificar este cambio; cierto que la ley no exige ya que existan “necesidades perentorias o imprevisibles”, pero hubiese sido deseable que se recogieran referencias a los motivos que pueden justificar la adopción de este tipo de medidas, como garantía para los sujetos afectados; claro está, ello conllevaría el establecimiento de cotas a la movilidad funcional descendente.

En relación a la movilidad funcional ascendente, con posibilidad de solicitar el reconocimiento a grupo profesional superior llama la atención la rigurosa concreción de la misma: se han de realizar, de manera exclusiva, las funciones del grupo superior, que no estén incluidas en el grupo de origen; deben llevarse a cabo de manera constante y no esporádica durante un lapso temporal, en cuyo caso, es posible solicitar el

---

<sup>7</sup> Pose Vidal, S., “La aplicación judicial de la flexibilidad interna”. Diario La Ley, nº 8177, Sección Tribuna, 24 de octubre 2013. Ed. La Ley.

## Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

ascenso, siempre que exista vacante para ello. Para encontrarnos ante un supuesto de movilidad funcional ascendente, todos los requisitos enumerados deben darse acumulativamente, con lo cual, atendiendo a la clasificación profesional establecida, en cuatro únicos grupos, con prestaciones muy variadas, cercanas entre ellas y coincidentes en otros casos, difícilmente se identificaría el supuesto de hecho, la movilidad funcional ascendente con posibilidades de promoción profesional. Esta medida sólo sería posible entre grupos alejados funcionalmente.

En conclusión, la regulación convencional está potenciando la movilidad funcional ordinaria, permitiendo la extraordinaria a grupos inferiores, pero con garantías en su ejecución, al vincular las funciones a realizar con las del grupo de origen, y limitando la ascendente (la cual supone mayores costes) y las posibilidades de ascenso derivadas de ella, al establecer criterios rigurosos que han de darse de forma conjunta. En la práctica, el personal incluido dentro del ámbito de este convenio puede realizar funciones muy diferentes y alejadas dentro del mismo grupo, ampliando así el ámbito de la movilidad funcional ordinaria de forma significativa.

### **1.2. Movilidad geográfica**

Instrumento encuadrable dentro del poder de dirección del empresario, que le faculta para modificar el lugar de prestación de servicios inicialmente pactado con el trabajador, sin necesidad de que se acrediten causas o razones inherentes a la situación empresarial, es el recogido en el Art 25 del CC “Traslados y desplazamientos”. La dirección de la empresa puede acordar estos cambios de centro de trabajo, siempre que no conlleven cambio de residencia, lo que algún autor ha denominado movilidad geográfica “débil”.<sup>8</sup> La regulación convencional es incompleta desde el punto de vista de determinación de la exigencia o no del cambio de residencia, pero intachable al establecer compensación económica derivada del incremento de los gastos de transporte derivados del cambio, siempre que sean justificados.

Ello conlleva el otorgamiento de mayores capacidades de organiza-

---

<sup>8</sup> Herraiz Martín, M.S., “La adaptación de condiciones de trabajo y sus límites”. Relaciones Laborales, nº 4, Sección Doctrina. Abril 2014, tomo 1. Ed. La Ley.



ción y adaptación a circunstancias sobrevenidas, que se extienden a los distintos centros del conjunto de la empresa.

Desde otra óptica, otorga preferencia en los traslados y desplazamientos a los trabajadores que por motivos de cuidado de menores y familiares dependientes, hasta segundo grado de consanguinidad, manifiesten la necesidad de dichos cambios. Esta medida se contempla también en el Plan de Igualdad incluido en el convenio, como medida efectiva para la conciliación, y al que luego aludiremos.

### **1.3. Tiempo de trabajo**

Como se indicó al inicio de este trabajo, el texto convencional que se analiza fue distinguido como ejemplo de “buenas prácticas” en la gestión de recursos humanos y la creación de empleo. Al hilo de esta mención, no podemos obviar que uno de los contenidos materiales que el convenio puede regular para llevar a cabo esa excelente gestión es la del tiempo de trabajo o jornada. Ningún instrumento se muestra quizás más acorde con la finalidad de la flexibilidad interna que el módulo temporal. La posibilidad que el empleador tiene de distribuir, organizar y gestionar el tiempo de trabajo, es sin duda una de las bazas en la gestión de la empresa y en el uso eficiente de sus recursos.

El convenio del grupo de empresas Mercadona, partiendo del establecimiento de una jornada máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, se centra en desarrollar y establecer el régimen de distribución irregular de la jornada. En virtud de la previsión legal del 34.2 TRET<sup>9</sup> las partes negociadoras atribuyen esta facultad a la dirección de la empresa, que procederá a organizar el reparto irregular a lo largo del año, pudiendo concentrar periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de la organización productiva. Como garantía de los trabajadores, y en aras de una mejor planificación, la plantilla debe conocer al menos con diez días de antelación la distribución de la jornada hecha por la empresa, es decir la fijación del horario del mes siguiente completo. El mismo convenio prevé la posibilidad de alteraciones en este régimen

---

9 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores .

## Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

de distribución de la jornada por causas organizativas, en cuyo caso bastará con informar al Comité Intercentros; le confiere así un mero papel consultivo a la representación legal en este aspecto.

A título individual, las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso para su cobertura, y las restantes no planificadas se deberán comunicar en el momento en que se conozcan las causas.

Analizando las distintas posibilidades abiertas por la regulación convencional, que pasan desde otorgar la facultad de distribución de la jornada al empleador, así como la facultad de cambiar esa distribución irregular cuando se den las causas exigidas, hasta la de poder cubrir las ausencias imprevistas sin exigencia de preaviso, o las demás comunicándolo cuando realmente se conozca la necesidad, se llega a la conclusión que la ordenación del tiempo de trabajo es un factor determinante en la adaptación a las necesidades de la empresa, e incluso de los trabajadores. Se posibilita la adecuación de la jornada y horarios a las necesidades organizativas empresariales de forma abierta, flexible y sin exigencias adicionales.

Señalar, desde otra óptica que el convenio limita la jornada de lunes a sábados, excluyendo, salvo excepciones, los domingos; se conoce con antelación suficiente la jornada mensual; en los supuestos que se realice el trabajo en domingos o festivos se acuerda la compensación con descanso o pago de cantidades equivalentes; se establecen periodos de descanso dentro de la jornada superiores a los reconocidos legalmente; el cómputo de las vacaciones no incluirá el primer día si coincide con festivo o domingo, garantizándose a aquellos trabajadores que habitualmente trabajan en sábados un periodo vacacional de 26 días hábiles.

Además de todo ello, la regulación convencional de las reducciones de jornada tiende a favorecer la conciliación y adaptación del trabajador a las necesidades personales y a las empresariales. Así, establece reducciones por cuidados de menores y de familiares, donde otorga la facultad de concreción horaria al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pero sometiendo dicha concreción a unos exigencias cuando la solicitud se hace extralimitando ese parámetro. Si la empresa, motivadamente no puede ofrecerle la reducción en los términos solicitados,

le indicará la concreción horaria en base a criterios relacionados con la producción y organización empresarial, pero con la garantía adicional de la comprobación por los representantes legales, por los responsables de recursos humanos y por el mismo trabajador. Garantía adicional a la de necesidad de motivación de la decisión empresarial antes indicada, como elemento anulador de la discrecionalidad empresarial. Regula también el convenio el procedimiento a seguir, en aras de alcanzar un acuerdo, donde ambas partes serán escuchadas y trasladarán la información correspondiente a la Comisión de Seguimiento. En última instancia, cuando la empresa no pueda acceder a las pretensiones del trabajador, ofertará traslado temporal a otro centro de trabajo, lo más cercano posible a su domicilio, que no diste más de 15 Km. del centro de trabajo habitual o residencia, siempre que haya vacante, abonando además los gastos de desplazamiento que se generen. Por último, destacar la sensibilización manifestada en la regulación convencional respecto a trabajadores o trabajadoras en las que concurren circunstancias especiales, otorgando preferencias en las reducciones antes referidas a familias “mono parentales” y “mono marentales” o con dependientes a cargo y trabajadores o trabajadoras que pertenezcan al género menos representado en las solicitudes, dejando la enumeración de estos sujetos abierta a posibles inclusiones futuras.

#### **1.4. Salarios**

Una de las novedades aportadas por el convenio, es la fijación de los criterios aplicables a la revisión de la cuantía salarial. Desvincula los aumentos salariales de la evolución del índice de precios al consumo (IPC), para establecer incrementos anuales ascendentes en base a datos objetivos: un “ratio” (beneficio neto dividido entre la cifra de ventas) de al menos el 1,5% sobre la cifra de ventas. En el caso de alcanzarse esos objetivos los salarios se irán incrementando anualmente desde el 0,4% para el año en curso, hasta llegar a un incremento del 0,8% en el año 2.018 (muy por encima del crecimiento actual de los mismos). El hecho de hacer depender los incrementos pactados, de los resultados derivados de la cuenta de pérdidas y ganancias, debidamente constatadas por el auditor de la empresa, supone una alternativa a la clásica indexación

## Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

salarial basada en el IPC. Alternativa que permite vincular la situación y evolución económica de la empresa al crecimiento salarial. Se tendería a desconectar salarios e inflación, y “por extensión, al desarrollo de un modelo de negociación de los salarios que no basculase sobre el IPC, sino sobre las posibilidades que ofrece la evolución de la oferta y la demanda en cada caso concreto.”<sup>10</sup>

De otro parte el II Acuerdo para la Negociación ya mencionado, indica la necesidad de fijar una estructura salarial que contenga elementos variables, de forma que una parte de éstos se haga depender de los resultados y la situación de la organización empresarial, elementos vinculados a la productividad y retribuciones en la empresa, y no sólo a éstos, sino contemplar otros complementos ligados al rendimiento o a la calidad. El uso de la flexibilidad salarial está directamente vinculado con el establecimiento de incentivos ligados a la mejora de la productividad, más que a los resultados productivos de la empresa.<sup>11</sup>

El convenio que ahora se analiza, siguiendo estas directrices, establece una prima general por objetivos directamente relacionada con los perseguidos por la empresa, con la valoración personal anual que deben realizar los trabajadores y con objetivos personales pactados; en definitiva utiliza parámetros que están íntimamente conectados a los resultados de la prestación de servicios y a los objetivos empresariales.

Novedoso por tanto, en la fijación de criterios para los incrementos salariales, así como en el establecimiento de complementos salariales de naturaleza variable.

## 2. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral: el Plan de Igualdad

La Memoria Anual 2013 de la empresa Mercadona, declara expresamente el interés de la compañía en fomentar el crecimiento profesional de su plantilla, a través de la formación continua y el desarrollo de una

---

<sup>10</sup> García Perote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R., “Cláusulas de revisión salarial no ligadas al índice de precios al consumo: nuevos rumbos de la negociación colectiva”. Información Laboral num. 2/2014 parte Estudios.

<sup>11</sup> “Instrumentos de Flexibilidad interna en la Negociación Colectiva”. CCNNCC (MESS). Colección Informes y Estudios jurídicos. Serie Relaciones Laborales núm. 101. 2012.

política de Recursos Humanos orientada a la realización profesional y satisfacción personal de sus más de 74.000 trabajadores/as, uno de sus más valiosos activos. El modelo de gestión de Recursos Humanos está basado en el liderazgo y en el esfuerzo, apostando por la satisfacción personal, el empleo indefinido, la formación continua, la promoción interna, la igualdad de condiciones y la conciliación de la vida familiar y profesional de todas las personas de la compañía. No en vano, según el Informe MERCO (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa) sitúa a la empresa en la segunda posición entre las empresas de mayor éxito y aquellas donde más personas desearían trabajar (2013). Igualmente, se ha destacado como una de las compañías que mejor concilian, como señala el Instituto Internacional de Ciencias Políticas.<sup>12</sup>

El compromiso de las partes firmantes del convenio analizado, orientado a la consecución del principio de igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, la promoción de condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad, el mantenimiento de un buen clima laboral y la mejora de vida de la plantilla, está integrado en los valores y la cultura del grupo.

Para conseguir objetivos de productividad y competitividad es necesaria la identificación del trabajador con su empresa, en la cual desarrolla sus capacidades y aspiraciones profesionales; y que las condiciones laborales permitan también un desarrollo personal y familiar adecuado. Esa armonización de la faceta personal y laboral conllevará un equilibrio de intereses que repercutirán en el rendimiento, la competitividad, la estabilidad y el crecimiento.

Para la consecución de esos objetivos, los representantes que negociaron el convenio, decidieron integrar, no solo desde el compromiso, sino desde la legalidad, el Plan de Igualdad.

El Art 85 del TRET regula el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, con el alcance y contenido previsto en La

---

<sup>12</sup> Cirujano, A. E., "Ranking de las empresas que concilian" .Instituto Internacional de Ciencias Políticas. Estudios Política Social y Laboral nº1. Madrid 2013.

## Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

Ley de Igualdad<sup>13</sup>, deber que se concretará en los Planes de Igualdad cuando la empresa cuente con más de 250 trabajadores.

El nuevo Plan de Igualdad de las empresas del grupo, viene a sustituir a los anteriores planes individuales que continuaran vigentes a la firma de aquel. A destacar, desde un punto de vista formal, la introducción del mismo en el texto del Convenio Colectivo, indicando expresamente que su renovación debe estar unida a la del texto convencional. De esta forma el Plan tiene operatividad y eficacia en los mismos términos que el resto del Convenio.

Los objetivos generales regulados, van encaminados a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades, y a garantizar el ejercicio de derechos de conciliación. Junto a ellos, se enumeran unos objetivos específicos, que giran en torno a los primeros, y se concretan en: acceso al empleo, promoción, contratación, formación, salud laboral, comunicación y sensibilización, participación y conciliación de la vida familiar y laboral. Para su consecución, se describen medidas vinculadas a cada uno de ellos. Con carácter general, dichas medidas van encaminadas a conseguir el trato igualitario, tanto en las fases previas a la contratación, como una vez iniciada la misma, evitando segregaciones horizontales o verticales; utilizando un lenguaje no sexista; realizando pruebas objetivas para el acceso o promoción; haciendo seguimientos de los procesos de selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas y en puestos de responsabilidad; colaborando con centros de formación profesional o ayuntamientos para inserción de personal femenino en profesiones subrepresentadas; garantizando el acceso, en igualdad de condiciones, a puestos de responsabilidad a la persona del sexo menos representado; revisando las prácticas de comunicación; diversificando la plantilla de los centros con una proporción equilibrada entre ambos sexos; ofreciendo puestos estereotipados a candidatos para conseguir el intercambio de tareas; formando en igualdad de oportunidades, incluyendo acciones formativas dirigidas a responsables de políticas de selección y de recursos humanos que serán orientadas a las específicas en materia de género; estableciendo la equi-

---

<sup>13</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo)

dad retributiva; llevando a cabo evaluaciones de riesgos y seguimientos desde la perspectiva de género, garantizando condiciones saludables durante el embarazo y la lactancia; evitando el acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo protocolos de actuación, entre otras.

Junto a este elenco de actuaciones previstas, destacamos las dirigidas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, por las que el convenio obtuvo la mención en Bruselas. El Plan de Igualdad contempla derechos que, en muchos supuestos, superan a la regulación legal. Como factor importante, destacar las garantías que establece en el ejercicio de estos derechos, implementando medidas para que los trabajadores los conozcan y puedan acceder a ellos. Desde esta óptica son destacables las facultades de información y comunicación que el texto recoge.

Como novedad se reconocen permisos retribuidos en situaciones personales relacionadas con el ámbito familiar. Así, por ejemplo, el trabajador podrá disponer del tiempo imprescindible, con justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad necesite asistencia médica especializada de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral; igualmente, se reconoce un día de licencia para asistir a boda de parientes hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad. De la misma forma, establece una regulación de ciertos permisos, con el carácter de recuperables, en supuestos no previstos en la normativa: el tiempo imprescindible para acompañar a un hijo/a, menor de doce años, que precise asistencia médica, y para el tratamiento de técnicas de reproducción asistida de las trabajadoras. En los casos de adopciones internacionales, se garantiza un permiso no retribuido de un mes para los trámites derivados de aquéllos. Incorpora, además la posibilidad de solicitar licencia de hasta 30 días naturales por fallecimiento del otro cónyuge, o pareja de hecho debidamente registrada (los cinco primeros días serán retribuidos). Medida pionera, y que además acoge en su ámbito a las parejas de hecho, reiterando esta consideración al establecer dos días retribuidos de licencia en supuestos de fallecimiento, enfermedad grave o accidente, hospitalización ...de parientes hasta segundo grado, donde también las incluye.

Otras suponen un avance y mejora respecto a derechos regulados en

## Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

la legislación laboral. Así, se reconocen licencias de tres a cinco días por nacimiento de hijos; la posibilidad de acumular en 30 días naturales el permiso de lactancia; complementos de las prestaciones derivadas de incapacidad temporal, vinculando su devengo a la no superación de determinados niveles de absentismo y de recaídas, así como a la colaboración del trabajador con el Servicio Médico de la Empresa; complementos del 100%, igualmente aplicables a prestaciones de maternidad y paternidad cuando los salarios reales superen las Bases máximas de cotización; excedencia de tres años de duración y garantías de traslado de centro o localidad de las víctimas de violencia de género, así como la ayuda psicológica para las que los soliciten; introducción de colectivos preferentes con cargas familiares, cuidado de menores y familiares, en el ejercicio de la movilidad geográfica; posibilidad de unir el permiso maternal y paternal a las vacaciones; excedencia por cuidado de hijos ampliada hasta 8 años; mejoras en la excedencia por cuidado de familiares consanguíneos al ampliar su duración a 5 años; excedencia de hasta 18 meses para las víctimas de violencia de género, con posibilidad de prorrogarla hasta 36, de nueva incorporación respecto a regulaciones convencionales anteriores.

Conjunto programático que añade gran valor al contenido convencional.

Sin embargo, se manifiesta impreciso al no establecer plazos de ejecución y sujetos o departamentos responsables de la ejecución del Plan, de forma que se haga efectivo el seguimiento y la evaluación de los objetivos propuestos, tal y como se venía recogiendo en el anterior de la empresa Mercadona.

### **3. Otros aspectos: Formación y Empleo**

La formación viene manifestándose como un mecanismo fundamental para el crecimiento y la realización personal y profesional; pilar básico para mejorar la empleabilidad y la calidad en el empleo. Desde otra óptica, las empresas ven aumentado sus recursos productivos, al incrementar las posibilidades de rendimiento y la calidad del trabajo



que reciben. El convenio colectivo del grupo de empresas objeto de este estudio, también contempla derechos relacionados con este ámbito. La principal empresa del grupo, Mercadona, hace una apuesta constante por la formación, invirtiendo en el año 2.013 cerca de 37 millones de euros en ésta.<sup>14</sup>

Como medio para mejorar y consolidar la formación profesional se regula el derecho a participar en cursos, jornadas, y otras acciones formativas vinculadas a la actividad de la empresa, impartándose, preferiblemente, dentro de la misma y de la jornada efectiva de trabajo. Para ello, cuenta con el Plan de Formación, incluyendo contenidos formativos dirigidos a mejorar los conocimientos, la profesionalidad y la empleabilidad del trabajador. Este derecho se manifiesta desde el inicio mismo de la relación laboral, al recibir el trabajador la formación adecuada para el desempeño del puesto de trabajo concertado, y continúa latente durante la vigencia de aquélla posibilitando acciones formativas específicas. Como contrapartida, los trabajadores deben aplicar la formación recibida en mejorar la realización de la prestación de servicios; asume el trabajador el compromiso de aumentar su profesionalidad en el desempeño del puesto de trabajo; incluso si no aplica con aprovechamiento la formación recibida, la empresa puede proceder a cambios de funciones más acordes con su capacidad. Del mismo modo las faltas de asistencia a dichas acciones se considerarán a todos los efectos faltas de asistencia al trabajo, sancionables por la dirección de la empresa.

Regulación del derecho a la formación integral, durante toda la vigencia de la relación jurídica, con objetivos de mejora de las capacidades y aptitudes, y con la obligación del trabajador de invertirlo en su empresa.

Íntimamente unido a la mejora de las capacidades del trabajador, se encuentra la materia referida al empleo, como referente para la calidad, estabilidad y promoción profesional. Las capacidades del trabajador, ampliadas, desarrolladas y ejercitadas pueden promover nuevas condiciones de trabajo, aumentar la estabilidad en el mismo o incrementar sus posibilidades de promoción.

En la norma convencional se manifiesta la tendencia por la contra-

---

<sup>14</sup> Memoria Anual Mercadona 2.013.

## Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)

tación indefinida, estableciendo el compromiso de un uso adecuado y ajustado de los diferentes modelos de contratación temporal. La empresa Mercadona S.A. cuenta con una plantilla de más de 74.000 trabajadores, con empleos estables y de calidad, tal y como define en su Memoria Anual. Además, en el convenio del grupo se asume el compromiso de crecimiento del empleo, como contraprestación a la estabilidad necesaria derivada de la suscripción de la norma pactada. Dicho compromiso se concreta en la contratación de 1.000 trabajadores/as a lo largo de la vigencia del mismo (compromiso ya asumido en convenios anteriores de la empresa principal).

## IV. Conclusiones

Del análisis genérico del convenio colectivo objeto de estudio, se derivan una serie de conclusiones que deben marcar las directrices para futuros acuerdos colectivos de este género.

En primer término, resaltar la importancia que las partes negociadoras del convenio han otorgado a mecanismos que posibilitan una mejor adaptación de la organización productiva y los recursos humanos, de las empresas a las que vincula; mecanismos que van dirigidos a incrementar determinadas facultades directivas y organizativas de las mismas, con la finalidad de aumentar la competitividad y la productividad, así como una mayor estabilidad y el mantenimiento del empleo. Entre ellos, destaca la regulación del tiempo de trabajo, a través de la atribución de facultades organizativas de la empresa que van más allá de la fijación de una jornada o una concreción horaria. Muy al contrario, el convenio pone a disposición de la dirección empresarial amplios instrumentos para realizar la distribución irregular de la jornada; además, le posibilita alteraciones en la misma cuando se den circunstancias organizativas, otorgando un papel meramente consultivo o informativo a la representación legal de los trabajadores. Junto a ello, permite enfrentarse a ausencias imprevistas de forma totalmente discrecional. Es cierto que, paralelamente, se establecen condiciones laborales referidas a tiempo de trabajo que suponen un avance respecto a la regulación legal.

Otro aspecto importante de la flexibilidad interna regulada en el

Convenio, es la ampliación del ámbito de aplicación de la movilidad funcional ordinaria, promoviendo la realización de tareas que son fácilmente intercambiables, y dejando en segundo término aquellos supuestos de movilidad extraordinaria, sobre todo la ascendente.

La nueva referencia a criterios de revisión salarial junto a la política de retribución variable, supone otra importante aportación, que ha llevado a fijar incrementos salariales por encima de los actualmente pactados en otros ámbitos del sector.

Dentro del ámbito de la conciliación, y como elemento más destacable, se señala la incorporación al texto del convenio del Plan de Igualdad, lo que refuerza el reconocimiento de la eficacia y fuerza vinculante del contenido del mismo, así como su renovación en los mismos términos que el resto de cláusulas convencionales. La regulación que éste contiene, es uno de los motivos por los que el nuevo convenio colectivo fue destacado en Bruselas. Contiene una serie de objetivos y medidas pioneras, no sólo en este sector, reconociendo nuevos derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, e incluso ampliando y mejorando otros que ya están reconocidos en nuestro ordenamiento. Todo ello, manifiesta el grado de compromiso que asumen empresas y trabajadores y que se plasmará en un mejor clima laboral y una mayor colaboración en los intereses empresariales.

Por estos y otros motivos, el convenio colectivo del grupo de empresas se sitúa como referente para la autonomía colectiva, como ejemplo de buenas prácticas a seguir para la negociación de acuerdos que conjuguen intereses empresariales y laborales, y que potencien empresas más competitivas, y trabajadores más identificados con aquellas.

Los mecanismos o instrumentos que permitan la adaptabilidad a los cambios, circunstancias o necesidades de la empresa, facilitaran la estabilidad en el empleo, la competitividad y el incremento de los beneficios empresariales, laborales y personales, siempre que éstos vengan regulados de forma equilibrada. Es decir, la apuesta por el trabajo estable, de calidad, y la formación, contribuirá igualmente al desarrollo personal y profesional, y a una percepción positiva de las relaciones laborales dentro de la empresa.