

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 35** *RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mondelez España Commercial, S. L., Fuerza de Ventas (código número 28103512012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Mondelez España Commercial, S. L., Fuerza de Ventas, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de diciembre de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 13 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE MONDELEZ ESPAÑA COMMERCIAL, S.L.,  
FUERZA DE VENTAS 2022-2024****CAPÍTULO I**

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. Determinación de las partes**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la Dirección de la Empresa; y los representantes de los trabajadores de la Fuerza de Ventas de Campo. De acuerdo con la siguiente configuración y representación.

Representación Empresarial:

- Fernando López
- María Ruiz

Representación Social (Sección Sindical de CC.OO.):

- José Vicente Añón Serra
- Luis Miguel Eslava González
- Ana Belén Muñoz Criado
- Antonio Bernal Fernández
- Javier Privado Rodelgo
- Francisco Rizo Corujo
- David Almanchel Roldan
- Carlos Burzaco Pérez de Mendiola
- David Morillo Velasco

**Artículo 2. Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales para el personal perteneciente a la Fuerza de Ventas de Campo adscritas al centro de trabajo de la empresa en Madrid.

**Artículo 3. Ámbito Personal y Funcional**

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados integrados funcionalmente dentro de la estructura organizativa de la Fuerza de Ventas de Campo, regulando las relaciones laborales, sociales y económicas previstas en el mismo.

**Artículo 4. Vigencia Temporal**

La vigencia temporal del presente Convenio Colectivo será de tres años, extendiendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2024.

Durante su vigencia, el presente Convenio Colectivo, tendrá prioridad de aplicación respecto del Convenio Colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 5. Denuncia y prórroga del Convenio**

1. El presente Convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024 prorrogándose la aplicación de su contenido normativo hasta el acuerdo y firma de un nuevo Convenio.
2. Una vez finalizada la vigencia del Convenio Colectivo, el mismo se entenderá automáticamente denunciado sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes.
3. El Convenio Colectivo que suceda a uno anterior, deroga en su integridad a este último, salvo en los aspectos que expresamente y de mutuo acuerdo se mantengan.

**Artículo 6. Compensación**

Las condiciones económicas, laborales y beneficios pactados en este Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

**Artículo 7. Absorción**

Las disposiciones o resoluciones legales futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de este.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad**

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedarán en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

**Artículo 9. Garantías «ad personam»**

La Empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

**Artículo 10. Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos**

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se constituye la Comisión Paritaria, que estará integrada por los siguientes vocales:

En representación de la Empresa

- D. Fernando López
- Dña. María Ruiz

En representación de los Trabajadores

- D. Jose Vicente Añón Serra
- D. Luis Miguel Eslava González

La Comisión Paritaria del presente Convenio tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio en las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

Dicha Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, cuando se produzcan divergencias colectivas acerca de la interpretación o cumplimiento de este Convenio y del resto de materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a 7 días.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio.

Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman, de lo contrario podrán someterse voluntariamente a los sistemas de mediación y arbitraje de la Comunidad de Madrid (Fundación Irma - FSP Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid) y a los procedimientos regulados en el Acuerdo interprofesional entre empresarios y sindicatos sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del citado), estando obligados, en ese supuesto, a aceptar las conclusiones resultantes del arbitraje en los términos regulados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiera sometido la cuestión en la jurisdicción laboral, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de éste.

**CAPÍTULO II**  
**RETRIBUCIONES****Artículo 11. Sistema retributivo**

1. La retribución del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se regirá por el sistema de retribución por méritos, basado en un sistema de evaluación anual del rendimiento (Performance Management).
2. La aplicación del sistema de retribución previsto en el apartado 1, excluye de su aplicación cualquier acuerdo o pacto de carácter Colectivo de ámbito nacional, comunidad autónoma o provincial.

**Artículo 12. Estructura salarial**

1. El Salario Bruto Anual del personal incluido en el presente Convenio, estará constituido por los siguientes conceptos: Salario base, Complemento Personal y complemento "Ad personam" en su caso de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13.
2. El Salario Bruto Anual total estará integrado por los conceptos salariales señalados anteriormente, más los conceptos variables de naturaleza salarial percibidos por los empleados en función de su grado salarial.

**Artículo 13. Complemento ad-personam**

1. Con base en el acuerdo alcanzado entre ambas representaciones en 1996 (complementación de incapacidad temporal vs, antigüedad), quedó suprimido de manera definitiva el devengo del complemento personal de antigüedad.
2. No obstante lo anterior, aquellos empleados definidos en el punto 3 del presente artículo, mantienen a título de condición más beneficiosa consolidada «ad personam» dicho concepto y cuantía en los términos y condiciones detallados a continuación.
3. Empleados fijos, y en alta con anterioridad a 1 de enero de 1996, regidos por sistema de méritos, que devengaban un complemento de antigüedad por quinquenios vencidos a razón de 6 por 100 sobre su retribución bruta anual (artículo 12.1), manteniéndose fija la cuantía del quinquenio durante toda su vigencia.

**Artículo 14. Valor hora**

A efectos de cálculo de las horas extras para los contratos de puesta a disposición el valor de la hora tipo se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario Bruto Anual /1760 horas año = Hora Tipo

**Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias**

La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas de idéntica cuantía, correspondiente a los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias, que se abonarán:

- a) Extraordinaria mes de julio: cuyo devengo se produce entre el 1 de enero y el 30 de junio, abonándose el 30 de junio.
- b) Extraordinaria mes de diciembre: cuyo devengo se produce entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, abonándose el 1 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por semestres naturales y se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los periodos de devengo.

En cuanto a la paga extraordinaria de diciembre, se anticipará su abono al 1 de diciembre. En caso de baja del empleado con posterioridad a su recepción, se procederá por parte de la Empresa a regularizar tal situación en su liquidación.

**Artículo 16. Anticipos**

En aquellos supuestos derivados de baja en la Compañía, ésta podrá proceder a descontar de la liquidación de haberes que pueda corresponder al empleado la cantidad asignada en concepto de anticipo.

**CAPÍTULO III**

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 17. Organización del trabajo**

La organización del trabajo y los procesos productivos será facultad de la Dirección de la Empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

**Artículo 18. Jornada anual**

1. La jornada laboral anual del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se establece en 219 días laborables y quedará fijada de conformidad con la siguiente fórmula:

Días naturales del año:

- Menos nº de domingos.
- Menos nº de sábados.
- Menos nº de fiestas de carácter nacional o de Comunidad, no coincidentes en sábado/domingo.
- Menos 2 días de reducción correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre.
  - En este caso, se considerarán días de reducción de jornada cuando coincidan con días laborables.
  - En caso de que sea necesario por necesidades de negocio, el trabajador habrá de prestar servicios el día 31 de diciembre, si bien será compensado como horas extra.
  - En caso de que los días correspondientes al 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, dichos días no serán compensados o permutados por otro día laborable, debiéndose sumar a los días 219 días laborables.
- Menos 26 días laborables de vacaciones.
  - = Igual, al nº de días hábiles.
- Menos nº de fiestas de carácter local (\*).
- Menos días de libre disposición (\*).
  - = Igual a 219 días laborables.

(\*) Estos días serán tomados a elección del trabajador pudiendo en el caso de las fiestas locales hacerlas coincidir con el lugar de residencia o no. La planificación de estos días de descanso deberá ser comunicado por el trabajador con al menos un mes de antelación al disfrute y acordadas con su jefe inmediato.

2. La jornada anual se establecerá de acuerdo con el calendario oficial de fiestas aprobado por la Dirección General de Trabajo, a propuesta de las Comunidades Autónomas y publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

**Artículo 19. Vacaciones anuales**

Todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de 26 días laborables. 15 días de estos se tomarán en el periodo de mayo a octubre. A estos efectos el sábado será considerado día no laborable.

La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con, al menos, dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

El período de disfrute de las vacaciones se entenderá todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

**Artículo 20. Períodos de prueba y preaviso**

Se establecen los siguientes períodos de:

- a) Prueba en materia contractual:
  - Empleados administrados por grado 9 o superior: 6 meses.
  - Resto de empleados: 2 meses.

- b) Preaviso: Todos aquellos empleados cuya intención sea causar baja voluntaria en la Empresa deberán comunicar esta con un preaviso de 30 días.
- Dicha comunicación deberá de ser efectuada por escrito y comunicada al Departamento de RR.HH., quién acusará recibo de la misma.
  - El no cumplimiento por parte del empleado de los citados plazos facultará a la Empresa a descontar de su liquidación y finiquito, los días incumplidos de preaviso.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **BENEFICIOS SOCIALES**

#### **Artículo 21. Complemento Incapacidad Temporal. Cuidado del menor. Permiso por nacimiento de hijo**

En caso de Incapacidad Temporal, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario bruto establecido en el art. 12 del Convenio Colectivo, durante los quince primeros días. Con posterioridad a dicho período, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario bruto, hasta un máximo de 18 meses.

En materia de retribución variable los incentivos se calcularán en función de los resultados según se establece en el Plan de Incentivos de la Compañía, durante el período de Incapacidad Temporal existirá complementación diferenciada según el devengo de cada incentivo y del tiempo de incapacidad que exista, dicho complemento se efectuará en los términos y condiciones acordados entre ambas representaciones. En todos y cada uno de los supuestos de Incapacidad Temporal, será responsabilidad del empleado el remitir el parte de baja, confirmación y alta al departamento de nóminas en los plazos establecidos legalmente.

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por cuidado de menor no será de aplicación en materia de retribución variable el punto anterior, sino que se desarrolla específicamente el siguiente clausulado. Este clausulado es vinculante únicamente para el periodo de suspensión del contrato de trabajo por cuidado de menor, según la legislación laboral vigente en cada momento. Será de aplicación siempre que el empleado/a disfrute el 100 % de la suspensión del contrato de trabajo por cuidado de menor, si cediera parte del disfrute a su pareja se aplicará proporcionalmente al periodo de suspensión del contrato realmente disfrutado.

“Durante la suspensión del contrato de trabajo por cuidado de menor se abonará la media de consecución de los objetivos de los últimos 12 meses completos cobrados para los objetivos que no tengan carácter anual, en el caso en que el objetivo tenga carácter anual el objetivo se ajustará al tiempo real de trabajo”.

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la Empresa, en tanto en cuanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.

#### **Artículo 22. Excedencias.**

Sobre este concepto, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación, en los casos siguientes (ver anexo II):

- a) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad: cuatro días naturales, ampliables a cinco días naturales en el supuesto de ocurrir dicha situación en Comunidad distinta a la del domicilio o residencia legal del empleado. A los correspondientes efectos de aplicación de este apartado, se entenderá como consanguíneo a la esposa.
- b) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes afines hasta segundo grado de afinidad: 2 días naturales ampliables a 4 días naturales en el supuesto de ocurrir dicha situación en Comunidad distinta a la del domicilio o residencia legal del empleado.
- c) Fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad: 1 día natural, ampliable a 3 días naturales, caso de ocurrir dicha situación en Comunidad distinta a la del domicilio o residencia legal del empleado.
- d) Dos días en caso de accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando con tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- A los correspondientes efectos de aplicación de este apartado, se entenderá como consanguíneo a la esposa.
- e) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, los empleados/as por Cuidado del lactante menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
- Los/as empleados/as por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en una única ocasión por cada hecho causante en 15 días laborables.
- La reducción señalada anteriormente se realizará sin reducción alguna de su retribución.
- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores.
- Se entenderá por lactancia tanto la natural como artificial.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual. Se concederá al empleado un día adicional en el caso de que el traslado se produzca a una localidad que se encuentre en distinta comunidad autónoma.
- g) Permisos retribuidos de preparación al parto.
- Las empleadas embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que coincidan o deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Para el ejercicio de este derecho se precisará:
- Aviso previo su responsable directo.
  - Justificación que dicha necesidad coincide con la jornada de trabajo.
- h) En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores relativo a los permisos.

#### **Artículo 24. Premio de Fidelización**

Para todos aquellos empleados con una prestación de servicios en el Grupo Mondelez International superior a 10 años que causen baja en la Empresa por las causas que se especifican a continuación:

- Todos los empleados que vean extinguido su contrato de trabajo por causas distintas a las especificadas en el punto 2 tendrán derecho a percibir una compensación económica por fidelización equivalente a una mensualidad.
- Se exceptúan de este derecho compensatorio, las extinciones contractuales cuya causa sea el despido disciplinario declarado procedente por los Juzgados de lo Social; jubilación; jubilación anticipada reconocida por los Servicios de la Seguridad Social; fallecimiento (salvo si es causado por accidente laboral); invalidez en cualesquiera de sus grados (salvo por accidente de trabajo) y baja voluntaria del empleado.
- Se entenderá como mensualidad, un doceavo del Salario Base Bruto Anual (Salario Base-Complemento Personal; Antigüedad -en los casos que proceda-).
- Es decir, se excluye expresamente del denominado Salario Base Bruto Anual, cualquier retribución variable o en especie que pueda percibir el empleado.

#### **Artículo 25. Reconocimiento Médico**

La Empresa pondrá a disposición de todos sus empleados con carácter de gratuidad y voluntariedad, un reconocimiento médico anual, con fines preventivos y control médico de la salud.

El control médico de la salud estará integrado por el siguiente contenido:

- Entrevista con el médico del trabajo
- Antecedentes e Historia Clínico-Laboral
- Exploración general por aparatos
- Pruebas complementarias:
  - Tensión arterial, Peso, Talla,
  - Perímetro Abdominal, índice Masa Corporal.
  - Electrocardiograma.
  - Control Visión.
  - Audiometría.



- f. Espirómetro.
- g. Coximetría, si procede.
- h. Tonometría.
- i. Analítica de sangre y orina.
- j. PSA para mayores de 50 años.
- k. Prueba de esfuerzo.
- l. Mamografía

Por razones de seguridad y salud, en los supuestos de IT superiores a 6 meses, se recomienda que el empleado se realice el reconocimiento médico que la Empresa pondrá a su disposición con carácter de gratuidad.

#### **Artículo 26. Obsequio aniversario**

Mondelez España reconoce la fidelidad, compromiso y contribución de sus empleados, a través de una Política de reconocimiento consistente en un obsequio aniversario por años de prestación de servicios efectivos. La percepción del mismo tendrá un carácter de voluntariedad por parte del empleado.

Se establecen periodos de 10, 20 y 30 años de prestación efectiva de servicios en la Compañía como necesarios para tener derecho a los obsequios aniversario, siendo los importes correspondientes los siguientes:

- 10 años: 150 euros
- 20 años: 300 euros
- 30 años: 500 euros

A los correspondientes efectos del cómputo de años de servicio, se tendrán en cuenta los períodos de prestación de servicios dentro del Grupo de Empresas Mondelez España, así como todos aquellos prestados en otras Empresas diferentes en las que se haya producido la sucesión empresarial con motivo de la adquisición de la misma por parte de Mondelez.

- No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de años de servicios, los periodos de suspensión de la relación laboral derivadas de excedencia voluntaria, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la Empresa, con posterior reingreso del empleado.
- La entrega del obsequio aniversario se realizará en el mes de diciembre de cada año, salvo que el empleado cause baja antes, en cuyo caso se le entregará en el momento de finalizar la relación laboral con la Compañía, cualquiera que fuera la fecha del aniversario durante el mismo año.
- El obsequio no será susceptible de sustitución o compensación económica (ni total ni parcialmente) por el abono de un importe dinerario.
- A los correspondientes efectos de la Ley del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, el citado obsequio tendrá la consideración de retribución en especie.
- Obsequios: la Empresa pondrá a disposición de los empleados beneficiarios de los obsequios aniversario un catálogo de productos sobre el que podrá elegir su obsequio en base a las cantidades detalladas previamente.

#### **Artículo 27. Seguridad y Salud Laboral**

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.
2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en esta materia, se actuará por parte de la Empresa en el campo de:
  - a. Prevención: Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas preventivas en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información de los trabajadores.
  - b. Control: Periódico de las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de la salud de los trabajadores.
3. Dada la dispersión geográfica de la Fuerza de Ventas por todo el territorio nacional, ambas partes acuerdan expresamente proceder a desarrollar la actividad preventiva mediante la contratación de un servicio de prevención ajeno y externo.



4. El referido servicio de prevención externo asumirá y asesorará a la Empresa en las siguientes materias:
  - a. El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
  - b. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
  - c. La determinación de las prioridades en la adopción de los medios preventivos adecuados a la vigilancia de su eficacia.
  - d. La información formación de los trabajadores.
  - e. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
  - f. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del puesto de trabajo.
5. Se procederá a la designación de Delegado de Prevención. Dicha designación se efectuará por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo a su ámbito de representación funcional y territorial.
6. Los Delegados de Prevención ejercerán las competencias que las disposiciones legales establecen en materia de información, consulta negociación, vigilancia y control de la actividad preventiva y de seguridad.

**Artículo 28. Seguro de Vida y Accidente**

A tenor de lo dispuesto en la normativa vigente, todos los planes de previsión social previstos en el presente Convenio Colectivo se encuentran externalizados.

**CAPITALES Y SUPUESTOS ASEGURADOS**

SUPUESTO	CAPITAL ASEGURADO
Invalidez permanente en grado de Total/Absoluta o Gran invalidez	Dos anualidades de salario bruto excluida antigüedad
Fallecimiento causas naturales	Dos anualidades de salario bruto excluida antigüedad
Fallecimiento por accidente	Cuatro anualidades de salario bruto excluida antigüedad

1. La Dirección de la Compañía pondrá a disposición de sus empleados con contrato superior a 6 meses la posibilidad de adherirse a un Seguro de Vida y Accidente.
2. La adhesión al seguro de vida y accidente tendrá carácter de voluntariedad y será contributivo por parte del empleado.
3. La adhesión al seguro de vida y accidente estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados.
  - a) Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado.
  - b) A la admisión como beneficiario por parte de la Compañía Aseguradora.
  - c) A la contribución mensual por parte del empleado según la siguiente:  
 (Capital asegurado ~ 9.015,18 euros) x 0,2 o/oo = Contribución.  
 Tope máximo de 9,02 euros/mes.
4. Previamente al agotamiento del período de Incapacidad Temporal, el empleado deberá de comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos su intención de optar por causar baja o permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes.
5. La opción por parte del empleado de permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes conllevará la obligación por parte del mismo de seguir contribuyendo mensualmente con la cuantía establecida en el apartado 3.c) del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria 1474/0000/15/0013226008 bajo el concepto de Seguro de Vida y Accidentes y su nombre.

**Artículo 29. Gastos por comidas**

Cuando por el desarrollo de la prestación del trabajo sea necesario incurrir en algún gasto derivado de los conceptos que se detallan a continuación, debidamente justificados, se establecen las siguientes cuantías máximas:

1. Comida en los siguientes importes brutos para los años 2022, 2023 y 2024:

2022	2023	2024
19 €	20 €	20,5 €

2. Cena en los siguientes importes brutos para los años 2022, 2023 y 2024.

2022	2023	2024
17 €	17,5 €	18 €

3. El reembolso o conciliación (mediante sistema de gestión de gastos) de dichos importes en notas de gastos conllevará la necesidad de la justificación del gasto mediante el correspondiente recibo o factura en la nota de gastos semanal.
4. Las cuantías establecidas en concepto de compensación de gastos se podrán regularizar y compensar semanalmente, siempre y cuando los mismos se efectúen durante la semana y se adjunten los correspondientes justificantes del gasto de cada uno de los mismos en la nota de gastos semanal.

Cuando se realicen viajes profesionales que traen causa de motivos ajenos a las funciones propias del puesto de trabajo u operativos, no serán de aplicación los importes máximos previamente referidos, sino los considerados en la Política Global de Viajes y Gastos establecida por la Compañía en cada momento. A modo de ejemplo, aplicarán las Dietas establecidas en este artículo (y no la Política Global) en los casos de visitas a clientes, reuniones de Ventas, acompañamientos o eventos como la Convención Anual.

### **Artículo 30. Desplazamientos**

Los gastos derivados de desplazamientos con motivo de trabajo se ajustarán a la política de gastos de viaje previstos y autorizados por la Compañía, cuyo contenido se encuentra a disposición de los empleados en la Intranet Corporativa.

### **Artículo 31. Tarjeta combustible**

Los desplazamientos con motivo de trabajo efectuados por los empleados de la Red de Venta en vehículo de empresa se sufragarán con tarjeta combustible. La tarjeta irá vinculada a la matrícula del vehículo.

### **Artículo 32. Obsequio de Navidad**

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio recibirá en el mes de diciembre una cesta de Navidad, por los siguientes importes en función del año de que se trate:

AÑO	2022	2023	2024
IMPORTE	214,2 €	218,5 €	225 €

La percepción de la cesta se efectuará siempre que el empleado se encuentre de alta en la empresa en el momento de su entrega y, en el caso de los empleados que hayan causado baja, cuya fecha de baja sea posterior al 1 de noviembre del año de entrega.

### **Artículo 33. Producto Compañía**

La Empresa se obliga a establecer un sistema que permite y posibilite el acceso de los empleados a la compra de productos de la Empresa.

La gestión de este servicio podrá ser realizado por parte de la Empresa a través de fórmulas directas o indirectas. Comprometiéndose en ambos casos, a mantener la variedad del porfolio de producto.

El Precio de venta a empleados (PVE), será fijado por parte la Empresa, quien lo establecerá, y actualizará en base a los requerimientos financieros, y evolución de precios, manteniendo los criterios actuales de fijación de precios.

Se reconoce el derecho de acceso a la compra de producto de Empresa, a todos aquellos empleados que hayan causado baja en la Empresa por jubilación. Se entenderá como situación asimilada a la jubilación, las situaciones de baja de Empresa derivada de Prejubilaciones con motivo de despido individual o Colectivo. El acceso al producto por parte de este colectivo deberá de hacerse físicamente a través de las tiendas de empleados, ubicadas en los diferentes centros de trabajo del Grupo Mondelez España.

## **CAPÍTULO V**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 34. Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave. En lo no previsto en el presente capítulo de faltas y sanciones, ambas partes se remiten a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 35. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de 30 días.
2. No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al trabajo.

**Artículo 36. Faltas graves**

1. Falta no justificada de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
4. Solicitar permiso alegando causa inexistente.
5. No comunicar dentro de los plazos que exijan las disposiciones legales, los cambios o situaciones que se produzcan en la situación personal o familiar del empleado.
6. El quebranto de reserva obligada sin que produzca graves perjuicios.
7. Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, que originen averías en los equipos, instalaciones, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas superior a lo normalmente admisible.
8. La reiteración o reincidencia en falta leve.

**Artículo 37. Faltas muy graves**

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que no tengan la consideración de falta leve o grave.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. El incumplimiento grave del Código de Conducta de la Compañía, o de cualquiera de sus políticas. Dicho Código y Políticas se encuentran a disposición de todos los empleados en la Intranet.

**Artículo 38. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de hasta 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por término de 16 hasta 60 días o despido.

**Artículo 39. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

**CAPÍTULO VI****REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Artículo 40. Representación de los trabajadores en la Empresa**

El Comité de Empresa, como órgano colegiado y representativo de los trabajadores, tendrá las siguientes competencias, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre el programa de producción y evolución probables del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la Empresa.
3. Emitir informe con carácter previo, sobre reestructuraciones, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, siempre que estas afecten al volumen de empleo. Conocerá asimismo los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa.
4. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Las determinadas por la normativa vigente y por el presente Convenio Colectivo, en materia de Seguridad y Salud.

Asimismo, los miembros del Comité de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

- a. Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- b. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, en los términos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación.
- d. Expresar, colegiadamente, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.
- e. Disponer de un crédito de horas mensuales, retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que un miembro del Comité de Empresa necesitase más horas sindicales que las que le corresponden dentro del mes, de manera excepcional, podrá solicitar a Recursos Humanos, informando a su Manager, un anticipo de las horas que le corresponderían en el mes siguiente. Dicho anticipo sólo se podrá solicitar una vez al trimestre.

No se incluirá en el cómputo del tiempo sindical, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Empresa.

## **CAPÍTULO VII**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 41. Clasificación Profesional**

El sistema de clasificación aplicable se basa en el sistema de evaluación de puestos de trabajo HAY y asignación de un Grado Salarial.

Los criterios de aplicación y diseño de evaluación de puestos de trabajo se incorporan como Disposición Adicional Quinta.

## **CAPÍTULO VIII**

### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 42. Seguridad y Salud Laboral**

La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y a poner en práctica cuantas medidas se precisen en materia de Seguridad e Higiene, poniendo a disposición de los trabajadores los medios de protección y prevención adecuados y exigiendo su uso.

Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado, desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad en los trabajos peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en esta materia es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

Con la finalidad de asegurar la calidad del servicio ambas partes acuerdan la constitución de un servicio de prevención mancomunado y externalizado en sus diversas disciplinas.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Incorporar y regular en el presente Convenio Colectivo, una realidad social, permitiendo la extensión de beneficios o condiciones previstas en Convenio, así como la equiparación de dichas situaciones a la convivencia conyugal.

Regulación:

Definición: Cuando dos personas mayores de edad, sin ningún vínculo matrimonial, convivan de forma libre, estable, pública y notoria en una relación de afectividad similar a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

Exclusiones: Las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad.

Acreditación: Las relaciones de convivencia serán acreditadas formalmente a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma.

Beneficios: Las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos beneficios reconocidos -Convenio Colectivo- a la convivencia conyugal.

Efectos: Serán a partir del momento de acreditación mediante certificación del Registro de Uniones de hecho de dicha situación.

El reconocimiento de efectos se efectúa exclusivamente a los meros efectos de aplicación de los beneficios y condiciones regulados en Convenio Colectivo, sin que ello signifique el reconocimiento o derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico regulador de la materia.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias vigentes en cada momento.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

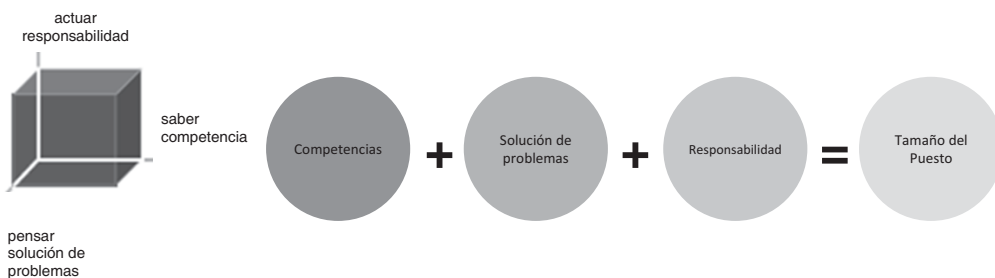
A tenor de lo dispuesto en la disposición adicional primera del R.D. Ley 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones y su normativa de desarrollo RD 1588/99, de 15 de octubre, y demás disposiciones complementarias, todos los planes de previsión social previstos en el presente Convenio Colectivo han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

LGD (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)

Con motivo de la evolución experimentada en la Empresa en los últimos años, derivados de los procesos de fusión, integración, desinversiones, y transferencia de negocios, ambas partes acuerdan durante la vigencia del Convenio Colectivo, y sus prórrogas, solicitar la declaración de excepcionalidad, y la adopción de medidas alternativas previstas en el RD 364/05 de 8 de Abril, con respecto a la obligación de establecer una cuota de reserva de puestos de trabajo en favor de discapacitados. No obstante, es voluntad de la compañía avanzar en términos de integración e implementar las condiciones necesarias para que la inclusión del Colectivo de personas con discapacidad sea una realidad.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**  
**Metodología Hay Group de Escala y Perfiles**



SABER	PENSAR	ACTUAR
<b>Competencia</b>	<b>Solución de Problemas</b>	<b>Responsabilidad</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Especializada o Técnica</li> <li>Planificación, organización e integración</li> <li>Comunicación e influencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marco de referencia del puesto para pensar y encontrar soluciones</li> <li>Complejidad de las situaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La libertad para actuar y tomar decisiones</li> <li>La parcela organizativa, medida en términos económicos, sobre la que incide (magnitud)</li> <li>La forma de incidir sobre la magnitud (naturaleza del Impacto)</li> </ul>
La valoración consistente y homogénea de los mismos criterios en todos los puestos analizados asegura la comparabilidad interna y externa		

El Modelo de Clasificación Profesional se construye a partir de valorar el contenido organizativo de los puestos.

La metodología de valoración de Hay Group es el sistema de valoración basada en:

- Considera elementos comunes a todos los puestos, a fin de poder comparar puestos con diferentes funciones.
- Utiliza un instrumento común de medida. Sistema Hay de Escalas y Perfiles, lo que permite una exacta comparación entre puestos de diferentes organizaciones y compañías del mismo o diferentes sectores.
- La clasificación de los puestos en los distintos niveles depende exclusivamente de su contenido organizativo y es independiente del título que ostenta.
- Considera puestos y no personas, partiendo de un desempeño normal, evitando los juicios de valor y las características y situación de las personas que los ocupan.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**

En el contexto del entorno cambiante actual y durante la vigencia de este Convenio, las partes son conscientes de la importancia de que exista flexibilidad funcional dentro de la organización, manifestando por ello su compromiso de atender de forma flexible y dinámica a las necesidades del mercado y clientes para adaptarse a la realidad existente en cada momento, previo conocimiento y negociación con la representación legal de los trabajadores, siempre que legalmente esté previsto.

**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES**

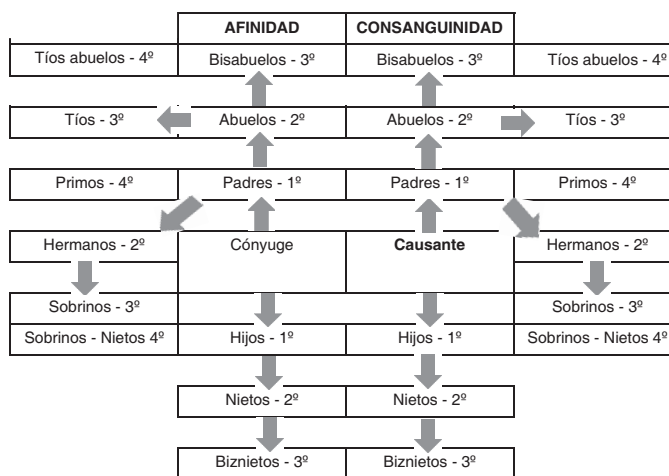
**Salarios brutos anuales mínimos de Convenio**

EFFECTIVIDAD: 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

GRUPO PROFESIONAL	GRADO SALARIAL	SALARIO BASE
JEFE DE VENTAS	11-12	25.379,60
INSPECTOR DE VENTAS	9-10	22.720,98
VENDEDOR	4-8	21.462,66

**ANEXO II**

**ESQUEMA DE GRADOS DE PARENTESCO**



(03/2.705/23)

