

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2024, 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. U. (oficina de Madrid) (código número 28102791012020).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Mondelez España Commercial, S. L. U. (oficina de Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de septiembre de 2024, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 15 de noviembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO MONDELEZ ESPAÑA PARA  
LA OFICINA DE MADRID 2024-2026****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES  
GENERALES****ART. 1 Objeto**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre las Unidades de Negocio (BUs) de la oficina de Mondelez ("MDLZ") en Madrid y los empleados incluidos en su ámbito de aplicación personal y territorial definido en el presente Convenio Colectivo.

**ART. 2 Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo afectará a todo empleado cualquiera que sea su función, que preste sus servicios con carácter permanente en el centro de trabajo de Madrid.

Se exceptúa expresamente de su aplicación a los empleados que presten servicios en tal ámbito territorial pertenecientes a Mondelez España Commercial S.L.U., integrantes de la Fuerza de Ventas de Campo, cuyas condiciones se regulan por su propio Convenio Colectivo, y están representados por su propio Comité de Empresa.

**ART. 3 Ámbito Personal y Funcional**

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de dicho centro de trabajo, (a salvo de la excepción referida en el artículo precedente a los integrantes de la Fuerza de Ventas de campo) y que pertenece a cualquiera de las funciones desarrolladas en dicho centro.

**ART. 4 Determinación de las partes**

El referido Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, de acuerdo a la siguiente configuración y representación:

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL**

- D. Fernando López
- D. Agustín Corrales

**REPRESENTACIÓN SOCIAL:**

- D. Emilio Ruiz
- D. Javier Suárez
- Dña. Ana Hernández
- D. Rafael Blasco Súnier
- Dña. Sara Hurtado Llauro
- D. Alberto Castillo Gancedo
- Dña. Ana Belén García Martín
- Dña. Eva Chicote De La Cruz
- Dña. Ana Quijada De Aristegui
- Dña. Amanda Santos
- D. Guillermo Mora
- D. Antonio Ruiz García
- Dña. Nadeje Laval
- D. Ignacio Ponce de León

**ART. 5 Vigencia**

El presente convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2024, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2026.

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.

**ART. 6 Denuncia y prórroga**

1. El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026 prorrogándose la aplicación 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.

**ART. 7 Compensación**

Las condiciones económicas, y de beneficios, y laborales pactadas 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.

**ART. 8 Absorción**

Las disposiciones o resoluciones 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.

**ART. 9 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.

**ART. 10 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.

**ART. 11 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
- D. Agustín Corrales

**En representación de los Trabajadores:**

- D. Emilio Ruiz
- D. Javier Suárez

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 el Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas.

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, 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 período 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 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 este.

## CAPÍTULO II RETRIBUCIONES

### ART. 12 Sistemas retributivos

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) vs. consecución de objetivos.
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.

### ART. 13 Estructura Salarial

1. 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 los términos previstos en el artículo 14.
2. Salario bruto anual total estará integrado por los conceptos salariales señalados anteriormente, más los conceptos variables de naturaleza salarial (Bono o Incentivo) percibidos por los empleados en función de su grado salarial, así como la retribución en especie.

### ART. 14 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 13.1), manteniéndose fija la cuantía del quinquenio durante toda su vigencia.

**ART. 15 Prolongación de jornadas**

Cada hora trabajada que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un recargo del 75% del valor hora ordinaria, si se retribuye económicamente (artículo 16). En el caso de que la compensación sea en tiempo libre se realizará de acuerdo al siguiente sistema:

- Grado Salarial 11 y superiores a razón de 1 hora de descanso por hora trabajada.
- Grado salarial 10 e inferiores a razón de 2 horas de descanso por hora trabajada.

Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, exceptuando aquellas cuya falta de realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor. Estas horas tendrán la consideración de estructurales.

Las horas extraordinarias estarán limitadas en su número, de acuerdo con lo que marque en cada momento la Ley.

**ART. 16 Valor hora**

A efectos de cálculo de las horas extras, el valor de la hora tipo se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Bruto Anual} / 1.712 \text{ Horas año} = \text{Hora Tipo}$$
$$\text{Recargo económico } *75\%$$

**ART. 17 Gratificaciones extraordinarias**

La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas de idéntica cuantía, correspondientes a los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias que se abonarán en las nóminas de los meses de junio (de verano) y de noviembre (de Navidad).

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

- Paga extra de junio (de verano): devengo entre 1 de enero y el 30 de junio.
- Paga extra de noviembre (de Navidad): devengo entre 1 de julio y el 31 de diciembre.

CAPÍTULO III  
*ORGANIZACIÓN DEL  
TRABAJO*

**ART. 18 Horarios**

Los horarios que regirán en el centro de trabajo serán los siguientes en función de los periodos señalados:

**Invierno / Desde el 1 de enero al 14 de junio y desde el 16 de septiembre a 31 de diciembre.**

Lunes a Jueves: 08:30 a 17:45 h con una flexibilidad en la entrada de hasta (+ o -) 60 minutos, con el correspondiente efecto en la hora de salida.

Tiempo de Comida: 45 minutos mínimos, hasta 90 minutos máximos y desde las 13:00 hasta las 14:30 horas

Viernes. 08:30 a 15:00 h. con una flexibilidad en la entrada de hasta (+ o -) 60 minutos, con el correspondiente efecto en la hora de salida. Tiempo de comida en viernes: 30 minutos **Verano (3 meses): de 15 de junio a 15 de septiembre ambos inclusive.**

Lunes a Viernes: 08:00 a 15:00 h. con una flexibilidad en la entrada de hasta -30 minutos o + 60 minutos, con el correspondiente efecto en la hora de salida.

Tiempo de comida jornada verano: 30 minutos

La flexibilidad de entrada desde las 7:30 hasta 8:00 horas está supeditada, en todo caso, a que las funciones del puesto y las necesidades del negocio lo permitan.

#### **ART. 19 Jornada Anual**

1. La jornada laboral anual se establecerá de conformidad con la siguiente fórmula

##### **Días Naturales del Año**

(Menos Nº de Domingos del año)

(Menos Nº de Sábados del año)

(Menos Nº de Festivos de carácter local, nacional, autonómico no coincidente en sábado)

(Menos 26 días laborables de vacaciones al año)

(Menos 24 de diciembre y el día 31 de diciembre, siempre que no caigan en Sábado/Domingo. En el supuesto que caigan en Sábado/Domingo, se considerará un día de descuento en ese año, con independencia que el disfrute se produzca en los términos establecidos en el artículo 26, letra k)).

---

—

= Número de días laborables del año

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.

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, así como de las fiestas de ámbito local fijadas por el Ayuntamiento.

#### **ART. 20 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. 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 periodo de disfrute de las vacaciones se entenderá todo el año natural y hasta el 31 de Enero del año siguiente.

#### **ART. 21 Movilidad Geográfica Colectiva.**

Se estará a las previsiones legalmente aplicables en cada momento, si bien se llevará a cabo un procedimiento de información y consultas previo con la Representación Social en caso de cambio o traslado de la sede, incluso aunque este sea dentro del término municipal de Madrid.

**ART. 22 Periodo de Prueba**

Se establecen los siguientes periodos de prueba en materia contractual:

- a. Empleados de grado 12 o superior: 6 meses.
- b. Resto de empleados: 2 meses.

**ART. 23 Periodo de Preaviso**

1. Los empleados cuya intención sea causar baja voluntaria en la Empresa deberán comunicar ésta con el siguiente preaviso en función de su grado salarial (SG/Bandas):
  - SG 13 y Bandas: 60 días
  - SG 10 a 12 (incluidos): 30 días
  - Los demás SG hasta SG9 (incluido): 15 días, siempre que sean de trabajo efectivo.
2. Dicha comunicación deberá de ser efectuada por escrito al Departamento de RR.HH. o manager, quien acusará recibo de la misma.
3. El no cumplimiento por parte del empleado del citado, facultará a la Empresa a descontar de su liquidación y finiquito, los días incumplidos de preaviso.

**CAPÍTULO IV****BENEFICIOS SOCIALES****ART. 24 Complemento Incapacidad Temporal**

En caso de Incapacidad Temporal, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto anual durante la duración de estas situaciones.

En el caso de la Incapacidad Temporal el límite de esta complementación será de 18 meses.

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, previa comunicación a la Representación Social.

**ART. 25 Excedencias**

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

**ART. 26 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; si bien en todo caso se respetarán como mínimo las previsiones legales de aplicación en cada momento:

- a) Matrimonio del Trabajador o registro de pareja de hecho: 15 días naturales, que podrán ser disfrutados dentro de los 2 meses posteriores al hecho causante, siempre que las necesidades organizativas y productivas del negocio lo permitan, que el disfrute de los 15 días sea ininterrumpido y exista previo acuerdo con el manager por escrito. En todo caso que empiezan a computar desde el día de la boda, salvo que el día de la boda sea no laborable para la persona trabajadora, que el cómputo se iniciará el primer día laboral.
- b) 5 días por accidente o enfermedad graves u hospitalización (siempre que sea superior a 24 horas) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho registrada o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el

caso de hospitalización inferior a 24 horas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad el permiso será de 2 días, salvo que con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, en cuyo caso será de 4 días.

- c) 4 días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o del cónyuge o pareja de hecho registrada. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de residencia, el plazo será de 5 días. 2 días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la comunidad de residencia el plazo será de 4 días.
- d) En el supuesto que en cualquiera de las situaciones recogidas en los apartados b) o c) de este artículo supongan un desplazamiento fuera de Europa para la persona trabajadora, los permisos establecidos se incrementarán en un día.
- e) 1 día natural por matrimonio de parientes hasta 2º grado de consanguinidad.
- f) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- h) Por el tiempo establecido, legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.
- i) Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de Trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, de acuerdo con las previsiones legalmente vigentes en cada momento.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- j) 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 preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k) En el caso de que los días 24 o 31 de diciembre caigan en sábado o domingo, se podrá disfrutar de un día laborable en compensación de esos dos días, cuyo disfrute será

siempre dentro del periodo de Navidad de ese mismo año (entre el 24 de diciembre de ese año y 6 de enero del año siguiente).

- l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia
- m) En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **ART. 27 Premio de Fidelización**

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

1. Todos aquellos 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 (1/12).
2. 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.
3. Se entenderá como mensualidad un doceavo del Salario Bruto Anual (Salario Base; Complemento Personal y Antigüedad- éste último en los casos en que proceda-).

Es decir, se excluye expresamente del denominado Salario Bruto Anual, cualquier retribución variable, premio, o retribución en especie que pueda percibir el empleado.

#### **ART. 28 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:

1. Entrevista con el médico del trabajo
2. Antecedentes e Historia Clínico-Laboral
3. Exploración general por aparatos
4. Pruebas complementarias:
5. Tensión arterial. Peso, Talla.
6. Perímetro Abdominal, Índice Masa Corporal.
7. Electrocardiograma.
8. Control Visión
9. Audiometría
10. Espirómetro.
11. Coximetría, si procede.
12. Tonometría.
13. Analítica de sangre y orina.
14. PSA para mayores de 50 años.

15. Test sobre Riesgo Cardiovascular en caso de pertenencia a colectivo de alto riesgo.
16. Mamografía y prueba de esfuerzo siempre y cuando haya prescripción médica al efecto.

**ART. 29 Obsequios 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.

Para los años 2024, 2025 y 2026:

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 periodos 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.

**ART. 30 Seguro de Vida**

1. A tenor de lo dispuesto en la normativa vigente, todos los planes de previsión social previstos en el presente Convenio Colectivo se encuentran externalizados.
2. 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.

3. 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.
4. La adhesión al seguro de vida y accidente tendrá carácter voluntario y contributivo por parte del empleado.
5. La adhesión al seguro de vida y accidente con motivo de nuevas incorporaciones 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 en la cuantía de acuerdo a la fórmula prevista en el apartado 8 del presente artículo y cuya cuantía será descontada en la nómina mensual
6. Previamente al agotamiento del periodo 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.
7. 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 5.c) del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria ES20 1474 0000 1100 1323 0005 bajo el concepto de seguro de vida y accidentes.
8. La contribución del empleado será una aportación equivalente al 40% del coste de la prima individual con un tope máximo de 19 € mensuales.

**ART. 31 Desplazamientos**

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

**ART. 32 Reembolso de Kilometraje**

Aquellos desplazamientos efectuados por motivos de trabajo, en los que sea necesario la utilización de vehículo, se reembolsarán a razón de:

1. Uso de vehículo particular; a razón 0,28 Euros por Km.
2. Uso de vehículo de Compañía:
  - Combustible: 10% sobre pvp del litro de gasóleo por kilómetro recorrido.
  - El combustible en los desplazamientos con motivo de trabajo, efectuados por los empleados de la estructura de ventas pertenecientes a las Oficinas de Madrid, se sufragará con cargo a la Tarjeta combustible, la cual irá vinculada a la matrícula del vehículo de empresa asignado.

**ART. 33 Obsequio de Navidad**

1. Todo empleado incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, recibirá en el mes de Diciembre una cesta de Navidad por los siguientes importes brutos:

AÑO	IMPORTE BRUTO (€)
2024	225,03
2025	241,91
2026	249,17

2. En el caso de empleados que causen baja en la compañía antes del 31 de octubre no percibirán el obsequio de Navidad.

**ART. 34 Tienda de Empleados**

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

2. El citado compromiso conllevará la asignación de un espacio que permita el stock de producto, así como la manipulación y preparación de los pedidos.
3. La gestión de este servicio podrá ser realizada por parte de la Empresa a través de fórmulas directas o indirectas. Comprometiéndose en ambos casos a mantener la variedad del porfolio de producto
4. El Precio de venta a empleados (PVE) será fijado por parte la Empresa, quien los establecerá, y actualizará en base a los requerimientos financieros, y evolución de precios, manteniendo los criterios actuales de fijación de precios.
5. 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.
6. En este caso, el acceso al producto se realizará en los mismos términos y condiciones previstos con carácter general en el centro de trabajo de la Empresa.

**ART. 35 Subvención comida**

La subvención con cargo a Mondelez será la establecida en el siguiente cuadro para cada año:

AÑO	DIARIO (LABORAL)
Hasta el 31 de Agosto de 2024	9,05€
Desde el 1 de septiembre de 2024	9,33 €
2025	9,66 €
2026	10,00 €

La empresa se compromete y obliga a mantener un espacio dentro del centro de trabajo que permita a los empleados comer en el mismo.

**CAPÍTULO V****RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ART. 36 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.

**ART. 37 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.

**ART. 38 Faltas graves**

1. Falta injustificada 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. Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, y originen una pérdida de eficacia / eficiencia, o deterioro de la calidad de servicio a clientes internos o externos.
7. La reiteración o reincidencia en falta leve.

**ART. 39 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 a cualquier compañero de trabajo con independencia de su nivel de responsabilidad.
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.

**ART. 40 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; pudiendo optar la empresa por imponer alguna de las sanciones previstas en el apartado a) precedente.
- (c) Por faltas muy graves; Suspensión de empleo y sueldo por término de 16 hasta 60 días o despido; pudiendo optar la empresa por imponer alguna de las sanciones previstas en los apartados a) o b) precedentes.

**ART. 41 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 SINDICAL****ART. 42 Representación de los empleados 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 al 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. Sera 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 organizativas, productivas, técnicas 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 Art 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.

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 Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- (e) Podrá acumularse anualmente horas sindicales en hasta 3 Representantes de los Trabajadores y con un tope de 64 horas mensuales.

Dicha acumulación deberá de ser comunicada previamente por cada Central Sindical, o Agrupación Independiente, especificando nombre y apellidos, del representante cedente y cesionario y número de horas cedidas.

Asimismo, y mediante este sistema, podrán acumularse horas sindicales en el Delegado Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa y el Delegado Sindical gozarán asimismo de los derechos y obligaciones reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### **ART. 43 Representación de los trabajadores en la Empresa**

- (i) No obstante lo dispuesto en el apartado e) del artículo anterior, durante la vigencia del presente convenio se podrán acumular anualmente horas sindicales en uno o más miembros de la misma central sindical de acuerdo con los siguientes criterios:
  - (a) Constitución de una bolsa anual con el crédito individual mensual de cada uno de los Representantes de los Trabajadores pertenecientes a la misma central sindical.
  - (b) Para la constitución de la referida bolsa anual, será requisito imprescindible que cada uno de dichos miembros ceda individual y previamente su crédito mensual a favor de la referida bolsa
  - (c) Dicha bolsa anual será constituida por el crédito individual mensual de cada representante de los trabajadores en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año

- (d) Cada una de las centrales sindicales y o agrupación independiente nombrará, de entre sus miembros, a un representante que será el responsable de comunicar por escrito al departamento de Recursos Humanos, los siguientes extremos:
- Escrito de cesión del crédito mensual individual de cada uno de los miembros a favor de la bolsa anual.
  - La utilización individual, la cesión y acumulación entre sus miembros de las horas sindicales correspondientes a la bolsa anual.
- (ii) Asimismo, y mediante el sistema indicado anteriormente, se podrán ceder y acumular horas sindicales de la referida bolsa en los delegados sindicales. Dicha cesión se efectuará por escrito especificando el número de horas cedidas, así como los Representantes de los Trabajadores que ceden las mismas.
- (iii) No obstante, y una vez finalizada la vigencia del presente convenio, no será de aplicación el presente artículo, dado su carácter obligacional, siendo de aplicación a partir de dicho momento lo prevenido en la normativa vigente en cada momento.

#### **ART. 44 Modelo de Relaciones Laborales**

Con respecto al modelo de relaciones laborales de aplicación al centro de trabajo de Madrid, ambas partes se remiten al acuerdo alcanzado con motivo de la implantación del Proyecto P1 Europe, en fecha 29 de enero de 2010.

### CAPÍTULO VII CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **ART. 45 Clasificación Profesional y evaluación del personal**

El sistema de clasificación aplicable se divide en los siguientes Grupos Profesionales:

- Jefe administrativo: persona trabajadora, cuyas funciones están destinadas, entre otras, a la planificación, coordinación, supervisión y/o control del desarrollo de los procedimientos, proyectos, programas y/o cualquiera otra actividad relacionada con la gestión del funcionamiento interno de la Empresa, supervisando el trabajo de empleados a su cargo, en su caso, y/o quedando supeditado a otros profesionales especializados en las diferentes materias en las que desempeñe su trabajo.
- Oficial administrativo: persona trabajadora, que realiza funciones de gestión, organización, apoyo, soporte y/o tramitación de todo tipo de tareas y gestiones de las diferentes áreas de la Empresa bajo su responsabilidad; sin perjuicio de que, se encuentre supervisada por su manager directo y/u otros profesionales especializados en los diferentes procedimientos, proyectos programas y/o cualquier otra actividad en las que desempeñe su trabajo.

Por otro lado, la Compañía aplica el sistema HAY de evaluación de puestos de Trabajo y asignación de un Grado Salarial. Los criterios de aplicación y diseño de evaluación de puestos de trabajo se incorporan como Disposición Adicional Sexta.

#### **ART. 46 Movilidad Funcional**

1. No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales así como la pertenencia a los Grupos Profesionales definidos en la normativa vigente en cada momento, y conocimientos.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, solo será posible si existen razones técnicas, organizativas, productivas y

económicas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. Caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá de estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo la Empresa comunicar esta situación a la representación social.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de la promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en caso de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.
4. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realizar funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En los supuestos de cambio de funciones distintas a los supuestos previstos en este artículo, ambas partes se remiten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

## CAPÍTULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### ART. 47 Seguridad y Salud Laboral

1. La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y a poner en práctica cuantas medidas se precisen en materia de Prevención de Riesgos laborales, poniendo a disposición de los trabajadores los medios de protección y prevención adecuados, y exigiendo su uso.
2. Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y entorno 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.
3. Las Técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud y seguridad del empleado, desde su origen, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en los procesos de trabajo.
4. 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.
5. Ambas partes acuerdan el mantenimiento de un servicio de prevención externalizado para el Grupo de Empresas Mondelez International, ubicadas en el centro de trabajo, a través de la concertación de los Servicios de Prevención en disciplinas de Vigilancia de la Salud, ergonomía y psicología, seguridad en el trabajo, e higiene industrial.

#### ART. 48 Comité Seguridad v Salud Laboral

##### 1. CONSTITUCIÓN

- 1.1 El presente reglamento se acuerda entre la Representación Social y los apoderados designados de Mondelez, sitos en el centro de trabajo de Madrid, de conformidad con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) que prevé la adopción por el propio Comité de Seguridad y Salud, de sus normas de funcionamiento.
- 1.2 Los Delegados de Prevención designados, desarrollarán sus competencias y facultades para el centro de trabajo de Madrid.

**2. CARÁCTER**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Dado su carácter paritario, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, y previo acuerdo de las partes.

**3. COMPOSICIÓN**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará formado por los Delegados de Prevención designados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la LPRL, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

Así mismo y conforme a lo dispuesto en el artículo 35.4 de la LPRL se establece la facultad de designación de los Delegados de Prevención a los Representantes del Personal o a los propios trabajadores

**4. PRESIDENTE-SECRETARIO**

El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente, y un Secretario, cuyo mandato tendrá una duración de 1 año.

**5. REUNIONES**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente a convocatoria de su Presidente y, en sesión extraordinaria cuando lo considere necesario a petición fundada de una de las representaciones por mayoría.

Las reuniones se convocarán con un preaviso de 72 horas, de acuerdo con el Orden del Día previamente acordado entre el Presidente y Secretario.

**6. CONVOCATORIA- ACTAS**

El Secretario junto con el Presidente cursará las convocatorias y levantarán acta de cada una de las reuniones, recogiendo los asuntos tratados en el Orden del día, así como los puntos del acuerdo, desacuerdos y motivo de los mismos.

Dichas actas se registrarán en el correspondiente Libro de Actas, habilitado al efecto por ambas representaciones. De las actas de reunión se dará la correspondiente publicidad a través de los tablones de anuncio.

El Presidente convocará, además reunión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- (a) Accidentes o daños graves.
- (b) Incidentes con riesgos graves.
- (c) Sanciones por incumplimientos
- (d) Denuncias por problemas medioambientales
- (e) Balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

**7. COMPETENCIAS**

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- (a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de riesgos en la empresa.
- (b) Debatir antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos de planificación, organización de trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención.
- (c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o corrección de las diferencias.

**8. FACULTADES**

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud, estará facultado para:

- (a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- (b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- (c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas en su caso.
- (d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.
- (e) Acompañar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas de Inspección, para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.  
Recibir la información que con motivo de dichas visitas se efectúen por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- (f) Promover y participar en investigaciones sobre:
  - Evaluación y control de riesgos.
  - Incidencia de daños derivados del Trabajo. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- (g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgos y daños.

**9. INTERVENCIONES**

En las reuniones del CSS podrán participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición del mismo

**10. TIEMPO**

Se considerará como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario sindical, el correspondiente a las reuniones ordinarias y extraordinarias del CSS y a aquellas otras convocadas por la Empresa en materia de seguridad y prevención.

Se dispondrá por parte de los Delegados de Prevención de hasta 5 horas máximo al mes para el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud Laboral. Dichas horas se realizarán fuera de la jornada laboral a valor de hora ordinaria.

**11. COMISIONES**

El Comité de Seguridad y Salud previo acuerdo de las partes podrá constituir grupos de trabajo, para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos.

Del resultado o conclusiones de sus trabajos se dará Traslado al CSS, quien adoptará los acuerdos que estime oportunos.

**12. SUSTITUCIONES**

Caso de renuncia o dimisión de alguno de los componentes del CSS, se procederá por parte de cada representación a la designación de un sustituto, de acuerdo a.

- (a) Representación social, según punto 3, párrafo 2º del presente artículo.
- (b) Representación de la Empresa, mediante designación de la Dirección de la misma.

**CAPÍTULO IX****CONVIVENCIA DE HECHO****ART. 49 Convivencia de Hecho**

Teniendo en cuenta la realidad social, se mantiene 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.
- 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 la 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.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Disposición Adicional Primera**

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y complementarias vigentes.

**Disposición Adicional Segunda**

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 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 han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

**Disposición Adicional Tercera**

Ambas partes acuerdan el mantenimiento de un Servicio de Prevención Ajeno, externalizado para Mondelez, a través de la concertación de los Servicios de Prevención en la disciplina de Vigilancia de la Salud, ergonomía, psicopsicología aplicada, seguridad en el trabajo e higiene industrial.

**Disposición Adicional Cuarta Plan de igualdad**

En aplicación de la Ley reguladora de la elaboración y aplicación de los Planes de igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) está constituida una Comisión Paritaria de igualdad que estará integrada por los miembros establecidos en el Reglamento de Funcionamiento del mismo.

Los Integrantes de la Comisión se reunirán con la periodicidad establecida al objeto de efectuar el seguimiento, control y valoración de las medidas y objetivos establecidos en esta materia, así como de la evolución y valoración de los indicadores previstos.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros de cada representación, pudiendo estas delegar su participación en las reuniones en caso de imposibilidad de acudir a las mismas.

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez cada 6 meses, o a petición mayoritaria de cada representación.

**Disposición Adicional Quinta**

**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 Sexta**

**Metodología Hay Group de Escala y Perfiles**



Saber	Pensar	Actuar
<p><b>Competencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Especializada o Técnica</li> <li>Planificación, organización e integración</li> <li>Comunicación e influencia</li> </ul>	<p><b>Solución de Problemas</b></p> <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>	<p><b>Responsabilidad</b></p> <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.

**ANEXO I**

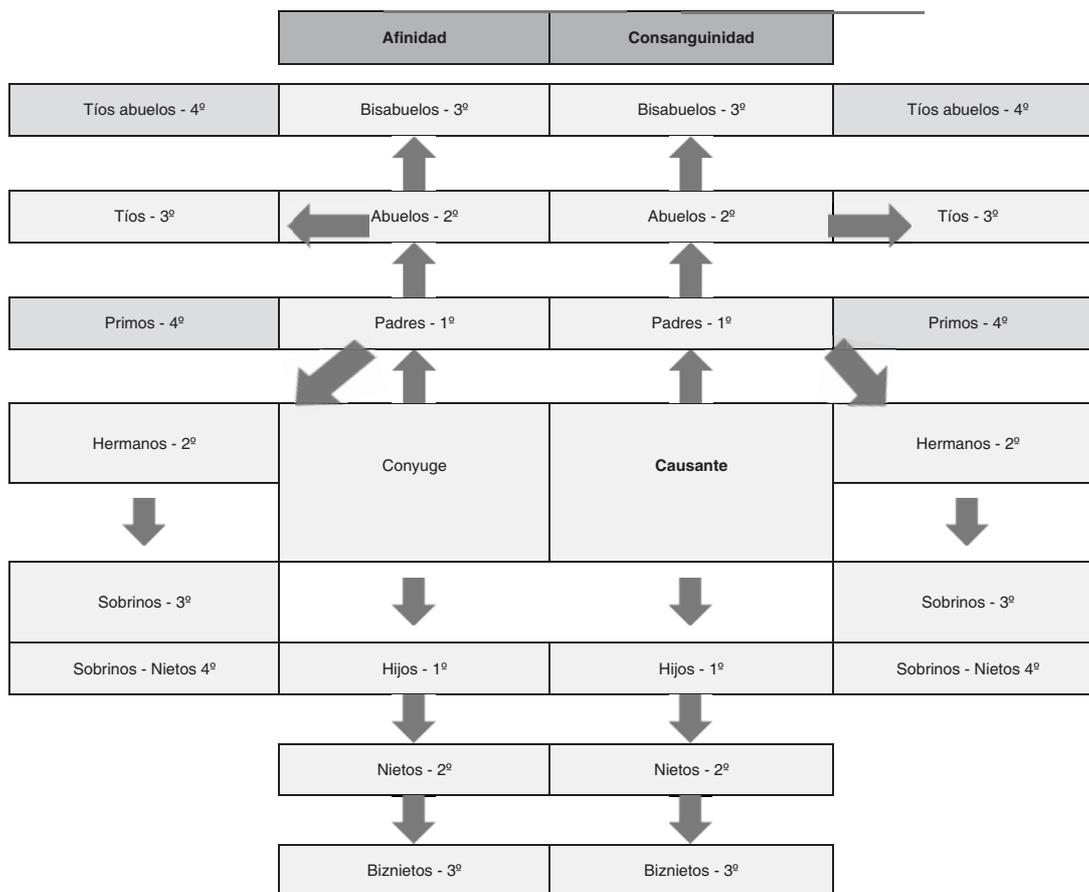
**TABLAS SALARIALES**

**SALARIOS BRUTOS ANUALES MÍNIMOS DE CONVENIO**

GRUP PROFESIONAL	GRUPO DE COTIZACIÓN	GRADO SALARIAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL	TOTAL
JEFE Administrativo	3	9-12	24.951,94	3.405,39	28.357,33
OFIC. Administrativo	5	4-8	19.927,49	3.441,04	23.368,53

**ANEXO II**

**ESQUEMA DE GRADOS DE PARENTESCO**



(03/18.966/24)

