



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 11 DE MARZO DE 2015 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DELA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DEL GRUPO MONDELEZ ESPAÑA S.L.U. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID (47000252011983).

Visto el texto del Convenio Colectivo para los trabajadores del grupo MONDELEZ ESPAÑA, S.L. en el centro de trabajo de Valladolid (47000252011983) para los años 2014 a 2016, suscrito el día 20 de febrero de 2015, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo el día 25 de febrero de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1. a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 11 de marzo de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MONDELEZ ESPAÑA S.L.U EN SU CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

OBJETIVO.- Ambas representaciones se hallan conformes en que el objetivo fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Artículo 1º **AMBITO TERRITORIAL.-** Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo obligarán a la totalidad de los trabajadores del Grupo MONDELEZ ESPAÑA S.L.U del centro de trabajo de Valladolid, sito en la C/ Topacio 7, Polígono de San Cristobal, CP 47012.

Artículo 2º **ÁMBITO PERSONAL**

El Presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de dicho centro de trabajo, y pertenece a cuales quiera de las funciones desarrolladas e integradas dentro del objeto social de cuales quiera de las citadas entidades jurídicas pertenecientes al grupo MONDELEZ ESPAÑA S.L.U y cuyos empleados se encuentren dentro del ámbito de aplicación señalado en los artículos 1 y 3 del Convenio Colectivo.

No obstante, en lo que a remuneración económica se refiere, el Personal Clave y ATG (Administrativo) adscrito al sistema de retribución de méritos establecido por la Empresa, le será de aplicación dicho sistema (sistema de evaluación anual individual del rendimiento); quedando por tanto excluido de la aplicación del presente Convenio Colectivo en lo referente a retribución.

Así mismo quedan también excluidos de presente convenio a efectos de jornada y excedencia, el Personal Directivo, Jefes de Departamento.

Artículo 3º **AMBITO FUNCIONAL** - El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre el grupo de empresas de MONDELEZ ESPAÑA S.L.U, y los empleados incluidos en su ámbito de aplicación personal, funcional y territorial definido en el presente Convenio Colectivo.

El Grupo de empresas MONDELEZ ESPAÑA S.L.U se encuentra integrado por las entidades jurídicas: MONDELEZ España Services SL; MONDELEZ España Confectionary Production SLU y MONDELEZ España Procurement GMBH – Sucursal en España.

Artículo 4º.- **ÁMBITO TEMPORAL.-**

El presente convenio entra en vigor el día 1 de Enero de 2014 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2016, siendo por tanto su duración de tres años.





Artículo 5º.- DENUNCIA.- Este Convenio se entenderá prorrogado por periodos de un año, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses antes de la finalización del periodo de vigencia. De no existir tal denuncia expresa, tendrá vigencia el actual convenio hasta la firma definitiva del nuevo.

Artículo 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.- Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio Colectivo, serán compensables y absorbibles en su conjunto y cómputo anual. No serán absorbibles las cantidades que se perciban bajo el concepto de "ad personam", manteniendo sus cantidades acreditadas al titular de las mismas.

CAPITULO II

JORNADA

Artículo 7º.- JORNADA.- Se establece una jornada para los años 2014, 2015 y 2016 de 1.776 horas anuales sobre la base de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Dicha jornada se realizará de lunes a viernes, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

Se considerará trabajo efectivo los veinte minutos del bocadillo.

Los turnos de bocadillo deberán estar comprendidos en los siguientes horarios:

Mañana:	de 09:30 a 11,00 h.	Tarde:	de 17,30 a 19:00 h.
Noche:	de 02:00 a 03:00 h.		

Artículo 8º- JORNADA IRREGULAR DEFINICION./ SISTEMA DE CUARTO TURNO

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.- Para mejorar la adaptación a las necesidades de demanda de mercado, se establece una distribución irregular de la jornada durante la vigencia del presente convenio de 28 días.

Los días podrán utilizarse indistintamente por una u otra causa (circunstancias de mercado o improductividades).

La utilización en su caso de una jornada irregular por improductividades, y su recuperación en un período posterior, contará como una única jornada irregular. De igual manera, se computará en los supuestos de circunstancias de mercado, y su posterior compensación en descanso. Dando por tanto lugar, a la percepción del plus de jornada irregular, una sola vez.

SUPUESTOS

Sistema de aplicación de la jornada irregular





1. a.- Circunstancias de mercado: que originen un aumento de volúmenes de fabricación o pedidos imprevistos o mayor nivel de servicio requerido por la unidad comercial cuya no atención cause un perjuicio económico para la empresa.
1. b.- Improductividades: derivadas de la no adecuación de los recursos humanos y productivos a los volúmenes de fabricación o demanda de mercado, que originen una situación económica o financiera de pérdidas para el centro.
1. c.- Improductividades: derivadas de situaciones de huelgas sectoriales o generales, que impidan el desarrollo normal del proceso productivo ante la falta de materia prima, embalaje.

COMUNICACIÓN REPRESENTACION SOCIAL

2) La Dirección del Centro deberá cumplir el siguiente procedimiento de comunicación a la representación social a los correspondientes efectos de información sobre la necesidad de proceder a su implantación:

- a) Deberá de mediar un preaviso de 5 días laborales o 7 naturales
- b) Contenido de la información:
 - Necesidad o requerimiento de negocio que conlleva la implantación de la jornada irregular
 - Demanda de mercado
 - Incremento de volúmenes de fabricación o cambios en el nivel de servicio requerido por la Unidad Comercial
 - Previsión de producción
 - Producción real
 - Stock almacenado en la fecha de reunión.
 -

3) Procedimiento de designación de empleados:

3. a.- Criterio general: primará el carácter de voluntariedad siempre que los empleados voluntarios posean la cualificación necesaria para la cobertura de las necesidades de plantilla.
3. b.- Subsidiariamente: el criterio de obligatoriedad al objeto de completar la plantilla necesaria.
3. c.- Derecho preferente: se reconoce un derecho preferente a aquellos empleados que habitualmente se encuentren adscritos a la línea o líneas afectadas por la implantación de la jornada irregular.

4) Con la finalidad de redistribuir el esfuerzo adicional, entre los empleados de la línea o líneas afectadas por la implantación de los días de jornada irregular, así como de establecer un criterio de ecuanimidad y homogeneidad en la compensación económica, se establecerá un sistema de rotación, acordado con la Representación Social, tanto para los supuestos de voluntariedad como de obligatoriedad.

5) La implantación de la jornada irregular derivada de los supuestos descritos en el apartado 1 del presente artículo, será facultad de la Dirección del Centro, teniendo carácter de obligatoriedad la realización de dichas jornadas, siempre y cuando se cumplan las condiciones pactadas en dicho apartado. De no cumplirse dichos requisitos, no podrán ser implantadas dichas jornadas flexibles.

No se verán afectados los periodos vacacionales, y semana santa pactados.





SISTEMA DE CUARTO TURNO

Se establece un sistema de cuarto turno, con las siguientes condiciones de aplicación:

- Notificación al comité con causas de la demanda y volúmenes.
- Se establece un preaviso de 10 días laborables tanto para la afectación como para la desafectación en dichos sistemas de trabajo.
- Se elaborará el listado de personal afectado en dicha planilla así como la probable duración.
- Se creará un equipo de apoyo para dar cobertura en vacaciones, bajas u otras contingencias que puedan alterar el normal funcionamiento de dichos turnos en las áreas afectadas.
- Dicho equipo elegirá sus vacaciones a partir del día 1 de abril.
- La planilla de cuarto turno excluye como laborables, los días festivos, cuatro días de semana santa el 24 y 31 de Diciembre.
- Los nombres de los integrantes del equipo de apoyo se publicarán en el mes de enero y preferentemente se compondrá de voluntarios. Los integrantes no voluntarios de dicho equipo, rotarán anualmente.

Condiciones particulares del equipo:

- o Trabajarán en otras líneas de producción
- o Si tuviese que trabajar en sábado, domingo o festivo con jornada irregular, se le avisará de acuerdo a las condiciones generales establecidas en nuestro convenio colectivo.
- o Las eventualidades fuera del preaviso tendrán la consideración de horas extras.
- o Para las posibles eventualidades conocidas con suficiente antelación se mantendrá el preaviso de los 10 días.

Por cada día efectivo de trabajo y jornada completa realizado en sábado domingo o festivo se percibirá un plus de 78.67€ brutos

Artículo 9º SISTEMA DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA DE LA JORNADA IRREGULAR.

1) El sistema de compensación económica, retribución y recuperación de días derivados de la implantación de la jornada irregular, se regirá expresamente por lo dispuesto en el presente artículo.

2) Sistema de compensación económica:

2. a.- Por cada día efectivo de trabajo de jornada irregular derivado de circunstancias de mercado (aumento de volúmenes de fabricación, pedidos imprevistos) o recuperación de días derivados de improductividades, se percibirá un plus de jornada irregular por día efectivo de trabajo y jornada completa; y tiempo equivalente de descanso de acuerdo al siguiente escalado

DIAS 1-18 Compensación de 53,56 € brutos.

DIAS 19-28 Compensación de 78.67 € brutos.





3) Sistema de compensación en descanso o recuperación.

3.1.- Compensación: circunstancias de mercado- aumento de volúmenes de fabricación, demanda de mercado, o pedidos imprevistos -, que sea necesario trabajar en sábado, domingo o día no laborable:

a) el día/s de descanso se disfrutará siempre que sea posible en el día/s en que se produzcan improductividades

b) Si el disfrute previsto en el apartado a) del presente artículo no fuera posible, el día/s se adicionarán a vacaciones, o en su defecto se disfrutará individualmente en lunes o viernes, o mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

c) el plazo de recuperación será de un año desde su realización

3.2.- Recuperación: improductividades.- Los días de trabajo perdidos, derivados de éste supuesto, se recuperarán mediante el siguiente sistema:

a) Se recuperará en sábado/s o día no laborable donde se produzca un aumento de la demanda de mercado, o volúmenes de fabricación.

b) Caso de no ser posible la recuperación dispuesta en el apartado a), se deducirá de las vacaciones anuales, previa petición del empleado.

c) Cualquier otra fórmula que se acuerde por ambas representaciones.

4) En los supuestos de improductividades, se procurará que la misma se efectúe en viernes o lunes.

Art. 10º. AJUSTE DE CALENDARIO LABORAL.

Para dar respuesta a los cambios o fluctuaciones de la demanda de mercado o de los niveles de servicio requeridos por la unidad comercial, se establece una bolsa de horas de ajuste de calendario laboral de cuatro días.

A través de dicha bolsa de horas de ajuste de calendario se podrá modificar/alterar el calendario laboral anual previamente acordado y establecido en el centro. El sistema de implantación e información así como su compensación será el mismo que el establecido en la distribución irregular de la jornada.

El sistema de aplicación e implantación será semejante en cuanto al proceso de comunicación, información y preaviso, al establecido en la jornada irregular en el artículo 8º del presente convenio colectivo,

Artículo 11º.- HORARIOS.- La fijación del horario de trabajo será negociada entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa de acuerdo con el Calendario Laboral.

Artículo 12º.- VACACIONES.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós (22) días laborables.

Con la finalidad de evitar pérdida en la eficiencia de las línea de fabricación con el consiguiente impacto económico e impacto en la calidad y eficiencia de las líneas,





durante el periodo vacacional, se determina que el periodo de disfrute, de los días anteriormente mencionados, sea entre los meses de Junio a Septiembre, manteniendo tres semanas/ (15 días) ininterrumpidas durante dichos meses.

El resto se concretará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Representantes Legales de los trabajadores, quedando reflejado en el calendario laboral que se elabore anualmente.

El personal de Administración, disfrutará al menos quince días laborables consecutivos, en los meses de Junio a Septiembre.

Si una vez confirmadas las vacaciones a cada uno de los trabajadores se le cambiaran, se le concederá un día más, por cada semana cambiada. En el caso de que el trabajador, por causas imputables a la Empresa, tuviera que disfrutar los citados quince días laborables de vacaciones fuera del período reflejado al efecto en el Calendario Laboral y como compensación por ello, tendrá opción a elegir un día más de descanso por cada cinco laborables pendientes, o una compensación económica equivalente al importe del mismo día de salario real, más el cincuenta por ciento (50%), todo ello sin perjuicio de que el disfrute de dichas vacaciones pendientes sea dentro del año natural al que correspondan.

CAPITULO III

SALARIO Y COMPLEMENTOS

Artículo 13º.- RETRIBUCIONES.- Las mismas se componen de:

- Salario base.- Se entenderá como tal el que figura en las tablas salariales adjuntas en el ANEXO I.
- Plus de actividad.- Se entenderá como tal el que figura en las tablas salariales adjuntas en el ANEXO I. Queda establecida su concesión, al cumplimiento de las condiciones que se establecen a continuación:
 1. Se percibirá por día efectivamente trabajado y en el periodo legal de vacaciones, así como en los días y casos que recogen las licencias retribuidas.
 2. No se percibirá en los casos siguientes:
 - a) Cuando el trabajador tenga acumulado un tiempo superior a treinta minutos, debido a retrasos, durante un mes natural. Se le descontarán tantos pluses como días tenga de retrasos superiores a cinco minutos en dicho periodo.
 - b) Inasistencia al trabajo sin causa justificada.
 - c) Permisos concedidos sin retribución.
 - d) Cuando por circunstancias imputables al trabajador, no permanezca la jornada completa en su puesto de trabajo.





En el caso de retención por falta de puntualidad, (punto 2, apartado, a) de este artículo, estos importes serán puestos a disposición del Fondo de Ayuda Social.

Revisión Salarial.

La revisión salarial para la vigencia del presente convenio colectivo será como sigue:

- Año 2014: 0.6%
- Año 2015: 0.6%
- Año 2016: 0.6%

Artículo 14º.- ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTO SUSTITUTORIO DE ANTIGÜEDAD:

- Para los trabajadores que perciban el Complemento Sustitutorio de Antigüedad se revisará en el mismo porcentaje de incremento salarial pactado.
- Para el resto del personal no incluido en el apartado a), la Empresa concederá, sobre el salario base, aumentos periódicos por año de servicio, de un seis por ciento (6%) por cada trienio que cumpla en la misma, con un tope máximo del sesenta por ciento (60%) al cumplir los treinta años de servicio.
- Todos los trabajadores a los que se haya realizado o se realice contrato indefinido a partir del 1 de Enero de 1.997 no percibirán cantidad alguna por estos conceptos, teniendo en cuenta lo dispuesto en esta materia establecida por R.D. 1/1995 de 24 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 15º.- DESPLAZAMIENTOS: Si por necesidades de trabajo, algún empleado tuviera que desplazarse ocasionalmente de la localidad en la que habitualmente desempeña su trabajo, se aplicará lo establecido en la Política de la Compañía sobre este concepto.

Artículo 16º.- COMPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO, TURNICIDAD, TRANSPORTE, PRIMA DE ARRANQUE Y SABADOS, DOMINGOS O FESTIVOS.

- Plus de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, incrementada en un treinta por ciento (30 %), sobre el Salario Base más Plus de Actividad.

Fórmula para el cálculo del Complemento por Nocturnidad.

$$\frac{(Sb \times 455) + (P.A. \times 324)}{1.776 \text{ horas anuales}} = \text{Precio Hora Base sobre lo que se calcula el 30\%}$$

Sb= Salario base.
P.A.= Plus de Actividad.





- B.** Plus de turnicidad.- Si por necesidades de producción se realizaran turnos rotativos, semanales o quincenales, cada trabajador afectado percibirá un Complemento de turnicidad, de tres euros, con treinta (3,30) € / Brutos por día trabajado, durante la vigencia de dicha situación rotatoria. Cuando por causas no imputables al trabajador y de forma puntual, se interrumpa la turnicidad, por un periodo de tiempo no superior a 15 días, se le mantendrá dicho complemento.
- C.** Plus de transporte.- Todos los trabajadores de Administración, percibirán mensualmente y en concepto de Plus de transporte la cantidad de (99,03) € Brutos mensuales. Para el resto de personal, la cantidad se fija en (2,74) € / brutos por día efectivo de trabajado.
- D.** Prima de arranque.- Todo trabajador que tenga horario de entrada como mínimo con media hora de antelación de su horario habitual percibirá la cantidad de siete con veintiocho euros (7,28) diarios/ Brutos durante los tres años de vigencia del presente convenio.
- E.** Complemento personal.- Los trabajadores administrativos y técnicos percibirán un complemento personal de (66,02) € mensuales/ Brutos
- F.** Complemento de Sábados, Domingos y/o Festivos.- En el supuesto de que se trabaje en sábado, domingo y/o festivo debido a la aplicación del artículo 8º de este Convenio, se establece una retribución, Plus de jornada irregular, en base a su escalado, art 9º.
- G.** Complemento salarial de 60.52 euros mensuales brutos para todos los trabajadores a los que se haya realizado o se realice contrato indefinido a partir del 1 de Enero de 1997.

Todos los complementos anteriores, excepto el apartado "A", se revisarán anualmente durante la vigencia de este convenio con el mismo porcentaje de incremento salarial pactado.

Artículo 17º.- COMPLEMENTO DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.- Con carácter de participación en beneficios, la Empresa abonará a sus trabajadores una gratificación o parte proporcional equivalente a treinta (30) días de salario base de Convenio más Antigüedad o Complemento Sustitutorio de Antigüedad, mas 20 pluses de actividad, cuyo pago se fraccionará mensualmente y, por lo tanto, se incrementará en cada una de las doce mensualidades.

Artículo 18º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- la Empresa abonará a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base de Convenio más Antigüedad o Complemento Sustitutorio de Antigüedad más Plus de Actividad, que se percibirán una en la segunda quincena del mes de Junio y otra en la segunda quincena del mes de Diciembre, o partes proporcionales, en ambos casos, según permanencia en la Empresa.





Artículo 19º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Ambas partes, previo acuerdo, admiten la posibilidad de realizar las horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural de nuestra actividad y que no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

Para los años 2014,2015 y 2016 el precio de la hora extraordinaria, se le aplicará anualmente el mismo porcentaje del incremento salarial pactado y será el que figura en el Anexo I de las tablas salariales adjuntas.

Para los sucesivos años de vigencia del presente convenio el precio de la hora extraordinaria nocturna o las realizadas en jornadas no laborales, se le aplicará anualmente el mismo porcentaje del incremento salarial pactado y será el que figura en el Anexo I de las tablas salariales adjuntas.

Si se realizaran horas extras en día laborable fuera de la jornada habitual y tiene una interrupción de al menos 1 hora, se percibirán dos euros (2 €) en concepto de transporte.

Se admite la posibilidad, previo acuerdo por ambas partes, de compensar estas horas extraordinarias, por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas económicamente.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 20º.- COMPLEMENTO EMPRESARIAL EN SITUACIÓN DE I.T.

- A. En caso de accidente laboral, debidamente acreditado con parte de baja oficial y a partir del día siguiente del accidente, la Empresa abonará al trabajador la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior, excepto cuando se sobrepase el tope máximo de cotización en cuyo supuesto se calculará sobre el salario real. Para los conceptos variables, se tomará como base la media de los doce meses anteriores al accidente o enfermedad profesional.
- B. En enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización (excepto hospitalización por alumbramiento) y a partir del primer día de I.T. hasta el final del proceso (Alta médica), la Empresa abonará al trabajador la diferencia del importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior, excepto cuando se sobrepase el tope máximo de cotización en cuyo supuesto se calculará sobre el salario real.
- C. En el supuesto de baja por IT, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, superior a treinta días, la Empresa abonará al trabajador la diferencia del





importe comprendido entre la cantidad percibida de la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior, excepto cuando se sobrepase el tope máximo de cotización en cuyo supuesto se calculará sobre el salario real.

Cuando el índice individual de IT, incapacidad temporal al que se refiere el punto c) de los últimos 12 meses anteriores a la fecha de la baja superara el 3% anual se establecerá el siguiente complemento.

DURACION DIAS DE IT	COMPLEMENTO EMPRESA
31-60 DIAS	100%
61-90 DIAS	87.5%
91-270 DIAS	81.25%

A partir del día 271 el trabajador no recibirá el complemento de empresa.

En todos los casos de este artículo, el alcance máximo será de doce meses.

Para el personal eventual e interino, este derecho finalizará en el momento de la terminación del contrato de trabajo.

La Empresa se reserva el derecho de suprimir dicho complemento, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, cuando del informe del servicio médico de Empresa, se deduzca que el trabajador abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social, lo que implica deslealtad al espíritu que informa estas concesiones, sin perjuicio de las sanciones que esta conducta pudiera dar lugar.

Cuando coincida la situación de I.T. total o parcialmente con el periodo de vacaciones establecido en el calendario laboral, el trabajador disfrutará ese periodo de vacaciones posteriormente, fijándose la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, teniendo como límite el último día del mes de Febrero del año siguiente al que se devenguen.

Artículo 21º.- AYUDAS SOCIALES.- Todos los trabajadores de esta Empresa, percibirán las siguientes cantidades:

- A. Por matrimonio o convivencia similar, debidamente justificado, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, una gratificación especial de 100,- € / Brutos.
- B. Por nacimiento o adopción de un hijo, debidamente justificado, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, una gratificación especial de 200,- €./ Brutos
- C. Por Complemento Familiar, el que acredite estar casado o convivir como pareja de hecho 90,- € mensuales./ Brutos.
- D. De igual forma el personal administrativo que no se incluya en el apartado C) percibirá la cantidad mensual de 55.83 euros brutos para los años 2015,2015 y 2016.





Artículo 22º.- AYUDA ESCOLAR Y DE GUARDERIA.- La Empresa contribuirá con 100 euros brutos anuales para los años 2014, 2015 y 2016 -por cada hijo en edad escolar, hasta la finalización de la Enseñanza Escolar Obligatoria. También disfrutarán de esta ayuda los que teniendo hijos en edad preescolar, acrediten su asistencia a guarderías o jardines de infancia. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa será percibido solamente por uno de ellos. Será obligatorio el justificante que acredite dicha situación solamente para guarderías y jardín de infancia. El personal de reciente incorporación deberá justificar esta situación. Esta cantidad se abonará en el último trimestre de cada año.

Artículo 23º.- AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, que tengan algún hijo, u ostenten la custodia legal de una persona con discapacidad, (excepto padres de ambos cónyuges) debidamente acreditado por la Administración Competente, percibirán durante la vigencia del presente convenio, una ayuda mensual de 200 € brutos , siempre que la persona discapacitada, no realice trabajo retribuido alguno por cuenta ajena o que realizándolo, no perciba ingresos superiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en esta Empresa, solamente se percibirá esta ayuda a través de uno de ellos.

Artículo 24º.- FONDO DE AYUDA SOCIAL Y SEGURO COLECTIVO.- Se establece una dotación por parte de la Empresa de (3000,-) € Brutos por año y durante la vigencia del presente convenio.

La Empresa se compromete, abonando la totalidad de su importe, a renovar la póliza colectiva de seguro de vida-accidente que tiene contratada y que comprende a todos los trabajadores para los casos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta. La indemnización por ambos casos será de 6.000 € Brutos según las condiciones establecidas en dicha póliza.

Artículo 25º.- PRENDAS DE TRABAJO.- La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo cada dos años:

-
- 3 Camisas.
- 3 Pantalones.
- 1 Par de zapatos.
- 1 Chaleco o prenda de abrigo.

En caso de deterioro por causas propias de su trabajo serán sustituidas por otras nuevas, siendo necesario la entrega de las deterioradas, contándose a partir de esa fecha su periodo de duración.

CAPITULO V





LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 26º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- A. Por matrimonio o formalización de pareja de hecho a través de registro público, doce días laborables, ampliables hasta un máximo de cinco días laborables más sin retribución.
- B. Por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, debidamente justificado, de ambos cónyuges o pareja de hecho, hermanos, hijos, padres, padres políticos y alumbramiento de esposa, tres (3) días naturales, de los cuales, en alumbramiento, uno será laborable, ampliables a un máximo de cuatro si se justifica desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma y de seis días, si se justifica desplazamiento fuera de la misma. Ampliables a tres días más sin retribuir.
En el supuesto de enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, debidamente justificado, de ambos cónyuges o pareja de hecho, hermanos, hijos, padres, y padres políticos, los días que se generen, se podrán disfrutar de forma no consecutivas, previo aviso a la Empresa de las fechas del disfrute.
- C. Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización, debidamente justificado, de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos de ambos cónyuges, o pareja de hecho, dos días naturales, ampliables hasta un máximo de tres si se justifica desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma y cinco días, si se justifica desplazamiento fuera de la misma. Ampliables a tres días más sin retribuir.
- D. Por fallecimiento / entierro, enfermedad grave u hospitalización, debidamente justificada, de tíos y sobrinos de ambos cónyuges o pareja de hecho, un día natural, ampliable hasta un máximo de dos, si se justifica desplazamiento dentro de la Comunidad Autónoma y cuatro días, si se justifica desplazamiento fuera de la misma.
- E. Por traslado de domicilio habitual un día laborable, y dos días, si es fuera de la provincia. debiéndolo justificar con el certificado de empadronamiento u otro documento oficial equivalente.
- F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no admita demora, debidamente justificado.
- G. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica en horas coincidentes con la jornada laboral y siempre que venga canalizada la necesidad a través del Gabinete Médico y con un tope máximo por consulta de tres horas para médico de familia y cuatro horas para el especialista debidamente justificado.





H. Por matrimonio debidamente justificado, de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges, un día natural, si el desplazamiento es dentro de la Comunidad Autónoma y dos días, si es fuera de la misma.

Artículo 27.- EXCEDENCIAS.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a que se les conceda una excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, siempre que acrediten, al menos, un año de antigüedad en la Empresa y el personal que se encuentre en tal situación no exceda del cinco por ciento de la plantilla fija total de la Empresa. A tal efecto no se computarán las excedencias por maternidad.

La petición del reingreso deberá efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por escrito de forma fehaciente, dirigido a la Dirección de la Empresa. Una vez recibida dicha petición por parte de la misma, ésta dispondrá de un plazo máximo de sesenta días para que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo u otro de similares características y en las mismas condiciones económicas.

No se computará el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad, excepto en los casos contemplados en la legislación vigente al respecto en la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajos por cuenta ajena en las actividades que se incluyen en la rama de alimentación y especialmente en caramelos, chicles, confites y golosinas.

No podrá concederse una segunda opción de excedencia, hasta que hayan transcurrido, al menos, cuatro años desde el final de la anterior excedencia

CAPITULO VI

CONTRATOS DE TRABAJO, INGRESOS Y ASCENSOS

Artículo 28º.- PROMOCIÓN INTERNA.- La Empresa, promoverá la promoción interna de todos los trabajadores, para lo cual tomará como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, conocimiento del puesto de trabajo a desempeñar, experiencia laboral, índice individual de absentismo, formación académica, haber desempeñado funciones de superior categoría y haber superado las pruebas que al respecto se establezcan.

Las plazas existentes deberán ser cubiertas por personal de la Empresa. Solo en el caso de que no hubiera aspirantes o no reunieran los conocimientos necesarios, podrá la Empresa recurrir a personal externo.





Las vacantes a cubrir serán comunicadas a los Representantes de los Trabajadores con una semana de antelación garantizando la transparencia del proceso e informando puntualmente del desarrollo y de la decisión final tomada a los miembros del Comité designados a tal fin.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses seguidos durante un año o a ocho meses durante dos años, se adjudicará al trabajador automáticamente la categoría que viniese desarrollando en dicho trabajo

El trabajador a petición de la Empresa deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Por necesidades circunstanciales, transitorias e imprevisibles, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de categoría profesional inferior a aquellas a las que está adscrito, cuando no se perjudique su formación profesional ni sea vejatoria a su condición, seguirá percibiendo su salario y demás emolumentos que le correspondan por su categoría. Esta situación no podrá prolongarse más que por dos meses ininterrumpidos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Artículo 29º. - PERÍODOS DE PRUEBA.- Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Las admisiones del personal que se efectúen de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

1. Directores, Técnicos titulados y Jefes de Departamento	6 meses
2. Técnicos no titulados:	2 meses.
3. Administrativos	2 meses.
4. Especialistas y no cualificados	15 días.

Artículo 30º.- CONTRATACIÓN Y EMPLEO.- La empresa se compromete, a la transformación a contratos por tiempo indefinido, según necesidades y siguiendo la misma política en contratación que se viene realizando en los últimos años, para lo cual tendrán preferencia los que hayan prestado sus servicios en la empresa dentro de los dos últimos años, siempre que cumplan con los requisitos exigidos para ocupar los puestos a cubrir, al objeto de satisfacer y cubrir las necesidades productivas y organizativas en cualquiera de sus líneas de producción y administración, siguiendo las reglas establecidas para la promoción interna de la Empresa.

Se aplicará el contrato de relevo por jubilación, según R.D. 1194/85 de 17 de Julio.





Cuando así lo requieran las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, esta podrá atender y cubrir las mismas por medio de Contratos de Duración determinada. Estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18, meses, contados a partir del momento en que se produzcan las citadas causas(ET Art.15.1.b. y RD 2720/1998 ART 3 y 3.2).

Con esta medida ambas partes pretenden dotar de una mayor estabilidad en el empleo a la planta de Valladolid, así como dotar a la fábrica de los sistemas de flexibilidad necesarios para adaptarse a las oscilaciones de la demanda de mercado y asegurar una cualificación y conocimiento del proceso productivo que redunde en una mejora de la productividad y seguridad y salud laboral.

CAPITULO VII

FORMACION

Artículo 31º.-. FORMACIÓN DEL PERSONAL.-

La formación en la Empresa es el proceso formal de transmisión de conocimientos, actitudes y aptitudes orientado a la mejora continua y la obtención de resultados de todos los trabajadores de la Empresa, no pudiendo computarse dicha formación en un tiempo inferior a diez horas por persona y año.

En el supuesto de que la Empresa considere que la formación es necesaria e imprescindible para el desarrollo profesional del trabajador, ésta se realizará dentro de la jornada laboral o fuera de ella. En este último caso, será siempre voluntaria y tendrá una compensación económica de 6,00 Euros por hora de formación o tiempo de descanso equivalente previo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Se determinará, en mutua colaboración, dentro del primer trimestre de cada año la elaboración de un Plan de Formación del personal en todas las categorías, que discrecionalmente, y en función de las necesidades por puesto de trabajo, designe la Empresa.

CAPITULO VIII

CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 32º.- CALIDAD.

Conscientes Empresa y Trabajadores, que para el futuro de la misma tiene la calidad de nuestros productos, las dos partes se comprometen a colaborar en la consecución





de los máximos objetivos y en la elaboración de procedimientos para un plan de calidad y que será consecuencia del establecimiento de las normas B.R.C. e I.S.O., así como las normas del Grupo MONDELEZ ESPAÑA S.L.U, a las cuales esta Empresa está supeditada, teniendo conocimiento de las mismas los representantes de los trabajadores.

Artículo 33º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.-

La empresa y los representantes de los trabajadores son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en la empresa, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Principios de la acción preventiva:

1. Normativa aplicable. En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y modificaciones posteriores, de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.
2. Principios generales: La empresa está obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, cumpliendo con los requisitos del Grupo MONDELEZ ESPAÑA S.L.U Los trabajadores se comprometen a cumplir todas las normas precisas en materia de seguridad y salud que la empresa determine y a la adopción de las medidas de prevención de riesgos precisas para que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud.

Ambas partes asumen los siguientes Compromisos:

1. Planificar la acción preventiva en la empresa con la intervención de los representantes de los trabajadores.
2. Adoptar las medidas de protección necesarias para la prevención de los riesgos laborales.
3. Realizar acciones formativas para todos los trabajadores y en especial para los delegados de prevención.
4. Integrar la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa en todos sus niveles.





5. Integrar la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa, atribuyendo a todos ellos la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Artículo 34º.- MEDIO AMBIENTE.-

Empresa y Representantes de los Trabajadores reconocen la necesidad de reducir el impacto ambiental que se está generando como consecuencia de la actividad que se realiza dentro de la Empresa y se decide colaborar por ambas partes para conseguir estos fines.

La Empresa por su parte se compromete a realizar periódicamente estudios de impacto ambiental e informar de estos al Comité. La Empresa redactará un comunicado resumido para información de los trabajadores sin carácter técnico que deberá contener los problemas ambientales, consumos de energía, materias primas, política y objetivos ambientales de la Empresa, así como determinar su relación o desviación con la política ambiental del grupo MONDELEZ ESPAÑA S.L.U.

CAPITULO IX

PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 35.- PRODUCTIVIDAD y MEJORA CONTINUA

Conscientes Empresa y trabajadores de la necesidad de una mejora global, de la eficacia del sistema productivo en todo el ámbito de la Empresa, consideran como objetivos a alcanzar, los siguientes:

1. Optimizar la capacidad productiva, de acuerdo con los planes a elaborar conjuntamente y que se implantarán con la necesaria progresividad, tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.
2. Establecimiento de sistemas de medición, adecuados a las circunstancias de la Empresa, que permitan llevar a cabo el seguimiento de los planes que se elaboren, desarrollando un procedimiento general de sugerencias y mejoras de sistemas de trabajo que motive y premie las iniciativas del personal que haya colaborado con la aportación de dichas ideas y que se regirá por el procedimiento elaborado.
3. La empresa tiene como principal herramienta de trabajo la mejora continua tanto para el correcto aseguramiento en el control de los procesos como del desarrollo permanente de todos los trabajadores. Todo ello asegura la competitividad de nuestra empresa la calidad de nuestros productos y la seguridad de los trabajadores en sus condiciones de trabajo





Artículo 36.- ABSENTISMO.

Las partes firmantes reconocen la necesidad de tratamiento, del problema que plantea el absentismo y entienden, que para su reducción, es necesario actuar tanto en la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, como en las mejoras de los servicios médicos de Empresa y Servicios de Prevención y Seguridad y Salud en el trabajo. Para conseguir estos objetivos, ambas partes acuerdan:

Los trabajadores que no hubieran faltado al trabajo durante el año natural anterior podrán disfrutar de un día de reducción de jornada.

A estos efectos tendrá la consideración de ausencia al trabajo, las faltas sin justificar, la enfermedad común y los supuestos de licencia del art 24 con las siguientes excepciones:

Puntos 26 a) y 26 b)

Consulta médica con un límite de 8 horas al año

Dos licencias anuales por cualquiera de los otros puntos: c),d),e),f) y h).

Reconocer la necesidad de cuantificar y catalogar las causas de la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo.

CAPITULO X

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 37º.- ACCIÓN SINDICAL.-

Garantías sindicales.- Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 30 horas mensuales, ampliables a 40 como máximo durante el periodo de elaboración del Convenio. Entre los miembros del Comité de Empresa se podrán ceder las horas sindicales que les correspondan en beneficio de alguno o algunos de sus miembros, pudiéndose acumular por periodos anuales. Queda excluido de este tiempo el invertido en reuniones a instancia de la Empresa, reuniones periódicas con la misma y el empleado en convocatorias oficiales por la autoridad laboral o sindical, y el tiempo empleado por el Delegado para los temas relacionados con el Comité Europeo. En este último supuesto, se regirá por las normas establecidas en la Ley 10/1997. Las horas sindicales utilizadas fuera de la jornada laboral, se computarán como realizadas dentro de la misma, sustituyéndose por tiempo de descanso.

En función de las necesidades productivas y siempre que sea posible, la utilización de las horas sindicales serán comunicadas a la empresa con la mayor antelación posible.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones, se regirá por lo previsto en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre y modificación posterior, de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, (Artículo 37). En función de





las necesidades productivas y siempre que sea posible, la utilización de las horas, serán comunicadas a la Empresa con la mayor antelación posible.

Los sindicatos que tengan una representación superior al 10 % en el Comité de Empresa, podrán instar la constitución de Secciones Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Derecho a sindicarse.- Se adaptará a lo dispuesto en la Legislación vigente y normas complementarias. La Empresa facilitará la retención en nómina de la cuota sindical. Las Empresas respetarán el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un Sindicato legal.

No podrá la Empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación sindical legal.

Política de principios en materia de igualdad:

Conforme al art 51 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de los hombres y mujeres son principios de actuación de la compañía los siguientes:

Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres al acceso al empleo y en el desarrollo de su carrera profesional

Facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Fomentar la formación en igualdad.

Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración.

Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta por razón de sexo.

Se establece que la comisión paritaria creada en la disposición adicional tercera sea el órgano encargado de la vigilancia y control de esta política reuniéndose cuando ambas partes lo consideren oportuno

Disposición adicional primera - PRIVACIÓN DE LIBERTAD.- En el caso de privación de libertad del trabajador y hasta que recaiga sentencia firme, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando supeditado su puesto de trabajo durante el referido periodo y considerándose al efecto por esta situación, como excedencia voluntaria, sin derecho por tanto a retribución alguna ni cotización de la misma.





En ningún caso la ausencia del trabajador por causa de privación de libertad en los términos arriba indicados será causa de despido.

La empresa podrá contratar durante la ausencia del trabajador a una persona para que ocupe interinamente su puesto.

El trabajador deberá comunicar por escrito a la Empresa su puesta en libertad en los quince días siguientes a que aquella se produzca, reincorporándose a la vida laboral antes de los quince días siguientes a su puesta en libertad.

Disposición adicional segunda - NORMAS SUPLETORIAS.- En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, al Laudo Arbitral de fecha 29 de Marzo de 1.996 para las Industrias de Alimentación y en el contrato de trabajo.

Disposición adicional tercera- COMISIÓN PARITARIA.- Con independencia de las atribuciones fijadas por la legislación vigente a la jurisdicción competente, y en cumplimiento de lo que establece el Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se establece, para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio Colectivo, una comisión paritaria que estará compuesta por dos vocales representantes de la Empresa y dos vocales en representación de los trabajadores designándose tales representantes por ambas partes de entre los intervinientes en la negociación del Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA - TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), los datos personales que MONDELEZ ESPAÑA S.L.U CONFECTIONARY PRODUCTION S.L.U.; MONDELEZ ESPAÑA S.L.U ESPAÑA SERVICES S.L.; MONDELEZ ESPAÑA S.L.U ESPAÑA PROCUREMENT GMBH – SUCURSAL EN ESPAÑA trata en la actualidad y aquellos que se puedan recoger y generar a lo largo de su relación laboral, se efectúa con fines exclusivamente laborales y de gestión global de procesos de recursos humanos, al objeto de posibilitar el cumplimiento, por parte del Grupo Kraft con sus empleados, de los compromisos y políticas corporativas establecidas por el mismo en materia de Compensación y Beneficios, Desarrollo Profesional y de Carrera, Procesos de Evaluación del desempeño, Plan de sucesión (denominado "Advancement Planning"), Cumplimiento del Código de Conducta y demás Políticas Corporativas (incluida la "Línea de Ayuda de Integridad" o "Helpline"), así como, el resto de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, legislación fiscal y de seguridad social.

Al mismo tiempo, se informa expresamente que se podrá llevar la comunicación de sus datos a las compañías MONDELEZ ESPAÑA S.L.U International, Inc. y MONDELEZ ESPAÑA S.L.U Global, Inc., ambas con sede en Estados Unidos, así como a otras compañías situadas en otros países y que forman parte del Grupo Kraft (relacionadas en el anexo adjunto), para el desarrollo, cumplimiento y control de la





relación jurídica laboral existente y siempre de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia y en relación a la finalidad descrita anteriormente.

Bajo la denominación común conjunta de "Grupo Mondelez" deberá entenderse comprendidas todas las entidades que, atendiendo en cada momento a la situación societaria del Grupo Mondelez se encuentren publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Mondelez.

La compañía, como responsable del tratamiento de los datos personales, garantiza la adopción de todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para mantener la seguridad de los mismos, evitando su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Por otra parte, le recordamos que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la LOPD, quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal que gestiona esta compañía, deberán mantener el secreto profesional respecto a los mismos, obligación que subsistirá aún después de finalizar su relación laboral con la compañía.

Igualmente, en el supuesto de producirse alguna modificación en los datos personales del empleado, deberá ser notificada debidamente al Departamento de Recursos Humanos de la compañía y que podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición adjuntando copia de documento que acredite su identidad, mediante solicitud escrita a:

MONDELEZ ESPAÑA S.L.U España Services, SLU

C/ Eucalipto, n.º 25 - 28016 Madrid

Departamento de Recursos Humanos

Cada empleado deberá cumplir en cada momento las Políticas de Seguridad de la Información y de Protección de Datos de carácter Personal que la compañía disponga y que serán publicadas, entre otros medios, en la Intranet del Grupo Kraft, con el fin de asegurar que a través de la actualización y cumplimiento de las mismas, se atiende en cada momento a la normativa, situación societaria, directrices de seguridad y procesos internos del Grupo Kraft vigentes en cada momento.

La validez del presente principio de acuerdo estará sometida a la ratificación del mismo por parte de la Dirección de la Compañía y/o en Asamblea de empleados a decisión de la Representación Social.

SEXTA.- A tenor de lo dispuesto en la Disposición Adicional primera de la Ley 8/77, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de pensiones, y en su normativa de desarrollo, RD 1588/99, de 15 de Octubre, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio colectivo, se encuentran externalizados en cumplimiento de la citada normativa.





DISPOSICION ADICIONAL QUINTA . Prevención del acoso.

Con el objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo, la compañía cuenta con una política contra la discriminación y el acoso la política de MONDELEZ ESPAÑA S.L.U refleja el compromiso de procurar un entorno de trabajo profesional, libre de cualquier forma de discriminación y conducta que puedan ser consideradas acoso, coacción o discriminación. MONDELEZ ESPAÑA S.L.U siempre ha mantenido la política de ofrecer igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente de su raza, religión, color, edad, nacionalidad, estado civil, tendencia sexual, situación militar, enfermedad física o mental.

AMBITO DE APLICACIÓN:

Esta política también es aplicable a todos los empleados de la compañía, tanto en los propios centros de trabajo como en aquellos eventos que la compañía pueda realizar fuera de los mismos. La política también es de aplicación a aquellos vendedores, colaboradores externos, clientes, así como a aquellos otros que, bien mantienen negocios con la compañía o que visitando la misma, mantienen contacto con empleados de MONDELEZ ESPAÑA S.L.U.

DEFINICIONES:

- Acoso: Esta política entiende por acoso cualquier tipo de conducta incorrecta o molesta tanto física, como verbal o visual, que denigra o muestra hostilidad hacia un individuo, basada por ejemplo en su sexo o en cualquiera de las características arriba indicadas protegidas legalmente por la compañía.

La aceptación del empleado de esta conducta es un término o condición de empleo (explícita o implícitamente). Y la disposición del empleado ante la misma se usa como base para decisiones de empleo.

Las violaciones a esta política son consideradas por MONDELEZ ESPAÑA S.L.U de forma seria. Cualquier violación a esta política puede dar lugar a acciones disciplinarias e incluso al despido. MONDELEZ ESPAÑA S.L.U cree que todos los empleados tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación y por tanto aplicará la política siempre que sea necesario.

- Conducta prohibida: El acoso se puede producir como consecuencia de un incidente individual o modelo de conducta. Ejemplos de conducta que pueden violar esta política incluyen pero no están limitados a:

- Ofensas/insultos de tipo racial, étnico, religioso o concernientes a la edad, así como chistes de tipo sexual.

- Distribución o exposición de objetos o dibujos de naturaleza obscena u ofensiva.

- Utilización del ordenador, buzón de voz o cualquier otro equipo electrónico para realizar insultos, bromas injuriosas o información discriminatoria.

- Amenazas o abusos físicos o verbales.

- Solicitud de favores sexuales.

- Comentarios de tipo sexual repetitivos, indirectas o con la realización de gestos obscenos.





—Besos, abrazos, tocamientos no deseados.

Ciertas conductas que pueden no ser ilegales, sin embargo sí podrían ser consideradas como inadecuadas por parte de MONDELEZ ESPAÑA S.L.U. A este respecto, MONDELEZ ESPAÑA S.L.U adoptaría las medidas correctivas necesarias.

Ciertas acciones, gestos y lenguaje se consideran acoso cuando:

—Se hacen repetitivamente y no son aceptados.

—Interfieren en el cumplimiento del trabajo del empleado.

—Crean un ambiente de trabajo de intimidación, hostil y ofensivo.

El acoso puede ocurrir tanto en las fábricas como en las oficinas, en oficinas de clientes y también en eventos sociales y entre gente de distintos niveles de responsabilidad. El acoso sexual puede venir de un hombre a una mujer, de una mujer a un hombre o entre personas del mismo sexo.

PROCEDIMIENTO DE QUEJA:

Cualquier empleado que crea ser víctima de una conducta que viole la presente política debe informar inmediatamente de dicha conducta a su jefe de Recursos humanos y/o a su supervisor. Si el supervisor es el acusador o si el empleado no se siente cómodo hablando con él/ella sobre la situación o si el supervisor no ha enviado la queja a satisfacción del empleado, debe informar del acoso a alguna de las siguientes figuras:

—Jefe del departamento.

—Departamento de Recursos Humanos.

La compañía también pone a disposición del empleado un canal telefónico (“help line”) para encauzar y atender todo tipo de consultas o la denuncia de conductas de acoso laboral.

Las personas arriba indicadas, así como todos los managers y supervisores de MONDELEZ ESPAÑA S.L.U, son responsables de que las políticas y procedimientos sobre acoso se lleven a cabo. Son responsables también de asegurarse que las quejas se manejan de forma rápida y se da una solución rápida al acoso si esto ocurriera.

Una vez recibida la queja, la compañía comenzará una investigación para aclarar/obtener los hechos de forma rápida para poder realizar la acción correctiva que corresponda. La información recogida será tratada de forma confidencial.

Si se confirma que un empleado ha llevado a cabo una mala conducta, se tomarán las medidas disciplinarias que correspondan, que incluso podrían dar como resultado el despido. MONDELEZ ESPAÑA S.L.U confía en sus managers y supervisores para poder cumplir con esta política. Si un manager o supervisor no informa o responde a una queja de acoso o tiene conocimiento de una violación de esta política y no informa de ello, también se llevarán acciones disciplinarias contra ellos incluso el despido.

REPRESALIAS:

Aquellos empleados que informen sobre un determinado acoso o que participen en una investigación de acoso estarán protegidos por la política de MONDELEZ ESPAÑA S.L.U contra represalias.

Las quejas sobre represalias son tratadas por MONDELEZ ESPAÑA S.L.U tan seriamente como el acoso. Si la compañía recibe una queja tanto de acoso como de represalia, serán investigadas con la misma rapidez tomándose de igual forma las





medidas disciplinarias que correspondan en cada caso. Cualquier empleado que crea que crea haber recibido una represalia deberá informar inmediatamente de esta conducta a cualquiera de las personas arriba indicadas o dar conocimiento de ello a través del canal telefónico.

RESPONSABILIDADES:

- Empleados: Adherirse a la política de acoso de MONDELEZ ESPAÑA S.L.U. Comunicar al miembro de la dirección (arriba indicados) cualquier percepción/indicio o incidente real de acoso.
- Jefes/supervisores: Mantener un entorno de trabajo libre de intimidaciones y acoso. Presentar las quejas y denuncias que se reciban al departamento de Recursos Humanos para su investigación.
- Departamento de Recursos Humanos: Investigar lo más rápido posible todas las quejas que puedan violar esta política. Informar de las quejas al miembro directivo que corresponda, así como al departamento de legal. Acabar la investigación lo más rápido posible. Determinar la acción disciplinaria que corresponda y asegurarse de su administración. Cerrar la investigación con la persona que puso la queja así como con los testigos.
- Dirección local: Administrar las medidas disciplinarias que correspondan al empleado que viola la política de acoso de Kraft. Cualquier empleado que acuse a otro de cualquier tipo de acoso y esto sea falso, se someterá a las acciones disciplinarias indicadas en esta política que serán administradas por la dirección local.

