



RESOLUCIÓ de 16 de juny de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Montesa Honda, SAU amb vigència des del dia 1 d'abril de 2021 fins al 31 de març de 2024 (codi de conveni núm. 08010031011998).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Montesa Honda, SAU subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de novembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Montesa Honda, SAU amb vigència des del dia 1 d'abril de 2021 fins al 31 de març de 2024 (codi de conveni núm. 08010031011998) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MONTESA HONDA, SAU

Artículo primero. *Ámbito territorial y personal*

El presente Convenio colectivo será de aplicación y regirá las relaciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios para la empresa Montesa Honda, SAU, en su centro de trabajo sito en 08130 Santa Perpètua de Mogoda (Barcelona), Calle Mar del Nord, 1, Polígono Industrial "La Torre del Rector".

Artículo segundo. *Vinculación a la totalidad y derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación lo establecido en el Convenio colectivo siderometalúrgico de la provincia de Barcelona y demás normas laborales de aplicación.

Artículo tercero. *Duración y entrada en vigor*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1º de abril de 2021, finalizando su vigencia el día 31 de marzo del 2024, por lo que tendrá una duración de tres años que abarcarán los ejercicios económicos que van del 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2022 (en adelante denominado "98 Ki"), del 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023 (en adelante denominado "99 Ki") y del 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024 (en adelante denominado "100 Ki").

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de 30 días a la expiración de su vigencia.

Artículo cuarto. *Condiciones económicas y estructura salarial*

4.1 La estructura salarial, basada en la calificación de los puestos de trabajo de Montesa Honda y conforme a lo establecido en el convenio propio y complementado por el sectorial, estará compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Salario de Calificación
- b) Plus de Agresividad
- c) Incentivo Colectivo
- d) Gratificaciones Extraordinarias
- e) Complemento personal "Pacto 3º. 2/1995".

4.2 Los conceptos salariales a los que se refieren los apartados a), b), c) y e) tendrán un incremento del 2% para el 98 Ki, 2% para el 99 Ki y 2% para el 100 Ki. Ver anexo I.

4.3 En el caso que el IPC anual definitivo resultante del 2021 para el 98 Ki, del 2022 para el 99 Ki y del 2023 para el 100 Ki sea superior al incremento salarial pactado para cada Ki, se abonará la diferencia con carácter retroactivo desde el inicio del Ki que corresponda y se aplicará dicha diferencia a las tablas salariales al mes siguiente de la publicación oficial del IPC en el BOE, siempre antes del inicio del siguiente ejercicio (Ki).

Las gratificaciones extraordinarias evolucionarán a lo largo de la vigencia del presente Convenio en la forma prevista para el Acuerdo siguiente.

Artículo quinto. *Gratificaciones extraordinarias*

El personal tendrá derecho a percibir dos gratificaciones de 30 días cada una, a satisfacer el 27 de junio y el 22 de diciembre de cada año, calculadas ambas a razón de a) Salario de calificación, más el importe de e) Complemento personal "Pacto 3º.2/1995", vigentes en cada momento y actualizados en la forma prevista en el punto anterior.

Si alguno de estos días fuese festivo la gratificación se abonará el día laborable inmediato anterior.

Además de dichas gratificaciones, el personal tendrá derecho a percibir una gratificación anual especial de 775 EUR para el 98 Ki, 800 EUR para el 99 Ki y 825 EUR para el 100 Ki, con carácter lineal para todos los empleados y empleadas, con independencia del grupo de valoración que cada uno pudiera tener. Se hará efectiva junto a la nómina del mes de julio de cada año.

El importe de la gratificación por beneficios para los ejercicios 98, 99 y 100 KI será una cantidad variable, no consolidable y de carácter bruto que dependerá del resultado del presupuesto anual revisado ("Revised Budget o 2QFC"), según el escalado que a continuación se detalla:

Beneficio del Revised Budget	Gratificación extraordinaria
Entre 0 y 79.999 Euros	0
De 80.000 a 159.999 Euros	80 EUR
De 160.000 a 249.999 Euros	160 EUR
De 250.000 Euros en adelante	200 EUR

La gratificación por beneficios para los ejercicios 98, 99 y 100 KI se hará efectiva junto a la nómina del mes de diciembre del año correspondiente.

El importe de las gratificaciones contempladas en este artículo, para el personal de nuevo ingreso y para el primer año de prestación, será proporcional al tiempo en el que el empleado o empleada hubiera estado de alta en la empresa en el momento de su devengo.

Artículo sexto. *Permisos retribuidos*

Se regulan de acuerdo con lo establecido en el artículo 57 del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Barcelona con las siguientes especialidades.

6.1 Por matrimonio. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de 22 días naturales al contraer matrimonio, a razón del salario habitual.

6.2 Por enfermedad grave y/o defunción de familiar con desplazamiento a más de 200 km. de Barcelona. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de 1 día natural adicional para los supuestos previstos en el artículo 57 del Convenio Colectivo Provincial en los casos de enfermedad grave y defunción de aquellos familiares que requieran desplazamientos a más de 200 Km. de Barcelona, a razón del salario habitual.

Cuando el hecho causante, en los casos de permiso por enfermedad grave y/o defunción de familiar de primer o segundo grado que no requieran de un desplazamiento de más de 200 Km, se produzca una vez que el empleado o empleada haya ocupado ya su puesto de trabajo, ese día no computará y el permiso empezará a contabilizar al día siguiente.

6.3 Permiso retribuido para acompañar al médico a hijos o hijas de empleados y empleadas con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Se concede un permiso por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos e hijas con una discapacidad igual o superior al 65%. Se deberá presentar la solicitud del permiso y la posterior justificación a RRHH.

Artículo séptimo. *Prestaciones por enfermedad y accidente.*

La empresa completará las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Profesional o Accidente Laboral hasta el 100% de los siguientes conceptos:

Salario de calificación
Plus Agresividad
Complemento Personal "Pacto 3º.2/1995"

Incentivo Colectivo Fijo

que el trabajador o trabajadora pueda tener en cada momento, desde el primer día de iniciación de la Incapacidad Temporal.

En el caso de que la Incapacidad Temporal fuese derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, la empresa completará las prestaciones hasta el 100% del Salario, calculado como en el caso anterior, en los supuestos de enfermedades comunes o accidentes no laborales, que tengan una duración superior a treinta días y a partir del día treinta y uno. En caso de intervenciones quirúrgicas y enfermedades que se consideren graves, se complementarán las prestaciones, calculadas de igual forma que en los supuestos anteriores, desde el primer día de la Incapacidad Temporal.

En caso de discrepancias en cuanto a la consideración de "grave" de una incapacidad, se estará a lo que se acuerde entre el Servicio Médico de empresa y la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo octavo. *Visitas médicas*

Como regla general, los empleados y empleadas realizarán las visitas a médicos o doctoras de medicina general o especialistas, tanto de la sanidad pública como privada, fuera de horas de trabajo.

En aquellos casos en que las citadas visitas no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, la empresa abonará las horas que correspondan de acuerdo con lo que se establece en el apartado siguiente de este artículo. En estos casos, los empleados y empleadas deberán cumplimentar por escrito, con una antelación mínima de 24 horas, la solicitud de permiso y entregarla al/la responsable inmediato/a al objeto de proceder a cubrir sus horas de ausencia. Posteriormente, el día de la visita, el/la responsable inmediato le firmará la hoja de salida correspondiente. Por último, el empleado o empleada habrá de entregar comprobante de la visita médica al departamento de RR.HH. expedido por el médico o doctora que le haya atendido, donde se hará constar la hora y el tiempo en que dicha visita ha sido realizada

El tiempo máximo pagado por desplazamiento, una vez cumplidos los requisitos del apartado anterior y teniendo en cuenta las distancias desde el centro de trabajo hasta los centros de atención sanitaria será el siguiente:

Hasta 15 Kilómetros: 1 hora
De 16 a 25 Kilómetros: 2 horas
De 26 a 35 Kilómetros: 3 horas
De 36 Kilómetros en adelante se estudiará caso a caso

A este tiempo de desplazamiento se añadirá el tiempo justificado por visita médica.

8.1 Seguro de salud. En el 100 Ki la empresa contratará un seguro colectivo de salud para los empleados y empleadas fijos en plantilla o con contrato de relevo que hayan superado el periodo de prueba.

La modalidad será integral de cuadro médico con dental franquiciado, sin carencias, preexistencias ni copagos.

Artículo noveno. *Ayuda familiar, becas de estudio, ayuda óptica y auditiva*

9.1 Ayuda familiar. La empresa abonará 176,56 EUR mensuales durante el 98 Ki, 180,10 EUR durante el 99 Ki y 183,70 durante el 100 Ki. La ayuda se hará efectiva a aquellos trabajadores y trabajadoras que convivan con familiares de primer y segundo grado, que estén a sus expensas o a los propios trabajadores y trabajadoras de Montesa Honda si tienen un grado de discapacidad equivalente o superior al 33% reconocido oficialmente por parte del Departamento de Bienestar Social y Familia de la Generalitat de Catalunya.

9.2 Becas de estudios. La empresa durante toda la vigencia de este Convenio hará efectiva la cantidad de 70 EUR brutos anuales por hijo o hija que curse educación obligatoria (P-3 a 4ºESO) o educación secundaria post-obligatoria (Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio) en concepto de ayuda a los gastos de matrícula y/o compra de libros.

Dicha ayuda se hará efectiva en la nómina de octubre de cada año.

9.3 Ayuda óptica y auditiva. La empresa durante el 97, 98, 99 y 100Ki hará efectiva la cantidad del 33% de los gastos en la compra de gafas, lentillas de visión (exceptuándose las gafas de sol) y ayudas auditivas (dispositivos) siempre y cuando el empleado o empleada presente una factura a su nombre, con un máximo de 100 EUR brutos.

Artículo décimo. *Prestaciones por invalidez o muerte y ayuda a cultura y deporte.*

10.1 La Empresa contratará con una compañía de seguros una Póliza de Seguro Colectivo, para el pago de las cantidades que más abajo se indican, en los casos de Muerte o Invalidez Permanente Absoluta derivada de cualquier causa, para todo el personal dado de Alta en la Empresa.

Los capitales asegurados en los anteriores supuestos y durante la vigencia de este Convenio serán los siguientes:

- 48.100 Euros: Directores o Directoras
- 36.100 Euros: Managers
- 32.000 Euros: Resto de los empleados y empleadas

Los capitales arriba mencionados, serán aplicables desde el 01/04/2021.

10.2 Este seguro Colectivo de Vida sustituye totalmente y, en su caso, absorbe o compensa el Seguro obligatorio establecido en el artículo 72 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

10.3 El Fondo de ayuda para actividades culturales y deportivas que será administrado y gestionado por el Comité de Empresa tendrá durante la vigencia de este Convenio el mismo importe que tenía a 31 de marzo de 2015, (3.065,00 euros anuales).

Artículo décimo primero. *Métodos y tiempos.*

La Comisión de Métodos y Tiempos estará formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al Comité de Empresa.

Esta Comisión será informada de los cambios en los métodos o en los tiempos que la Dirección de la Empresa tenga previsto efectuar. Dicha Comisión elaborará un informe exponiendo su criterio sobre dichas modificaciones. En caso de existir discrepancias podrá someterse, por acuerdo de la Comisión, a mediación o arbitraje voluntario.

Los miembros de dicha comisión podrán contar con el asesoramiento que sea necesario.

Artículo décimo segundo. *Incentivo colectivo fijo*

En cumplimiento de los pactos suscritos por las partes en 1993 y 1994 se suprimió el sistema de control de trabajo mediante la confección de boletines.

Los trabajadores y trabajadoras directos sujetos al sistema de control y análisis de tiempos deberán realizar de manera colectiva y por secciones una actividad mínima fija de 110 del sistema centesimal.

El Comité de empresa podrá proponer, en representación del colectivo de trabajadores y trabajadoras arriba mencionado el establecimiento de una actividad mínima fija y colectiva superior a 110, en cuyo caso, si la actividad se realiza por el colectivo, se abonará la retribución correspondiente en función de la tarifa por hora que para tal actividad se fije.

La actividad que se pacte como mínima y fija y la que pueda establecerse en el futuro afectará a todo el personal de la sección de que se trate (montaje, soldadura y pintura) viniendo obligado el colectivo y cada trabajador y trabajadora al cumplimiento de la actividad fija mínima pactada a partir de ese momento.

El incumplimiento por algún trabajador o trabajadora de la actividad mínima fija pactada o que se pacte, determinará la sanción que corresponda de acuerdo a la normativa laboral vigente.

El precio de hora del incentivo colectivo fijo será el que constará en el ANEXO I.

El personal con actividad "concedida", mantendrá el derecho a percibir, como complemento de Incentivo Colectivo Fijo, las cantidades que a la entrada en vigor del presente convenio tenga reconocidas, mientras sigan realizando las mismas tareas que dieron lugar al establecimiento del tiempo "concedido", reducidas en la cuantía en que se incremente el valor del incentivo colectivo fijo, de acuerdo con el párrafo anterior.

En caso de serles asignados otros trabajos pasarán a percibir el incentivo que con carácter general se haya fijado para el resto de los empleados y empleadas ocupados en tales trabajos, según se establece en los párrafos anteriores.

Artículo décimo tercero. *Contratación de personal eventual, formación y reciclaje profesional.*

13.1 Compromiso de contratación. Las partes mantienen la voluntad de fomentar la política de creación de empleo fijo y a su cuantificación dentro del marco de la Comisión nombrada en el Pacto de Empleo, respecto de la contratación de empleo fijo durante la vigencia de este Convenio.

13.2 Durante la vigencia de este convenio, se seguirán aplicando las normas del DECIMO TERCERO 13.2 del Convenio de 1997 a los trabajadores y trabajadoras que según sus prescripciones hayan ingresado en la empresa y/o hayan alcanzado la condición de fijos de plantilla.

13.3 El personal eventual que se contrate durante la vigencia de este Convenio se integrará en el grupo profesional A1E hasta que complete su formación y adquiera la condición de polivalencia de los trabajadores o trabajadoras fijos de plantilla. Su retribución será la establecida en el ANEXO I,

incrementada con el incentivo colectivo que corresponda a su puesto de trabajo si lo es a tiempo medido y el plus de agresividad correspondiente.

13.4 A tal efecto se establecen los siguientes periodos de adaptación y formación:

El personal eventual que adquiriera la condición de fijo pasará automáticamente al grupo profesional A2B de calificación con las retribuciones correspondientes al mismo, o al que le pudiera corresponder en función del trabajo y/o puesto de trabajo que en esos momentos esté desarrollando. También percibirá el salario del grupo de calificación A2B el personal eventual que haya prestado sus servicios durante un año para la empresa de manera ininterrumpida, o el personal eventual que llegue a un año de prestación en periodos discontinuos, inferiores a un año, dentro de un periodo máximo de dos años.

Aquellos trabajadores y trabajadoras eventuales que hayan alcanzado el Grupo A2 de calificación en los periodos de prestación de servicios para la Empresa, en el supuesto que cesen, si con posterioridad se reincorporan a la Compañía tras un periodo de ausencia, mantendrán como mínimo dicho Grupo de calificación y cobrarán como mínimo las retribuciones correspondientes a dicho grupo.

13.5 Contrato de duración determinada: De conformidad con lo establecido en el artículo 29 d) del vigente Convenio colectivo provincial siderometalúrgico, al que expresamente se remiten las partes, el contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el Art.15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, modificado por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en el ámbito de dicho Convenio Provincial, con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio de Empresa.

13.6 Formación y reciclaje profesional: La Dirección de la Empresa y una comisión del Comité de Empresa canalizarán todas aquellas iniciativas que en orden a una mejor formación y reciclaje profesional demande el personal del centro, a cuyo fin solicitará del SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) y centros colaboradores toda la información y asesoramiento necesarios para su puesta en práctica dentro del contexto organizativo y productivo del centro.

13.7 Contrato de relevo. Se acuerda prorrogar hasta el 31 de marzo de 2.024 los Acuerdos sobre jubilación parcial suscritos entre ambas partes en fecha 14 de septiembre de 2.004. Siempre y cuando dichos acuerdos no entren en conflicto con la legislación actual en materia de Seguridad Social.

El artículo octavo de dichos acuerdos quedará redactado como sigue:

“Los trabajadores y trabajadoras contratados para relevar al personal jubilado parcialmente percibirán el salario correspondiente al grupo profesional que les corresponda conforme a la categoría y nivel salarial que tengan en cada momento de acuerdo al grupo de valoración de su puesto de trabajo. El personal relevista, tendrá, a los efectos de lo previsto en Acuerdo décimo noveno sobre distribución irregular de la jornada, las mismas compensaciones que para el personal fijo de plantilla”.

13.8 Pacto de empleo. Dentro del marco establecido en el Pacto de Empleo, ambas partes mantienen la voluntad de fomentar la política de creación de empleo y su cuantificación dentro de la Comisión nombrada en el referido pacto respecto de la contratación del personal fijo durante la vigencia de este Convenio Colectivo, tomando en consideración la carga de trabajo, así como el número de bajas por jubilaciones o ceses producidas durante la vigencia del anterior Convenio.

13.9 Se creará una Comisión formada por la dirección de la empresa y miembros del Comité de empresa para discutir las posibles discrepancias que puedan surgir en este acuerdo.

Artículo décimo cuarto. *Vacaciones*

Las vacaciones tendrán una duración de 30 días naturales, de los que 28 días se disfrutarán durante el verano, salvo circunstancias de especial gravedad que justifique el cambio, previa negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de acuerdo con los calendarios laborales fijados para cada año.

Se crea una Comisión formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección para estudiar y decidir sobre la realización de las vacaciones estivales, durante la vigencia del presente convenio, en los casos en que por motivo de I.T. derivada de Enfermedad o Accidente no hayan podido realizarse. En todo caso, será de aplicación lo establecido en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Tanto los empleados y empleadas de nueva incorporación como el resto, devengarán los días de disfrute de vacaciones como se ha hecho hasta la actualidad, esto es, desde la finalización de las vacaciones del año anterior hasta el nuevo periodo de vacaciones del año siguiente en el caso de empleados o empleadas fijos que lleven trabajando más de un año para compañía, y en la parte proporcional de los días que hayan generado hasta el periodo de disfrute, en los casos en que lleven trabajando menos de un año. Para los empleados o empleadas eventuales desde el momento del alta hasta su baja en la compañía.

En los contratos de duración determinada, y dada la dificultad que existe de fijar con exactitud la fecha de finalización de prestación de servicios, en el caso de que hubiera de cesar anticipadamente en la prestación de sus servicios pasarán a disfrutar la totalidad o parte de las vacaciones que hayan generado por el tiempo de trabajo fijado en su contrato, compensándose el resto como “vacaciones pagadas y no disfrutadas” en la correspondiente liquidación.

Artículo décimo quinto. *Reclamaciones*

En aras a mejorar las relaciones dentro de la Empresa, el personal podrá formular reclamaciones contra todo hecho que considere lesivo a sus intereses, ante su inmediato o inmediata superior, mediante escrito fechado y firmado en el que se expongan sucintamente los motivos de la reclamación. De no poder resolverlo su inmediato o inmediata superior, deberán ponerlo en conocimiento de sus superiores en un tiempo lo más breve posible, a los efectos de su estudio y resolución.

Complementariamente, se incorporará al presente Convenio, como ANEXO II el código ético que regirá el comportamiento y las actitudes para evitar y perseguir situaciones de Mobbing o Acoso Sexual en la empresa, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo VIGÉSIMO SEXTO.

Artículo décimo sexto. *Crédito horario del comité de empresa*

El Comité de Empresa dispondrá de una bolsa de horas equivalente al número de miembros que en cada momento haya en representación de los trabajadores y trabajadoras, que distribuirán según su criterio, entre sus miembros.

Artículo décimo séptimo. *Permiso para exámenes*

El personal, previa solicitud y justificación, gozará de permiso para concurrir a exámenes finales de enseñanzas oficiales (ESO, FP, universitaria, etc.), que será retribuido si se justifica la convocatoria y posteriormente se confirma la asistencia a la misma.

Artículo décimo octavo. *Parejas de hecho*

Se mantiene en vigor en este Convenio que las parejas de hecho, sus ascendientes y descendientes, se equiparán al matrimonio, en materia de licencias y permisos.

Artículo décimo noveno. *Jornada de trabajo*

La jornada efectiva de trabajo anual será la que cada año establezca el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Barcelona, con las características que a continuación se detallan.

Dada la necesidad de adaptarse rápidamente a las demandas de mercado, y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 55 del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Barcelona y los acuerdos alcanzados en los últimos años en materia de distribución de jornada de trabajo, ambas partes acuerdan la distribución irregular de la jornada de trabajo hasta un máximo de 6 días al año que serán trabajados durante los sábados.

Estos días serán retribuidos con el salario de una jornada ordinaria y una compensación adicional, para el personal fijo, consistente en la diferencia entre el importe de las horas normales y las horas extras, incrementada en un 15,00% y en 4,64 euros brutos por jornada completa de trabajo.

En compensación por el trabajo en estos sábados se considerarán como festivos igual número de días que los trabajados.

La empresa comunicará por escrito cada jornada de trabajo en sábado con un preaviso mínimo de 15 días naturales.

La empresa deberá preavisar, en primer lugar, al Comité de Empresa y, seguidamente, al trabajador/es o trabajadora/as afectado/s o afectada/s sobre la fecha efectiva de trabajo en sábado que, por razones organizativas, se tengan que trabajar.

Una vez comunicada la fecha efectiva de trabajo en sábado, la empresa y el Comité de Empresa negociarán durante un plazo de cinco días laborables desde el inicio del preaviso cuál será el día de descanso que compensará el sábado trabajado. La fijación del día de descanso podrá disfrutarse en el plazo de 12 meses desde la fecha en que se trabajó el sábado, debiéndose pactarse de mutuo acuerdo.

Para el personal eventual todas las horas trabajadas en dichos sábados, acordados para la distribución irregular de la jornada de trabajo, serán pagados como si de horas extras se tratara, incrementando su precio en un 15,00%. Cuando este personal cause baja en la compañía, o cuando su contrato se transforme en fijo de plantilla se procederá a la regularización correspondiente, bien en su saldo y finiquito o bien en la nómina del mes en que pase a fijo de plantilla, respecto de las cantidades cobradas de más o de menos en función de la jornada ordinaria que debería haberse realizado en el periodo de eventualidad.

No obstante, lo anterior y con el fin de adaptarse en el mínimo de tiempo posible a las necesidades organizativas, productivas o comercial, estos seis sábados podrán trasladarse a otras fechas distintas de las originalmente previstas en el Calendario, o dejarse sin efecto el trabajo en todos o alguno de dichos sábados, en ambos casos con un preaviso mínimo por parte de la compañía de 15 días naturales. En el supuesto de que el cambio suponga trabajar algún sábado distinto del previamente pactado, la compensación será la establecida en este artículo.

Si por alguna de las circunstancias previstas en el Acuerdo sexto o en las situaciones de IT derivada de maternidad, paternidad, enfermedad común o accidente laboral, el empleado o empleada no pudiera prestar sus servicios en aquellos días en los que la distribución irregular de la jornada se haga efectiva, el trabajador o trabajadora percibirá las cantidades que están establecidas para aquellas circunstancias y situaciones exclusivamente sin derecho al percibo del complemento que aquí se establece con carácter general por trabajar dichas horas o días. El trabajador o trabajadora tendrá, no obstante, el derecho al disfrute del descanso que en sustitución de dicha distribución irregular de la jornada se hubiera pactado.

Asimismo, y en el caso de que en los periodos de descanso compensatorios de la distribución irregular de la jornada algún empleado o empleada se encontrara en alguna de las situaciones prevista en el Acuerdo sexto o en las situaciones de IT derivadas de maternidad, paternidad, enfermedad común o accidente laboral y hubiera trabajado anteriormente algún sábado en régimen de distribución irregular de la jornada de trabajo, no tendrá derecho al disfrute posterior del descanso compensatorio, a excepción de los casos de permisos por Maternidad y Paternidad.

Artículo vigésimo. *Pernoctar fuera de domicilio*

Las partes acuerdan que los trabajadores y trabajadoras de la empresa que se desplacen fuera del centro de trabajo para atender cuestiones relacionadas con su trabajo en la empresa y por orden de sus superiores, dentro del territorio nacional o en el extranjero, y deban de pernoctar fuera de su domicilio, percibirán la cantidad de 18,41 euros brutos diarios como compensación, además del importe de los gastos que dicho desplazamiento comporte, con los límites establecidos en las normas de viaje actualmente en vigor en la Empresa, (de acuerdo a lo que se establece en el ANEXO III) previa justificación de los mismos.

Esta norma no será de aplicación a los/las Managers que se seguirán rigiendo por el procedimiento establecido contractualmente con ellos/ellas.

Tampoco será de aplicación a aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio tengan pactadas unas condiciones más beneficiosas para el mismo supuesto.

Artículo vigésimo primero. *Maternidad/paternidad-reducción de jornada*

En los supuestos de reducción de Jornada por atención a un hijo o hija menor de 12 años contemplada en la legislación, y siempre que la misma sea de un mínimo del 30% de la jornada efectiva, y en los casos en que el empleado/a viva a una distancia superior a 10 Km de la ubicación del centro de trabajo, se abonará un Plus de Transporte de 4,50 euros brutos por día de trabajo efectivo. Este abono se hará efectivo, en tanto en cuanto la reducción de la jornada por dicho motivo sea efectiva y en la cuantía establecida, no consolidando por lo tanto ningún derecho futuro. Lo aquí pactado no será de aplicación en aquellos casos en que el empleado/a ya estuviera percibiendo la compensación de Plus de Transporte.

Artículo vigésimo segundo. *Gratificación por matrimonio*

Se establece una gratificación, de 250 euros brutos, por una sola vez, a abonar a los empleados/as en la fecha en que contraigan matrimonio, junto con la nómina del mes correspondiente. Esta gratificación se abonará también en los supuestos de parejas de hecho, en el mes en que se inscriban como tales. A este objeto, se habrá de justificar el derecho mediante el correspondiente libro de familia o certificado de inscripción en el registro de parejas de hecho.

Esta gratificación estará sujeta a cotización a la Seguridad Social, así como las retenciones que por IRPF pudieran corresponder. Esta cantidad no sufrirá variación alguna durante la vigencia del Convenio.

Artículo vigésimo tercero. *Gratificación por nacimiento de hijo o hija*

Se establece una gratificación, de 150 euros brutos, por una sola vez, a abonar a los empleados/as, por nacimiento o adopción de hijo o hija. Tal circunstancia se habrá de justificar mediante la presentación del Libro de Familia en el que figure el nacimiento o adopción.

Esta gratificación estará sujeta a cotización a la Seguridad Social, así como a las retenciones que por IRPF pudieran corresponder. En el caso de que ambos progenitores trabajen en la compañía, el derecho podrá ser ejercitado por ambos. Esta cantidad no sufrirá variación alguna durante la vigencia de este Convenio.

Artículo vigésimo cuarto. *Comisión paritaria*

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia el cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Esta Comisión Mixta estará integrada por dos miembros del Comité de Empresa y otros dos vocales en representación de la empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta se resolverán en el plazo de 15 días.

De no alcanzarse acuerdos en el seno de la comisión Mixta las partes se someterán a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Ambas partes negociadoras se comprometen a tratar cualquier apartado del presente convenio y en esta comisión paritaria. Las partes se comprometen a priorizar el diálogo de la negociación colectiva vs. otras medidas jurídicas o de resolución de conflictos.

Artículo vigésimo quinto. *Inaplicación de las condiciones del convenio.*

25.1. Sujetos legitimados

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo de acuerdo con el que prevé el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en este artículo, a la inaplicación de las condiciones de trabajo especificadas en el art. 82.3 del ET, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La intervención como interlocutores o interlocutoras ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas se determinará de acuerdo con las previsiones del art. 41.4 del ET. La Comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas.

25.2 Procedimiento

a) La decisión de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del ET deberá ir procedida de un periodo de consultas con los Representantes de los trabajadores y trabajadoras de duración no superior a 15 días.

El inicio del periodo de consultas se iniciará a solicitud de la empresa, quien comunicará por escrito este extremo a la representación de los trabajadores y trabajadoras y simultáneamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Este acuerdo requiere la conformidad de la mayoría de los Representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, si procede, de la mayoría de los miembros de la Comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras.

b) De lograrse, el acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en esta empresa. Este acuerdo se tiene que notificar a la Comisión Mixta.

c) El acuerdo de inaplicación no dará lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de Igualdad aplicable a la empresa.

d) En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a mediación en el marco de la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde el día en el que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a los que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

25.3. Causas para la inaplicación y su acreditación.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o la manera de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar al mercado.

Artículo vigésimo sexto. *Comisión de aplicación de la Ley de igualdad*

Las partes convienen la constitución de una Comisión paritaria, con el asesoramiento que precisen, para reglamentar en el ámbito de la empresa la aplicación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dicha Comisión deberá confeccionar un Plan de Igualdad, mediante la redacción de un Reglamento, en el que se regule la mejora de la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo, estableciendo medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la consolidación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

Al propio tiempo, la Comisión incluirá en dicho Plan de Igualdad normas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

La Comisión será la encargada de realizar el diagnóstico de la situación y una vez efectuado redactará el Plan de Igualdad, con el fin de regular el mantenimiento en la empresa de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de perseguir cualquier clase de discriminación por razón de sexo, fijando los objetivos concretos que se pretendan alcanzar durante la vigencia del presente Convenio.

Mediante la creación de la presente Comisión se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la confección del Plan de Igualdad y la fijación de sus objetivos.

En la Empresa ya se vienen aplicando medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, con el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Las mismas serán objeto de revisión por la Comisión a los efectos de su incorporación al Plan de Igualdad.

La Comisión tendrá facultades para solicitar de la Autoridad Laboral competente el apoyo técnico necesario para impulsar, promover e implementar el Plan de Igualdad cuya confección se acuerda.

Artículo vigésimo séptimo. *Seguridad y salud laboral*

El presente pacto, hace mención y reitera algunas de las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales así como su normativa de desarrollo.

La empresa, con la colaboración del Comité de Seguridad y Salud, realizará una política integral de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

Por ello, la empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a cumplir los siguientes principios de la acción preventiva:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se pueden eliminar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona.
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención integrándola en la organización de la empresa.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los empleados y empleadas.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 98 KI

SALARIOS POR GRUPOS DE VALORACIÓN

98 KI (1.4.21/31.3.22)

MANUAL "A"

GRUPOS MH	Puesto	GRUP Sidero Bcn	Salario Calif. Mensual	Precio/hora Agresiv."A"	Precio/hora Agresiv."B"	Precio/hora Agresiv."C"	Precio/hora Agresiv."D"	Precio/hora Agresiv."P"
Grupo 1ºE	Formación	8	1.617,00	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 2º	Especialista	7	1.779,17	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 3º	Oficial 3ª	6	1.835,20	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 4º	Oficial 2ª	5	1.924,94	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 5º	Oficial 1ª	5	2.025,73	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 6º	Jefe equipo	4	2.166,10	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851

MANUAL "B"

GRUPOS MH	Puesto	GRUP Sidero Bcn	Salario Calif. Mensual	Precio/hora Agresiv."A"	Precio/hora Agresiv."B"	Precio/hora Agresiv."C"	Precio/hora Agresiv."D"	Precio/hora Agresiv."P"
Grupo 1º E	Formación	8	1.628,36	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 2º	Auxiliar Adm	7	1.741,30	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 3º	Auxiliar Adm	6	1.824,65	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 4º	Oficial 2ª Adm	5	1.923,44	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 5º	Oficial 1ª Adm	5	2.043,18	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851
Grupo 6º	Técnico Adm	4	2.199,71	0,525	0,816	1,231	1,128	1,851

MANUAL "C"

GRUPOS MH	Puesto	GRUPOS Sidero Bcn	Salario Calif. Mensual	Precio/hora Agresiv."A"	Precio/hora Agresiv."B"	Precio/hora Agresiv."C"	Precio/hora Agresiv."D"
Grupo 1º	Encargado/Técnico Org 2ª	3	2.383,23	No perciben agresividad			
Grupo 2º	Técnico Org 1ª	2	2.622,24				
Grupo 3º	Jefe 2ª/ Jefe 2ª Adm	1	2.747,09				
Grupo 4º	Jefe 1ª/ Jefe 1ª Adm	1	3.237,76				

a) Incentivo Colectivo	0,744 EUR/hora	
b) Complemento personal "Pacto 3º.2/1995"	4,28EUR/mensuales	Mismo importe para todos los grupos de valoración
c) Tercera gratificación	775,00 EUR/anales	

ANEXO III. POLÍTICA DE VIAJES

Departamento: Recursos Humanos
Procedimiento: Viajes e invitaciones
Creación: noviembre 2006
Actualización: septiembre 2015

Objeto:

Asegurar que todos los empleados de la compañía viajen en unas condiciones homogéneas, disponiendo de una acomodación y gastos razonables.

Alcance:

Todos los empleados de Montesa Honda, S.A.U.

Desarrollo:

- a) Cuando el empleado deba viajar por motivos de negocios, y el desplazamiento no lo haga en coche o deba pernoctar fuera, realizará la solicitud mediante la autorización de viaje y la entregará a su superior inmediato, con una antelación mínima de tres días laborales, siendo necesaria autorización del responsable de la división correspondiente en todos los casos.
- b) En el caso que se necesiten anticipos en euros o divisas se hará constar en la autorización de viaje.
- c) El departamento de Contabilidad y Finanzas (BA) será el encargado de realizar todos los trámites burocráticos que correspondan al pago de dicho anticipo.
- d) La categoría del hotel, será la indicada en el Anexo I de este documento.
- e) En principio, el desayuno será incluido en la reserva del hotel, salvo que esto incremente significativamente el coste. En este caso, se podrá desayunar fuera del hotel.
- f) El gasto máximo de la comida y la cena, será el indicado en el Anexo II de este documento.
- g) No se podrá utilizar el minibar a cuenta de la empresa.
- h) La política de viajes en avión será la indicada en el Anexo III de este documento.
- i) La política de viajes en tren será de clase turista, para todos los recorridos y empleados de la compañía.
- j) Las condiciones del alquiler de automóviles se especifican en el Anexo IV de este documento.
- k) En cuanto a invitaciones, se necesitará la aprobación del responsable de la división.
- l) En cuanto a los gastos de teléfono, sólo se pagarán aquellos que sean por motivos de negocios.
- m) De acuerdo con lo establecido en Convenio, en el caso de que el empleado haya de pernoctar fuera de su domicilio, recibirá la compensación correspondiente regulada por el Convenio. Esta cantidad, será abonada en nómina y tendrá las retenciones que pueda corresponder. De esta compensación quedan excluidos los Managers y Directores.
- n) La liquidación de los gastos, con la aprobación del responsable de la división que corresponda, se hará dentro de la semana siguiente de la vuelta del viaje.

ANEXO I

La elección del hotel se determina en primera opción por la proximidad al lugar donde hay que ir a trabajar y en segundo por la relación calidad-precio.

ANEXO II

El gasto máximo por día para la comida y la cena no superará los 40 EUR, tanto nacional como internacional, excepto en Londres que será de 78 EUR.

ANEXO III

Los viajes en avión para todos los empleados de MNSAU, en cualquier recorrido y distancia, se realizarán en clase turista.

En caso de querer viajar en Business se deberá solicitar autorización al Presidente de MNSAU.

ANEXO IV

El alquiler de automóvil se regirá por la siguiente política:

Posición	Categoría Automóvil
Presidente	
Directores	
Subdirectores	D / J
Staff Japonés	
Resto empleados	C

Antes de la devolución del automóvil, en todos los casos, llenar el depósito de combustible.

Barcelona, 16 de juny de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúcia Frías Forcada