

Dilluns, 16 de novembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 21 d'octubre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Montesa Honda, SAU (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda) per al període 01.04.2015-31.03.2017 (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 seus treballadors el dia 9 de setembre de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Montesa Honda, SAU, (centre de treball de Santa Perpètua de Mogoda) per al període 01.04.2015- 31.03.2017 (codi de conveni núm. 08010031011998) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació 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 (CENTRO DE TRABAJO DE SANTA PERPÈTUA DE MOGODA), PARA EL PERÍODO 1 DE ABRIL DE 2015 A 31 DE MARZO DE 2017

Primero. Ámbito territorial y personal

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

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.

Tercero. Duración y entrada en vigor

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de Abril de 2015 y finalizando su vigencia el día 31 de marzo del 2017, por lo que tendrán una duración de dos años que abarcarán los ejercicios económicos 92 KI y 93 KI.

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

Cuarto. Condiciones económicas y estructura salarial

4.1 La estructura salarial, basada en la calificación de los puestos de trabajo, implantada conforme a las normas aprobadas por la Delegación de Trabajo de Barcelona en resolución de 2 de junio de 1976 (Expte. NL-4209-III-75) y por la dirección General de Trabajo (Expte. NL-2953-III-74), estará compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Salario de calificación.
- b) Plus de agresividad.
- c) Incentivo colectivo.
- d) Gratificaciones extraordinarias.
- e) Complemento personal plus acreditación puesto de trabajo.
- f) Complemento personal Pacto 3. 2/1995.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

4.2 El concepto salarial a que se refiere el apartado e) no experimentará incremento alguno durante la vigencia de este Convenio.

4.3 Los conceptos salariales a los que se refieren los apartados a), b), c) y f) tendrán un incremento del 1% para el 92 Ki y del 1,5% para el 93 Ki. Ver anexo I.

4.4 En caso de que el sumatorio nominal de los salarios de 92 Ki (2015) y 93 Ki (2016) no fuera mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados, se aplicara la diferencia entre los salarios y las inflaciones a los conceptos salariales de los apartados a), b) c) y f) de la estructura salarial que pudiese pactarse en convenio colectivo para el ejercicio 94 Ki sin efectos retroactivos.

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

Quinto. Gratificaciones extraordinarias

El personal tendrá derecho a percibir dos gratificaciones de 30 días cada una, a satisfacer el 30 de junio y el 22 de diciembre de cada año, calculadas ambas a razón de a) salario de calificación, más el importe de f) Complemento personal Pacto 3.2/1995, 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 630 EUR para el 92Ki y de 650 EUR para el 93 Ki, con carácter lineal para todos los empleados, 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.

Finalmente, el personal tendrá derecho a percibir una gratificación por beneficios.

El importe de la gratificación por beneficios no consolidable para el ejercicio 92Ki será una cantidad fija de 40 EUR y se hará efectiva junto a la nómina del mes de diciembre de 2015.

El importe de la gratificación por beneficios para el ejercicio 93 Ki será una cantidad variable y no consolidable que dependerá del resultado del presupuesto anual revisado (Revised Budget), según el escalado que continuación se detalla:

Beneficio del Revised Budget (EUR)	Gratificación extraordinaria (EUR)
Entre 0 y 79.999	0
De 80.000 a 159.999	30
De 160.000 a 249.999	60
De 250.000 en adelante	90

La gratificación por beneficios para el ejercicio 93 KI se hará efectiva junto a la nómina del mes de diciembre de 2016.

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 hubiera estado de alta en la empresa en el momento de su devengo.

Sexto. Permisos retribuidos

Se regulan de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del Convenio colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Barcelona con las siguientes especialidades.

6.1 Por matrimonio. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido de 22 días naturales al contraer matrimonio, a razón del salario de calificación y el complemento personal 3.2/1995.

6.2 Por nacimiento de hijo. Los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido de tres días naturales por nacimiento de un hijo, a razón del salario de calificación y el complemento personal Pacto 3.2/1995, de los cuales uno de ellos, como mínimo, ha de ser hábil con el objeto de que el empleado pueda realizar la inscripción en el Registro

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Civil. En el caso de que por cualquier circunstancia dentro de los tres días naturales no haya ninguno hábil, el trabajador dispondrá de un día suplementario.

6.3 Por enfermedad grave y/o defunción de familiar con desplazamiento a más de 200 km. de Barcelona. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido de 1 día natural adicional para los supuestos previstos en el artículo 53 h) 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 de calificación y el complemento personal Pacto 3.2/1995.

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 3.2/1995,
Plus acreditado puesto de trabajo,
Incentivo colectivo fijo,

que el trabajador 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.

Octavo. Visitas médicas

Como regla general, los empleados realizarán las visitas a médicos 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 habrán de aportar con 24 horas de antelación el documento justificativo de cita para dichas visitas al servicio médico de empresa, o, en caso de ausencia de la DUE (ATS), al departamento de RR.HH., para que le expida la salida correspondiente, cumplimentando por escrito la solicitud de permiso al objeto de proceder a cubrir sus horas de ausencia. Posteriormente, el empleado habrá de entregar comprobante de la visita médica al departamento de RR.HH. expedido por el médico 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.

Noveno. Ayuda familiar y becas de estudio

9.1 Ayuda familiar. La empresa abonará durante el 92 y 93 KI la cantidad mensual de 164,07 EUR. La ayuda se hará efectiva a aquellos trabajadores que convivan con familiares de primer y segundo grado, que estén a sus expensas o a

Dilluns, 16 de novembre de 2015

los propios trabajadores 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 Cataluña.

9.2 Becas de estudios. La empresa durante toda la vigencia de este Convenio hará efectiva la cantidad de 59,53 EUR anuales por hijo en edad escolar (enseñanza obligatoria) en concepto de ayuda a los gastos de matrícula y/o compra de libros.

Para la obtención de la beca, los interesados que reúnan los requisitos expuestos deberán presentar a recursos humanos su solicitud antes del 15 de octubre de cada año y se hará efectiva antes del 30 de octubre de cada año previa presentación de la factura, recibo o justificante de pago de la matrícula y/o libros adquiridos.

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 EUR: directores.
- 36.100 EUR: managers.
- 32.000 EUR: assistant managers.
- 28.000 EUR: resto de los empleados.

Los capitales arriba mencionados, serán aplicables desde el 01.04.2015.

10.2 Este seguro colectivo de vida sustituye totalmente y, en su caso, absorbe o compensa el seguro obligatorio establecido en el artículo 67 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 EUR anuales).

Decimoprimer. Métodos y tiempos.

La Comisión de métodos y tiempos estará formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores 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.

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 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 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 al cumplimiento de la actividad fija mínima pactada a partir de ese momento.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

El incumplimiento por algún trabajador 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 ocupados en tales trabajos, según se establece en los párrafos anteriores.

Decimotercero. 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 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 decimotercero 13.2 del Convenio de 1997 a los trabajadores 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 A1 hasta que complete su formación y adquiera la condición de polivalencia de los trabajadores 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 adquiera 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 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 32 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, 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 2017 los acuerdos sobre jubilación parcial suscritos entre ambas partes en fecha 14 de septiembre de 2004.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

El artículo octavo de dichos acuerdos quedará redactado como sigue:

Los trabajadores 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 decimonoveno 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.

Decimocuarto. 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 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 IT 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.

Tanto los empleados de nueva incorporación como el resto de empleados 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 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 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.

Decimoquinto. 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 superior, mediante escrito fechado y firmado en el que se expongan sucintamente los motivos de la reclamación. De no poder resolverlo su inmediato superior, éste deberá 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.

Decimosexto. 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, que distribuirán según su criterio, entre sus miembros.

Decimoséptimo. 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.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Decimoctavo. Parejas de hecho

Se pacta que desde la entrada en vigor de este Convenio las parejas de hecho, sus ascendientes y descendientes, se equiparan al matrimonio, en materia de licencias y permisos.

Decimonoveno. 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 50 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 EUR 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 afectado/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, enfermedad Común o accidente laboral, el empleado no pudiera prestar sus servicios en aquellos días en los que la distribución irregular de la jornada se haga efectiva, el trabajador 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 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 se encontrara en alguna de las situaciones prevista en el acuerdo sexto o en las situaciones de IT derivadas de maternidad, 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.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Vigésimo. Pernoctar fuera de domicilio

Las partes acuerdan que los trabajadores 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 EUR 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 managers que se seguirán rigiendo por el procedimiento establecido contractualmente con ellos.

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

Vigésimo primero. Maternidad-reducción de jornada

En los supuestos de reducción de jornada por atención a un hijo 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 EUR 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.

Vigésimo segundo. Gratificación por matrimonio

Se establece una gratificación, de 200,00 EUR, 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. En los casos en que ambos empleados presten sus servicios en la compañía, la gratificación queda establecida en 250,00 EUR para cada uno de ellos.

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.

Vigésimo tercero. Gratificación por nacimiento de hijo

Se establece una gratificación, de 100,00 EUR, por una sola vez, a abonar a los empleados/as, por nacimiento o adopción de hijo. 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 padres trabajen en la compañía, el derecho podrá ser ejercitado por ambos. Esta cantidad no sufrirá variación alguna durante la vigencia de este Convenio.

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 Cataluña.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

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.

Vigésimo quinto. Inaplicación de las condiciones del convenio.

25.1. Sujetos legitimados

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de acuerdo con el que prevé el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores 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 concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La intervención como interlocutores 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 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 precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

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

Este acuerdo requiere la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, si procede, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores.

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 podrá 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 establecidas en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

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.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Vigésimo sexto. Comisión de aplicación de la ley de igualdad

Las partes convienen la constitución de una Comisión formada por dos miembros de cada representación, 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.

ANEXO I

Salarios por grupos de valoración. 92 KI(01.04.15/31.03.16).

Manual "A".

Grupos	Salario Calif. Mensual	Precio/hora Agresiv"A"	Precio/hora Agresiv."B"	Precio/hora Agresiv."C"	Precio/hora Agresiv."D"	Precio/hora Agresiv."P"
Grupo 1A	1.343,19	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 1	1.394,41	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 1E	1.458,56	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 2	1.604,87	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 3	1.655,42	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 4	1.736,36	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 5	1.827,28	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 6	1.953,91	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670

Manual "B".

Grupos	Salario Calif. Mensual	Precio/hora Agresiv"A"	Precio/hora Agresiv."B"	Precio/hora Agresiv."C"	Precio/hora Agresiv."D"	Precio/hora Agresiv."P"
Grupo 1	1.366,40	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 1 E	1.468,84	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 2	1.570,71	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 3	1.645,90	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 4	1.735,01	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 5	1.843,02	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670
Grupo 6	1.984,22	0,474	0,736	1,110	1,018	1,670

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Manual "C" (no perciben agresividad)

Grupos	Salario Calif. Mensual
Grupo 1	2.149,75
Grupo 2	2.365,36
Grupo 3	2.477,98
Grupo 4	2.920,58

Mismo importe para todos los grupos de valoración

- a) Incentivo Colectivo: 0,670 EUR/hora.
- b) Complemento personal Pacto: 3.2/1995 57,98 EUR/mensuales.
- c) Tercera gratificación: 630,00 EUR/anales.

ANEXO II: Nueva Pauta de Conducta de Honda.

Para todas las personas que trabajan en Honda.

Preámbulo

Guiados por la filosofía de Honda, Honda ha ampliado su negocio globalmente basándose en la búsqueda de nuevos sueños y la determinación para hacerlos realidad. A través de estos esfuerzos, hemos compartido una alegría y establecido una confianza con los clientes y la sociedad en todo el mundo. Para avanzar aún más nuestro negocio global en cada región, cada asociado de Honda en varios países de todo el mundo tiene que compartir los valores comunes de Honda y hacerse más autosuficientes. La Pauta de Conducta de Honda representa los valores importantes que han guiado nuestras acciones hasta la fecha. Con cada uno de nosotros compartiendo estos valores, vamos a ser capaces de ganar aún más confianza de nuestros clientes y la sociedad, ayudando a Honda a fortalecer su posición como una compañía que la sociedad quiera que exista.

Cumplimiento

Honda continuamente refuerza las actividades de cumplimiento para aumentar la confianza de la sociedad.

Yo, como asociado de Honda, voy a asegurar que mis relaciones y actividades cumplen con las leyes, las normas, los reglamentos aplicables, y el sentido común de la comunidad en la que yo opero.

(I) Respeto por las Leyes y los Reglamentos.

- La adecuada comprensión de las leyes y los reglamentos.

Voy a entender y cumplir tanto las palabras como el espíritu de las leyes y los reglamentos aplicables, voy a mantenerme informado de las revisiones relevantes de las leyes y los reglamentos aplicables y tomar las acciones necesarias.

- Qué hacer en caso de interpretación poco clara.

Cada vez que haya una duda o una interpretación poco clara de las leyes y los reglamentos aplicables, voy a consultar con el responsable de departamento y a su vez, el Compliance Officer (Responsable de cumplimiento) que es el responsable de la división de Administración.

- Qué hacer si se han violado las leyes y los reglamentos.

Siempre que se adviertan violaciones de las leyes y los reglamentos o riesgo de que esto ocurra, voy a informar a mi supervisor o al responsable del departamento, o bien voy a hacer la propuesta a la línea ética.

- Informe / notificación a los organismos gubernamentales.

Apropiadamente haré informes / notificaciones a las agencias gubernamentales como requiere la ley.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

(II) Respeto por las Normas Internas.

- Comprensión adecuada de las normas internas.

Voy a entender y cumplir con tanto las palabras como el espíritu de las normas internas aplicables, voy a mantenerme informado de las revisiones y tomar las acciones necesarias.

- Qué hacer en caso de interpretación poco clara.

Cada vez que haya una duda o una interpretación poco clara de las normas internas, voy a consultar con el departamento que estableció las normas para confirmar una comprensión apropiada.

- Qué hacer si se han violado las normas internas.

Siempre que se adviertan violaciones de las normas internas o riesgo de que esto ocurra, voy a informar a mi supervisor o al responsable del departamento, o bien voy a hacer la propuesta a la línea ética.

- Informe / Notificación.

Apropiadamente haré informes / notificaciones como están requeridas por las normas internas.

(III) Respeto por las Normas Sociales.

Como miembro de la sociedad, voy a comportarme de manera ética y de acuerdo con los valores de la sociedad.

Seguridad del tráfico.

Honda está desarrollando tecnología de seguridad avanzada y promoviendo actividades para una conducción segura en la búsqueda de una sociedad más segura donde la gente utiliza la movilidad.

Yo, como asociado de Honda, voy a respetar las normas de tráfico, seguir las buenas prácticas de conducción y me esforzaré en conducir con seguridad.

Protección medioambiental.

Honda se dedica a abordar diversas cuestiones medioambientales globales a través de todas las actividades de negocio, como miembro responsable de la sociedad.

Yo, como un asociado de Honda, voy a adoptar un enfoque proactivo para proteger y promover el medioambiente.

- Reducción del Impacto Medioambiental.

En el desempeño de mi trabajo, voy a seguir las leyes y los reglamentos relacionados con la protección del medioambiente, la política de la empresa y las normas internas, y tratar de reducir los impactos medioambientales a través de la promoción del uso eficiente de los recursos naturales, la energía y el reciclaje.

Contribuciones a la sociedad.

Honda se esfuerza por contribuir a la sociedad mediante el suministro de productos y servicios que superen las expectativas de los clientes y la sociedad, así como mediante otras actividades comerciales.

Para cumplir con las responsabilidades sociales como ciudadano corporativo, Honda también participa en las actividades que contribuyen al bienestar de la sociedad.

Yo, como un asociado de Honda, voy a entender el enfoque fundamental de Honda sobre las contribuciones a la sociedad, y voy a tratar de jugar el papel que se espera en la comunidad.

Activos de la compañía.

Honda posee y gestiona los activos tangibles e intangibles como recursos de gestión para lograr los objetivos de negocio.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Yo, como asociado de Honda, voy a manejar apropiadamente los activos de la empresa, y no voy a practicar, ni participar en cualquier acto que perjudique el valor de los activos o que esté o entre en conflicto con los intereses de Honda.

- Gestión de los activos de la empresa.

Voy a seguir las normas internas para gestionar adecuadamente los activos de Honda como instalaciones, equipos, plantillas, productos, piezas y accesorios, artículos de alquiler de la empresa, dinero, propiedades intelectuales y todos los demás activos, y no voy a utilizar los activos de Honda que no sean para los propósitos de negocio y las operaciones de Honda.

- Conflicto de intereses.

No voy a practicar ni participar en cualquier acto que beneficie a mi propio interés o los intereses de los socios comerciales o de terceros, que pueden estar en conflicto, o entrar en conflicto con los intereses de Honda.

Gestión de la información.

Honda protege y maneja adecuadamente la información confidencial y la información personal con el propósito de llevar a cabo la operación apropiada del negocio.

Yo, como asociado de Honda, voy a manejar apropiadamente la información confidencial y los datos personales.

Yo, como asociado de Honda, voy a manejar apropiadamente la información confidencial y los datos personales.

- Gestión de la información confidencial.

Voy a seguir las leyes, las normas y los reglamentos aplicables, y gestionar adecuadamente la información confidencial de Honda, la información sobre los socios comerciales y la información personal sobre los clientes y los asociados de Honda.

Seguridad y salud.

Honda ofrece un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la gestión de riesgos en el puesto de trabajo para mantener un ambiente de trabajo que permita a todos los asociados a trabajar con un sentido de seguridad.

Yo, como asociado de Honda, en el cumplimiento de las normas internas, voy a esforzarme para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable y para prevenir accidentes y minimizar cualquier daño.

- Mantenimiento de un lugar de trabajo seguro y saludable.

Voy a hacer todo lo posible para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable conservando un lugar de trabajo ordenado, bien organizado y limpio.

- Prevención de accidentes.

Voy a seguir las reglas en mi lugar de trabajo y tratar de corregir las prácticas y las condiciones inadecuadas.

- Informe de asuntos de seguridad y salud.

Voy a informar de inmediato a mi supervisor cada vez que se detecte un problema de seguridad y salud.

- Qué hacer en caso de desastre.

Voy a asegurarme de saber los procedimientos que se deben tomar y los contactos en caso de una emergencia, voy a esforzarme por dar la prioridad a la protección de la vida humana y minimizar los daños del desastre.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Respeto a los derechos humanos.

Honda continua siendo una empresa que respeta los derechos humanos comprometida con los valores de justicia y sinceridad.

Yo, como un asociado de Honda, voy a respetar los derechos humanos, y no voy a tratar a ninguna persona de forma injusta o discriminatoria, ni voy a practicar cualquier acto de acoso.

- Prohibición de la discriminación.

No voy a usar ninguna palabra discriminatoria, ni tomar acciones o comportamientos hacia cualquier persona en relación con los atributos o las características personales.

- Prohibición de acoso.

No voy a practicar el acoso de cualquier tipo, incluido el acoso sexual y el acoso en el puesto de trabajo.

Transacciones comerciales.

Honda, como compañía justa y en condiciones de libre competencia, se esfuerza por conseguir relaciones a largo plazo a través de la construcción de confianza con sus socios comerciales.

Yo, como un asociado de Honda, voy a mantener relaciones justas y sanas con los socios comerciales.

- Cumplimiento de las leyes, los reglamentos, y las normas internas referentes a las transacciones.

Voy a seguir las leyes y los reglamentos aplicables, y las normas internas relativas a las transacciones.

- Prohibición de regalos y beneficios excesivos.

En mis relaciones con los socios comerciales, no voy a ofrecer ni aceptar regalos o beneficios más allá de lo que generalmente se considera adecuado en la sociedad.

- Prohibición de ejercicio indebido de la posición y la autoridad.

No voy a ejercer mi posición o autoridad inapropiadamente para exigir beneficios indebidos de los socios comerciales. A la inversa, no voy a dar beneficios indebidos a los socios comerciales tampoco.

Relaciones con la política y la administración.

Honda, como empresa independiente, va a mantener una relación directa y sincera con la política (órganos políticos) y la administración (órganos administrativos y los funcionarios del gobierno).

Yo, como asociado de Honda, voy a tratar de manera justa y abierta con la política y la administración, cumpliendo con las leyes y los reglamentos aplicables y siguiendo el sentido común de la sociedad.

- Prohibición de regalos y beneficios.

No voy a ofrecer a los funcionarios del gobierno o los políticos nacionales, extranjeros e internacionales, obsequios o beneficios que estén prohibidos por las leyes y los reglamentos, o que excedan los límites socialmente aceptados.

Comunicación.

Honda promueve la comunicación adecuada con las partes interesadas como clientes, socios comerciales, accionistas e inversores, y las comunidades locales, así como fomenta la comunicación interna fluida, con el propósito de permanecer transparente y responsable.

Yo, como un asociado de Honda, voy a tratar de practicar la comunicación adecuada y fluida.

- Divulgación oportuna y apropiada de la información.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

Sigo las leyes, las normas y los reglamentos relacionados con la divulgación de la información, y me esfuerzo por divulgar información de manera adecuada.

- Comunicación con las partes interesadas.

Voy a responder de una manera sincera con respecto a las voces, las opiniones y las consultas de las partes interesadas.

- Comunicación en el trabajo.

Voy a tratar de practicar una comunicación fluida en el trabajo para crear un ambiente de trabajo armonioso.

Montesa Honda, SAU. Emisión en julio de 2015.

La Línea Ética.

En caso de tener algún tema de relevancia o propuesta de mejora que no pueda ser tratado en el departamento, existe este canal de comunicación.

Podrás acceder a ella mediante:

- Correo tradicional
C/Mar del Nord, 1
Pol. Ind La Torre del Rector
08130 Sta. Perpètua de Mogoda

- Correo electrónico
linea.etica@honda-eu.com

Para más información entra en nuestro Portal del Empleado.

También, hay unas líneas éticas que están puestas por HME y HM Japón.

HME:

- Correo tradicional.
Honda Motor Europe, Ltd.
Att. Ethics Proposal Line
Cain Road Bracknell RG12 1HL, UK

- Correo electrónico.
hme.ethics@honda-eu.com
- Teléfono
+ 44 1344 888 333

MH Japón:

- Correo tradicional.
Honda Motor Co., Ltd.
Att. Business Ethics Proposal Line
2-1-1 Minami-Aoyama,
Minato-ku, Tokyo
107-8556 JAPAN

- Correo electrónico.
proposal@hm.honda.co.jp

- Teléfono.
+ 81 3 3478 8686

Dilluns, 16 de novembre de 2015

- Teléfono.
+ 81 3 5412 2366

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, SAU.

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 EUR 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 especifica 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.

Procedimiento elaborado por RRHH Montesa Honda SAU y aprobado por K. Sakamoto, presidente de Montesa Honda SAU.

Dilluns, 16 de novembre de 2015

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 MHS AU, en cualquier recorrido y distancia, se realizarán en clase turista.

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

ANEXO IV

El alquiler de automóvil se regirá por la siguiente política:

Posición	Categoría Automóvil
Presidente, directores, subdirectores, staff japonés	D / J
Resto empleados	C

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

Procedimiento elaborado por RRHH Montesa Honda SAU y aprobado por K. Sakamoto, presidente de Montesa Honda SAU.

Barcelona, 21 d'octubre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès