

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 22 d'agost de 2017, 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 01.04.2017-31.03.2020 (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 1 de juny de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 01.04.2017-31.03.2020 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies 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 PERIODO 01.04.2017-31.03.2020.

Artículo 1. 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".

Artículo 2. 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 3. Duración y entrada en vigor.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de abril de 2017, finalizando su vigencia el día 31 de marzo del 2020, por lo que tendrá una duración de 3 años que abarcarán los ejercicios económicos 94, 95 y 96 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 4. 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- c) Incentivo colectivo.
- d) Gratificaciones extraordinarias.
- e) Complemento personal "plus acreditación puesto de trabajo".
- f) Complemento personal "pacto 3º. 2/1995".

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 1,9% para el 94 KI, 1,7% para el 95 KI y 1,8% para el 96 KI. (Ver anexo I).

4.4 En caso de que el sumatorio nominal de los salarios de 94 KI (2017), 95 KI (2018) y 96 KI (2019) 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 97 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.

Artículo 5. 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 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 675 EUR brutos para el 94 KI, 700 EUR brutos para el 95 KI y 725 EUR brutos para el 96 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.

El importe de la gratificación por beneficios para los ejercicios 94, 95 y 96 KI será una cantidad variable, no consolidable y de carácter bruto que dependerá del resultado del presupuesto anual revisado ("Revised Budget o 2HPR"), según el escalado que a continuación se detalla:

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

La gratificación por beneficios para los ejercicios 94, 95 y 96 KI se hará efectiva junto a la nómina del mes de diciembre de 2017, 2018 y 2019 respectivamente.

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.

Artículo 6. 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 "3º.2/1995".

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

6.2 Por nacimiento de hijo: Los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido de 3 días naturales por nacimiento de un hijo, a razón del salario de calificación y el complemento personal "pacto 3º.2/1995", de los cuales 1 de ellos, como mínimo, ha de ser hábil con el objeto de que el empleado pueda realizar la inscripción en el Registro Civil. En el caso de que por cualquier circunstancia dentro de los 3 días naturales no haya ninguno hábil, el trabajador dispondrá de 1 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 3º.2/1995".

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 haya ocupado ya su puesto de trabajo, ese día no computará y el permiso empezará a contabilizar al día siguiente.

Artículo 7. 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".
- Plus acreditado puesto de trabajo e.
- 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 30 días y a partir del día 31. 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 8. 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 RRHH, 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 RRHH 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

De 16 a 25 kilòmetros: 2 horas.

De 26 a 35 kilòmetros: 3 horas.

De 36 kilòmetros en adelante se estudiará caso a caso.

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

Artículo 9. Ayuda familiar, becas de estudio y ayuda óptica.

9.1 Ayuda familiar:

La empresa abonará durante el 94, 95 y 96 KI la cantidad mensual de 167,19, 170,03 y 173,1 EUR brutos respectivamente. La ayuda se hará efectiva a aquellos trabajadores que convivan con familiares de primer y segundo grado, que estén a sus expensas o a 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 Generalidad de Cataluña.

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 que curse educación obligatoria (P-3 a 4º ESO) 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.

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.

9.3 Ayuda óptica: La empresa durante toda la vigencia de este Convenio hará efectiva la cantidad del 25% de los gastos en la compra de gafas y lentillas de visión (exceptuándose las gafas de sol) siempre y cuando el empleado presente una factura a su nombre, con un máximo de 75 EUR brutos.

Artículo 10. 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 y.

- 28.000 EUR: Resto de los empleados.

Los capitales arriba mencionados, serán aplicables desde el 01 de abril de 2017.

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).

Artículo 11. Métodos y tiempos.

La Comisión de Métodos y Tiempos estará formada por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores pertenecientes al Comité de Empresa.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 12. 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.

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.

Artículo 13. 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 décimo tercero 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 1 año para la empresa de manera ininterrumpida, o el personal eventual que llegue a 1 año de prestación en periodos discontinuos, inferiores a 1 año, dentro de un periodo máximo de 2 años.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 (Servicio de Ocupación de Cataluña) 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 2020 los "acuerdos sobre jubilación parcial" suscritos entre ambas partes en fecha 14 de septiembre de 2004.

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 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 14. 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 2 miembros del Comité de Empresa y 2 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 1 año para la 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 1 año. Para los empleados eventuales desde el momento del alta hasta su baja en la compañía.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 15. 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 26.

Artículo 16. 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.

Artículo 17. 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 18. 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.

Artículo 19. 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 1 jornada ordinaria y 1 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 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 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 5 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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.

Artículo 20. 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 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 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.

Artículo 21. 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 kilómetros de la ubicación del centro de trabajo, se abonará un plus de transporte de 4,50 EUR 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 22. Gratificación por matrimonio.

Se establece una gratificación, de 200 EUR brutos, por 1 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 EUR brutos para cada uno de ellos.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 23. Gratificación por nacimiento de hijo.

Se establece una gratificación, de 100euros brutos, por 1 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.

Artículo 24. 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 2 miembros del Comité de Empresa y otros 2 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.

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 contra otras medidas jurídicas o de resolución de conflictos.

Artículo 25. 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 procedida 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

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 7 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 mismas 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 2 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 26. Comisión de aplicación de la ley de igualdad.

Las partes convienen la constitución de una Comisión formada por 2 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Artículo 27. 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 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 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.

Continua en la página siguiente

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

ANEXO I.

TABLAS SALARIALES 94 KI (Salarios por grupos de valoración).

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	1.389,24	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 1º	1.442,22	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 1ºE	1.508,57	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 2º	1.659,89	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 3º	1.712,17	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 4º	1.795,90	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 5º	1.889,93	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 6º	2.020,90	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727

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 1º	1.413,25	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 1º E	1.519,20	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 2º	1.624,56	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 3º	1.702,33	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 4º	1.794,50	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 5º	1.906,21	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727
Grupo 6º	2.052,25	0,490	0,761	1,148	1,053	1,727

Manual "C" (No perciben agresividad).

Grupos	Salario calif. mensual
Grupo 1º	2.223,46
Grupo 2º	2.446,46
Grupo 3º	2.562,94
Grupo 4º	3.020,71

Mismo importe para todos los grupos de valoración:

- a) Incentivo colectivo: 0,693 EUR/hora.
- b) Complemento personal "pacto 3º 2/1995": 59,97 EUR/mensuales.
- c) Tercera gratificación: 675,00 EUR/anales.

ANEXO II.

CÓDIGO DE CONDUCTA HONDA.

INTRODUCCIÓN.

Siguiendo la filosofía Honda y como compañía reforzada por su aspiración de alcanzar los sueños de la gente, Honda ha sido capaz de ganarse la confianza de los clientes y la sociedad con sus negocios a nivel global y compartiendo satisfacciones en todo el mundo. Como resultado de nuestra presencia a nivel mundial, Honda tiene empleados en muchos países y regiones diferentes. Nuestra conducta se basa en la filosofía Honda, en la parte en la que cada asociado es esencial para reforzar la confianza creada con nuestros clientes y con la sociedad. Sinceramente, pretendemos ser serios y estar libres del engaño y de la hipocresía.

Recientemente hemos creado el Código de conducta como algo que queremos que sigan todas las personas que trabajan en Honda.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Para reforzar la confianza de los clientes y la sociedad y conseguir que Honda sea una compañía que la sociedad desee que exista, todos los asociados incluyendo la dirección de Honda y sus filiales (a partir de ahora mencionados como "asociados") (donde Honda Motor y sus filiales serán mencionadas colectivamente como "grupo Honda") deberán entender y cumplir el Código de conducta Honda, y tener una conducta ética y sincera de acuerdo con dicho código.

Los actos que vulneren el Código pueden acarrear consecuencias disciplinarias en base a las políticas de la empresa y la legislación local vigente.

Explicación:

Las personas que cometan acciones que vulneren el Código de conducta Honda podrán estar sujetas a acciones disciplinarias en base a las políticas de la compañía. Además de aquellas que vulneraron el código, las siguientes personas pueden también estar sujetas a acciones disciplinarias:

- Personas que hayan dado su aprobación a acciones que vulneren el código y que estén sujetas a medidas disciplinarias o aquellas que hayan participado en dichos actos.
- Personas que deliberadamente no hayan reportado vulneraciones del código que puedan estar sujetas a acciones disciplinarias o aquellas que hayan ocultado vulneraciones del Código.
- Supervisores de personas que hayan violado el código sujetas a acciones disciplinarias en los casos en los que dichas vulneraciones podrían haberse prevenido, detectado, o impedido con una supervisión más efectiva.
- Personas que directa o indirectamente han tomado represalias contra personas que han reportado vulneraciones del código, o aquellas que han alentado represalias por parte de terceros.

Responsabilidades de la dirección:

Como miembro de la dirección, debes actuar de modo ejemplar y llevar a cabo tu trabajo bajo altos niveles éticos para fomentar una cultura corporativa ética.

Deberás esforzarte en promover una cultura organizativa en la que tus asociados pongan en práctica el Código de conducta y sean capaces de reportar o consultar cualquier duda sin miedo a represalias.

En los casos que se detecten vulneraciones o posibles vulneraciones del Código, no debes desatender la situación. En cambio, deberás responder apropiadamente tomando acciones como reportar al departamento legal o a la línea ética.

Ámbito de aplicación:

El Código de conducta Honda aplica a todos los asociados del grupo Honda. Honda es también partidaria de que sus filiales se adhieran al código.

RELACIONES CON CLIENTES.

Calidad de productos y servicios.

- Política de Honda:

Honda procura suministrar productos y servicios que excedan las expectativas de los clientes y la sociedad. En este sentido, es esencial dar prioridad máxima a la calidad y la seguridad, establecer estándares altos de forma voluntaria y responder siempre de una forma adecuada.

- Conducta requerida:

Daré la máxima prioridad a la calidad y seguridad de los productos y servicios, y cumpliré los estándares y procedimientos establecidos. Requeriré a mis socios, distribuidores o concesionarios que se adhieran a los estándares y procedimientos de Honda.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- Explicación:

Honda procurará siempre proporcionar productos y servicios innovadores. Sin embargo, nuestros esfuerzos serán inútiles si esos productos no son de calidad o no cumplen con los estándares de seguridad, ya que eso llevaría a la pérdida de valor del producto o servicio, y lo más importante, causaría inconvenientes a los clientes. Por eso debemos cumplir los estándares y procedimientos relacionados con calidad y seguridad, así como desarrollar y producir productos de manera diligente.

- P: Tenemos previsto modificar los estándares de calidad de algunos productos para mejorar la eficiencia. ¿Sería esto aceptable si viéramos que puede causar molestias a los clientes?

- R: A pesar de que mejorar la eficiencia es muy importante, la calidad y seguridad no pueden tener término medio. Cuando modifiquemos un estándar, debemos tomar las acciones adecuadas de acuerdo con los procedimientos establecidos que permitan la prudencia suficiente.

Publicidad adecuada.

- Política de Honda:

Honda se compromete a actuar de buena fe en su publicidad, anuncios y actividades de promoción de ventas, así como a satisfacer la confianza y las expectativas de los clientes.

- Conducta requerida:

Contrataré publicidad, anuncios y actividades de promoción de ventas que eviten el engaño a los clientes.

- Explicación:

Debemos ser razonables y honestos en nuestra publicidad, anuncios y actividades de promoción de ventas, y evitar explicaciones de los productos que puedan decepcionar a los clientes. En particular, frases como "el primero del mundo," "el primero en la industria", "el mejor de la categoría," y otras descripciones o explicaciones que indiquen superioridad de los productos Honda sobre sus competidores deben usarse solo bajo cumplimiento de las leyes y deben estar soportadas por argumentos objetivos y racionales.

- P: Si creo que un modelo de coche en el que estuve involucrado en su desarrollo ofrece el mejor consumo en su categoría, ¿sería aceptable reflejarlo en el catálogo?

- R: Las descripciones requieren fundamentos objetivos y racionales, identificar algo como "el mejor de su categoría" de forma arbitraria es inaceptable. Debemos ser cautelosos con aspectos como el sistema de medir el consumo de los vehículos. Esas mediciones deben hacerse acorde con las leyes o normas vigentes en cada país.

Cumplimiento de las leyes de la competencia.

- Política de Honda:

Honda se comprometerá a una competencia libre y abierta con sus competidores para mantener su actitud de compromiso con los clientes y la sociedad.

- Conducta requerida:

Cumpliré con las leyes de la competencia.

- Explicación:

La mayoría de países disponen de leyes de la competencia para fomentar un entorno competitivo abierto y libre. Esas leyes a menudo incluyen estos conceptos:

- Prohibición de acuerdos entre competidores que dificulten la competencia (acuerdos de fijación de precios, división de territorios, o similares).

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- Prohibición a las grandes compañías de obstaculizar la competencia desde una posición dominante.
- Regímenes de regulación que requieren revisión y aprobación de reestructuraciones (incluidas fusiones y alianzas) que puedan resultar en un entorpecimiento de la competencia.
- Es un campo legal complejo, con un amplio margen para la interpretación, y varía en función de la región o el sector. Deberás consultar con el departamento legal en casos de duda.
- P: Uno de nuestros competidores nos propone compartir información sobre estrategia de precios en una próxima reunión. ¿Deberíamos asistir?
- R: Por el simple hecho de compartir información puede dar la impresión de que existe un acuerdo que impida la competencia entre empresas, incluso aunque no se haya cerrado ningún acuerdo formal. En reuniones con competidores, confirma la agenda con anterioridad y consulta al departamento legal en caso de dudas. Si se propone un intercambio de información que vulnere las leyes de la competencia, deberás dejar claro que abandonas la reunión y notificarás la incidencia al departamento legal.

RELACIONES CON SOCIOS DE NEGOCIO.

Buenas prácticas de negocio.

- Política Honda:

Honda se compromete con las prácticas de negocio sólidas bajo un entorno de competencia abierta y libre construido en base a la confianza mutua con proveedores, distribuidores, concesionarios, subcontratas y otros colaboradores, con el objetivo de construir relaciones fructíferas de larga duración.

- Conducta requerida:

Cumpliré lo siguiente para mantener relaciones sólidas con los socios de negocio:

Llevaré a cabo los procedimientos adecuados de acuerdo con las políticas de la compañía seleccionando socios de negocio, y cumpliré con las leyes, regulaciones y políticas relacionadas con las transacciones comerciales.

No recibiré ningún beneficio en forma de bien (monetario o no) o servicio que sea considerado inadecuado por la sociedad. Tampoco usaré mi posición o autoridad para recibir beneficios inapropiados de terceros.

- Explicación:

Como compañía que la sociedad desee que exista, Honda debe cumplir las leyes y regulaciones locales relacionadas con la actividad comercial y construir relaciones de confianza con sus socios. En las actividades diarias es necesario comprometerse con prácticas de igual a igual con los socios de negocio en cumplimiento con las leyes de la competencia y con otras regulaciones y políticas de la empresa. Las conductas abusivas basadas en la posición ventajosa de Honda resultarían en una pérdida de confianza o solidez en las relaciones con nuestros socios y podrían ser castigadas por las leyes en algunos países. Ejemplos de estas conductas serían imposiciones unilaterales de condiciones desventajosas, o imponer provisiones de dinero u otros beneficios económicos para Honda. Siempre deberás consultar con el departamento legal en caso de dudas.

Honda se compromete a tomar iniciativas socialmente responsables junto con sus socios de negocio para asegurar que se llevan a cabo conductas que refuercen confianza de la sociedad en toda la cadena de suministro. Concretamente, cuando decidimos los proveedores de piezas o materias primas, debemos seleccionar los proveedores adecuados en base a la calidad, coste, plazo de entrega, diseño y desarrollo. También debemos considerar otros factores como los derechos humanos, laborales, medioambientales, seguridad, cumplimiento de las leyes, riesgos y protección de la información. Además, como política básica, Honda debe mantenerse firme contra organizaciones que perturben el orden y la seguridad en la sociedad. En caso de dudas consultar siempre al departamento legal.

Mientras que en ocasiones determinados obsequios pueden ser necesarios para mantener buenas relaciones con los socios de negocio, beneficios o regalos más allá de lo que sea comúnmente considerado apropiado por la sociedad, o aquellos que constituyan beneficios impropios, pueden perjudicar la solidez de Honda y de sus relaciones comerciales y pueden levantar sospechas de que Honda toma decisiones basada en intereses ilícitos. Para mantener la ética y transparencia en las decisiones de Honda, beneficios o regalos de los socios de negocio deben estar dentro de los límites razonables y ser acorde con las prácticas locales, y deben ser aprobados por el manager acorde con las políticas de la empresa.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- P: Queremos importar productos de la compañía A por razones de precio y calidad. Sin embargo sabemos que la compañía A cuenta con niños entre sus empleados, lo que está prohibido por las leyes ¿Sería aceptable cerrar un acuerdo con esa compañía en estas circunstancias?

- R: Si es cierto que la compañía A emplea niños, no sería aceptable. Para ser reconocidos como empresa que respeta las leyes y las regulaciones locales, es necesario que nuestros proveedores respeten los derechos humanos y cumplan con la legislación.

RELACIONES CON COMPAÑEROS DE TRABAJO/ENTORNO DE TRABAJO.

Comunicación en el lugar de trabajo.

- Política Honda:

Honda procurará crear lugares de trabajo en los que los compañeros puedan mantener relaciones de confianza en todo momento.

- Conducta requerida:

Procuraré mantener comunicaciones fluidas en el lugar de trabajo para crear un ambiente armonioso.

- Explicación:

El trabajo en equipo es la base sobre la que las personas trabajan en Honda y se construye sobre la confianza entre compañeros. Para permitir que los equipos trabajen de forma armoniosa, necesitamos construir relaciones de confianza a través de comunicaciones constructivas.

Respeto de los derechos humanos.

- Política Honda:

Honda procurará mantener su actitud de compañía comprometida con la justicia, la sinceridad, y respeto de los derechos humanos.

- Conducta requerida:

Respetaré a mis compañeros asociados, interactuaré con ellos de modo sincero y adecuado, y nunca llevaré a cabo ninguna conducta de acoso, injusticia o discriminación en el lugar de trabajo.

- Explicación:

En nuestro esfuerzo por mantener la actitud de Honda como compañía que respeta los derechos humanos, debemos cumplir con los mismos y no participar en acoso sexual, intimidación, comportamientos abusivos, abuso de autoridad y otras acciones de acoso. No debemos expresar, verbal o no verbalmente, discriminaciones por raza, etnia, nacionalidad, religión, sexo, edad, discapacidad, orientación sexual u otros atributos. Además, debemos ser imparciales en la selección y contratación de empleados en cumplimiento con las legislaciones de cada país y las políticas de contratación de Honda.

Seguridad y salud.

- Política Honda:

Honda proporcionará un entorno de trabajo seguro y saludable para mantener un ambiente seguro y agradable para los empleados.

- Conducta requerida:

Cumpliré con la legislación, regulaciones y políticas de la compañía en materia de seguridad y salud, mantendré el lugar de trabajo seguro y saludable y colaboraré en la prevención de accidentes.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- Explicación:

Honda, cuya filosofía se basa en el respeto por el individuo, procurará mantener el entorno de trabajo seguro y saludable con el convencimiento de que "no puede haber productividad sin seguridad", una premisa existente desde la fundación de Honda.

Debes comprobar el orden, limpieza y las normas para mantener el puesto de trabajo seguro y saludable. Trabajar bajo los efectos del alcohol o las drogas está terminantemente prohibido.

Para prevenir y minimizar los accidentes, deberás reportar a tu manager y conceder máxima prioridad a la seguridad cuando ocurra un accidente, lesión u otra situación peligrosa en el lugar de trabajo.

RELACIONES CON HONDA (ACTIVOS DE LA EMPRESA).

Activos de la empresa.

- Política de Honda:

Honda mantendrá y gestionará adecuadamente todos los activos de la compañía, ya sean tangibles o intangibles, como recursos de la empresa para conseguir sus objetivos de negocio.

- Conducta requerida:

Manejaré adecuadamente las instalaciones, equipos, herramientas, productos, piezas, accesorios, artículos suministrados por la empresa, dinero, propiedad intelectual, y todos los otros activos en cumplimiento con la política empresarial y no utilizarlos para nada que no sea para conseguir los objetivos de negocio de Honda.

- Explicación:

Los activos de la compañía son utilizados en principio para lograr los objetivos empresariales y no deben ser utilizados para un beneficio personal, beneficio a terceras personas, u otro tipo de uso no relacionado a conseguir los objetivos de la compañía, a excepción de aquellos permitidos por la empresa. Cada asociado es responsable de proteger los activos de la compañía de su pérdida, robo, desperdicio, mal uso, y daño.

La propiedad intelectual es un valioso activo de la compañía, y su protección es extremadamente importante. Usted debería recordar en todo momento en proteger las patentes, marcas registradas, derechos de autor, secreto industrial, y otra propiedad intelectual y ser consciente de no usar ni compartir los derechos de propiedad intelectual de otros sin su consentimiento. La vulneración del derecho de la propiedad intelectual de otros puede significar una suspensión del negocio, la responsabilidad de graves sanciones o la compensación por daños.

Gestión de la información.

- Política de Honda:

Honda protegerá y gestionará adecuadamente la información confidencial y la información personal que posee con la intención de llevar a cabo correctamente sus operaciones de negocio.

- Conducta requerida:

Manejaré adecuadamente la información confidencial tal como la información interna, la información de los negocios de los socios, y la información personal de los clientes y otros asociados en cumplimiento de la ley, las regulaciones, y la política de empresa. Debo abstenerme del uso ilegítimo de dicha información para el uso de información privilegiada u otro tipo de actos inapropiados.

- Explicación:

- Información confidencial.

Además de la propiedad intelectual, también se incluye como activos importantes de la empresa la información financiera, la información de negocio, y la información tecnológica. Para proteger esta información confidencial y poderla utilizar a escala global, Honda ha establecido la Política Global de Confidencialidad (GCP), y gestiona cuidadosamente la información acorde al GCP.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

Cuando se maneje dicha información, usted debe cumplir con el GCP en todo momento y la divulgación o uso de la información confidencial de la empresa está prohibido incluso cuando la relación laboral con la empresa finaliza. Además, cuando se le otorgue la gestión de la información confidencial de Honda a una tercera empresa, usted debe asegurarse que la información se gestiona adecuadamente por esta tercera empresa en cumplimiento con la ley, las regulaciones y el GCP.

- Información personal.

Las leyes y las regulaciones relacionadas con la adquisición y uso de la información personal han estado implementadas en varios países. Aunque el significado puede variar de un país a otro, la información personal generalmente se refiere a la información perteneciente a sujetos vivos. La adquisición, transferencia, uso, y gestión de dicha información está regulada por las leyes estatales y reglamentos.

- Prevención del uso de información privilegiada.

El acto de invertir en acciones de la compañía ya sea por uno mismo, a través de miembros de la familia, amigos, o por terceras personas, tal como recomendar a otros la adquisición de acciones en base al conocimiento de información que no es pública la cual puede influenciar en las decisiones de inversión de los inversores está terminantemente prohibido por las leyes de ciertos países (estas transacciones se consideran como el uso de información privilegiada). Si usted obtiene información confidencial en referencia a Honda o a un socio, asegúrese que la gestión adecuada de la información es llevada a cabo según la política de la compañía, y absténgase en involucrarse en transacciones que pueden ser consideradas como uso de información privilegiada.

Conflicto de intereses.

- Política de Honda:

Como medida para asegurar el correcto funcionamiento del negocio, Honda prohíbe cualquier conducta de los asociados que vayan en contra de los intereses de Honda.

- Conducta requerida:

No voy a cometer actos que vayan en contra de los intereses de Honda ya sea para mi propio beneficio el de un socio o el de terceras personas.

- Explicación:

La toma de decisiones en el funcionamiento diario que entran en conflicto con intereses personales puede conllevar dudas sobre la seriedad de dicha decisión tomada y puede causar un daño a los intereses de Honda. Esas decisiones que pueden dañar los intereses de la compañía no se deben llevar a cabo.

Ejemplos de asuntos considerados como la búsqueda de un beneficio personal que son en principio prohibidas:

- Usar la posición laboral para facilitar trabajo o trato preferencial de familiares tales como parientes cercanos tanto por Honda como socios.

- Uso indebido de los recursos de la compañía para un beneficio personal.

- Aceptar de forma personal servicios especiales, descuentos, o beneficios monetarios de nuestros socios o competencia a cambio de cerrar una transacción de negocio o por proveer información.

Ejemplos de asuntos donde los intereses individuales chocan con aquellos de Honda éstos deben ser comunicados a la compañía con anterioridad:

- La posibilidad de seleccionar a un familiar tal como a un pariente cercano, o la de una empresa en la cual trabaje dicha persona, como a socio.

- P: Hay un problema entre Honda y la compañía A, un socio, y el servicio de la compañía A se ha suspendido. ¿Sería aceptable por mi parte contactar con la compañía B, la cual la dirige un miembro de mi familia, y que antes había sido el proveedor del servicio que ofrecía la compañía A?

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- R: Aunque es aceptable que usted recomiende a la compañía B después de comunicar su relación que tiene con la compañía B a la empresa, usted no debería tener ningún tipo de relación con el proceso de toma de decisiones. Tiene que hacer todo aquello necesario para asegurar que las decisiones en relación a los socios son realizadas de forma imparcial y objetiva.

RELACIONES CON LA SOCIEDAD.

Seguridad vial.

- Política de Honda:

Honda desarrollará tecnología de seguridad avanzada y se implicará en actividades para promover la conducción segura con la intención de concienciar a una sociedad motorizada más segura.

- Conducta requerida:

Obedeceré a las normas viales, cumplir con los protocolos de buena conducta de conducción, y me esforzaré en conducir de forma segura.

- Explicación:

Honda se ha comprometido mucho en actividades para promover la conducción segura, consciente de su responsabilidad como fabricante de productos de movilidad.

¿Qué pensarían los clientes y otras personas si los asociados se exhibieran conduciendo mal e infringiendo las normas de circulación? Como asociados de la compañía deberíamos conducir de forma segura y cumplir con la normativa de conducción.

Medio ambiente.

- Política de Honda:

Honda trata de proteger de forma activa el ambiente global a través de todas sus actividades laborales como miembro responsable de la sociedad.

- Conducta requerida:

Cumpliré con las leyes y las regulaciones, las políticas empresariales, y los estándares internos relacionados con la protección ambiental y me esforzaré para reducir la carga en el ambiente implicándome en la conservación de los recursos, conservación energética, y reciclaje.

- Explicación:

La participación activa en actividades para la protección ambiental a través de todas las actividades empresariales, incluyendo desarrollo de productos, se espera de los asociados de una compañía que se esfuerzan en proteger el ambiente. Cada individuo debería también comprometerse en la conservación de los recursos, la conservación de energía, y en el reciclaje en el trabajo del día a día.

Contribución a la sociedad.

- Política de Honda:

Honda lucha para contribuir a la sociedad a través de sus actividades empresariales, tal como la provisión de productos y servicios que sobrepasan las expectativas de los clientes y de la sociedad. Honda también se dedica en actividades sociales beneficiosas para cumplir con su responsabilidad social como ciudadano corporativo.

- Conducta requerida:

Reconoceré por completo la posición básica de Honda en contribuir a la sociedad y en su lucha en llevar a cabo nuestros roles esperados en la comunidad.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- Explicación:

Una de las expectativas de Honda es contribuir a la sociedad a través de productos y tecnología, implicarse en las comunidades locales, y cumplir con su responsabilidad social como buen ciudadano corporativo.

Los asociados de Honda deben entender las iniciativas de contribución social de Honda y participar de forma activa en las actividades de contribución social cuando éstas son requeridas por la empresa. También se le anima por parte de la empresa a participar en las actividades de contribución social como miembro de la sociedad y la comunidad.

RELACIONES CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Relaciones con entidades políticas y administrativas.

- Política de Honda:

Como entidad corporativa independiente, Honda mantiene relaciones adecuadas con las entidades políticas (organizaciones políticas y políticos) y las entidades administrativas (agencias gubernamentales y funcionarios públicos).

- Conducta requerida:

Interactuaré con las entidades políticas y administrativas de forma correcta en conformidad con las leyes, regulaciones, y las políticas de empresa y no ofreceré a los políticos o a los funcionarios ni diversión ni regalos (ya sea monetario o no) que sean prohibidos por la ley, las regulaciones y las políticas empresariales.

- Explicación:

Honda ha establecido una política anticorrupción y requiere el cumplimiento por parte de todos los asociados de Honda Group. Este marco ha sido establecido para asegurar el cumplimiento de relaciones adecuadas con las entidades políticas y administrativas. Cuando se interactúe con los políticos o los funcionarios públicos usted debe cumplir con la ley, regulaciones, y las políticas anticorrupción. Además, sobornar o ser sobornado por un ciudadano privado puede ser prohibido según las leyes y regulaciones de determinados países. Debería consultar con el departamento legal si tiene alguna pregunta en la interpretación de lo detallado más arriba u otras dudas y no actuar bajo su propio criterio.

- P: Cuando Honda empezó su negocio en ciertos países el consultor que se le encargó el asesoramiento respecto a la entrada al mercado propuso que se le ofreciera, a través de él, dinero a un funcionario del gobierno para facilitar la investigación de mercado. Actos de este tipo son una práctica común de negocio en el país. ¿Es esto aceptable en base al Código de conducta de Honda?

- R: El soborno que implica a políticos y funcionarios públicos, incluso de forma indirecta, está prohibido por ley, las regulaciones y las políticas anticorrupción. Por favor, consulte dichas leyes, regulaciones, y políticas. Debería denunciar al departamento legal si usted recibe tal oferta y no actúa según su propio criterio.

RELACIONES CON ACCIONISTAS, INVERSORES Y OTROS INTERESADOS.

Publicación de la información.

- Política de Honda:

Con el fin de permanecer como una compañía altamente transparente, Honda lucha para una adecuada comunicación con sus clientes, socios, accionistas e inversores, comunidades locales, y otros accionistas.

- Conducta requerida:

Revelaré adecuadamente la información acorde con la ley, las regulaciones, y la política empresarial cuando revele información a terceras partes externas e interactuaré de una forma cortés con los accionistas.

Honda lucha para comprometerse en la divulgación de información de forma adecuada y en el momento oportuno, e incrementar la transparencia corporativa a través de la comunicación adecuada para reforzar más si cabe la confianza y el entendimiento de la sociedad.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- Explicación:

La confianza de la sociedad se argumenta como el reflejo adecuado de la situación financiera del grupo Honda y de las actividades empresariales en la divulgación de la información del grupo.

De esta manera, cuando se lleve a cabo dicho cometido usted debe dar la información de forma adecuada según la ley, las regulaciones, y la política de la empresa. Como asociado de Honda Group, usted debe registrar por completo y acuradamente toda la información relativa a su trabajo que puede pertenecer a la situación financiera, actividades laborales, u otra información de divulgación, y no deberá de ninguna forma falsificar dichos registros u documentar de forma deliberada información que no es real.

La divulgación de información a terceras partes externas puede realizarse ocasionalmente a demanda de las agencias gubernamentales. Usted debería contestar adecuadamente a estas demandas, tal como cooperar con las investigaciones por parte de las agencias gubernamentales.

Honda le confiere suma importancia a la comunicación con terceras partes externas. La autoridad para responder a dichas partes como representativos de Honda es delegado solo a los departamentos que se detectan como apropiados.

CUMPLIMIENTO Y CÓMO REPORTAR INCUMPLIMIENTOS.

Cumplimiento y ética.

- Política de Honda:

Honda continuamente lleva a cabo iniciativas para fortalecer el cumplimiento para reforzar la confianza establecida con la sociedad. A aquellos que trabajan en Honda se les pide que cumplan con las leyes relevantes, regulaciones, y políticas actuando con ética.

- Conducta requerida:

Cumpliré con la ley, regulaciones y políticas de la empresa. Actuaré con la ética según las normas sociales y el sentido común.

- Explicación:

Una amplia variedad de leyes atañen a nuestras operaciones desde que Honda se dedica globalmente a actividades de negocio y en diversas áreas de negocio. Debe entender y cumplir con las leyes y políticas pertenecientes a todos los aspectos de su trabajo.

- Entender las leyes y regulaciones:

Entender y cumplir el contenido y el espíritu de las leyes relevantes, las regulaciones y de las políticas empresariales, y responda adecuadamente si son modificadas.

- El procedimiento cuando la interpretación no es clara:

Si no está seguro sobre la interpretación de la ley, la regulación o la política empresarial, confirme la interpretación con el departamento legal o con el departamento que estableció la política y asegúrese de entender correctamente su contenido.

- Informar y notificar:

Reportar y notificar de forma adecuada tal y como se requiere según las leyes, regulaciones y las políticas empresariales. Debe hacerse con sumo cuidado ya que algunas leyes pueden también aplicarse en otras legislaciones de otros países a parte del que usted está trabajando. Asegúrese de consultar cualquier duda que tenga con su departamento legal. Por ejemplo, debe tener cuidado en referencia a las leyes y las regulaciones tal y como se detalla más abajo.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- Leyes y regulaciones relacionadas con la importación y la exportación:

Las personas que importen o exporten artículos, servicios, o tecnología a través de las fronteras nacionales deben cumplir con las leyes y regulaciones, sanciones económicas impuestas en ciertos países, y realizar los procedimientos necesarios tales como la solicitud de permisos. Cuando se importe o se exporte, asegúrese de llevar a cabo los procedimientos adecuados según las leyes, regulaciones, y políticas empresariales en cuanto a la confirmación si la transacción está sujeta a regulaciones.

Cómo reportar incumplimientos.

- Conducta requerida:

Si me doy cuenta de alguna violación o posible violación de la ley, regulaciones o de las políticas de empresa, informo del hecho, y presentaré sugerencias, y consultaré si es necesario con mi superior, el departamento legal, o con la línea de contacto de cumplimiento y ética (esto incluye las líneas de contacto internas del soplón establecido por las compañías).

- Explicación:

Si eres conocedor de alguna violación o posible violación del Código de conducta Honda, asegúrese de informar de forma inmediata el hecho a su superior.

Si se siente incómodo consultando sus asuntos con su superior, usted puede ponerse en contacto con la línea de la empresa cumplimiento y ética. Aunque estos envíos pueden hacerse de forma anónima, considere el hecho de identificarse a la hora de hacerlo para poder confirmar los hechos y poder recibir comentarios de usted. Las personas que hagan estas presentaciones están protegidas contra represalias por enviar los hechos a la línea de contacto cumplimiento y ética o por cooperar en una investigación.

Línea ética.

Línea ética MH:

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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- Correo electrónico:

hme.ethics@honda-eu.com.

- Teléfono: +4 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.

- Teléfono: +81 3 5412 2366.

ANEXO III: Política de viajes.

Departamento: Recursos Humanos.

Procedimiento: Viajes e invitaciones.

Creación: noviembre de 2006.

Actualización: septiembre de 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 3 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.

Dilluns, 30 d'octubre de 2017

- g) No se podrá utilizar el mini bar 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.

Procedimiento elaborado por RRHH Montesa Honda, SAU.

Aprobado por K. Sakamoto, presidente Montesa Honda, SAU.

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	D/J
Directores	D/J
Subdirectores	D/J
Staff japonés	D/J
Resto de empleados	C

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

Procedimiento elaborado por RRHH Montesa Honda, SAU.

Aprobado por K. Sakamoto, presidente Montesa Honda, SAU.

Barcelona, 22 d'agost de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès