



RESOLUCIÓ de 27 d'octubre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nidec Motors & Actuators (Spain) SAU, per al període de l'1 de gener de 2024 al 31 de març de 2027 (Codi de conveni 08103002012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nidec Motors & Actuators (Spain) SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 21 de novembre de 2024 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nidec Motors & Actuators (Spain) SAU, per al període de l'1 de gener de 2024 al 31 de març de 2027 (Codi de conveni 08103002012019), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA NIDEC MOTORS & ACTUATORS (SPAIN) SAU, PARA EL PERÍODO DEL 1 de gener 2024 al 31 de març 2027

CAPÍTULO I **Disposiciones Generales**

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio es de aplicación en la empresa Nidec Motors & Actuators (Spain) SAU.

Artículo 2. Ámbito Personal

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales concertadas entre la Dirección de Nidec Motors & Actuators (Spain) SAU y el personal que presta sus servicios en la misma.

Artículo 3. Ámbito Funcional

Se aplican las normas del presente Convenio a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de Nidec Motors & Actuators (Spain) SAU.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2024 extendiéndose su vigencia hasta el día 31 de marzo de 2027.

La denuncia, proponiendo la iniciación de la revisión o prórroga del presente Convenio, deberá realizarse con una antelación mínima de un mes ante la Autoridad Laboral.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual.

Artículo 6. *Derecho Supletorio*

En lo no previsto en este Convenio serán de aplicación el Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación general vigentes en cada momento.

Artículo 7. *Compensación y Absorción*

Las condiciones económicas y de otra naturaleza establecida en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorben y compensan cualesquiera otras que tuvieran las personas trabajadoras en virtud de disposición legal o de cualquier otro origen.

Artículo 8. *Complemento Ad Personam*

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio que, a título personal, tengan pactadas por contrato de trabajo unas condiciones superiores a las aquí pactadas, se les respetarán a todos los efectos, con estricta garantía Ad Personam.

Artículo 9. *Comisión Paritaria*

Para vigilar el cumplimiento del Convenio colectivo y entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación e interpretación del mismo, y en todo caso, para entender de forma previa y obligatoria a la interposición de acciones vía administrativa y/o jurisdiccional, ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria integrada por tres Representantes de los/as trabajadores/as y otros tres en Representación de la Dirección de la empresa, como suplentes los que en cada momento se determinen. En ambos casos, titulares y suplentes de las dos partes, deberán haber formado parte de la Comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses, y con carácter extraordinario a convocatoria de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios y extraordinarios, según determinen las partes. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de quince días naturales, en el segundo, en el máximo de tres días laborales.

Asimismo, la Comisión Paritaria deberá ser obligatoriamente consultada previa interposición de demanda por conflicto colectivo y en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo emitir, en los dos casos y en un plazo de quince días, un informe con sus conclusiones.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante y se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones. En el caso de no existir acuerdo, se formulará consulta al Organismo competente. Una vez efectuada la misma, y obtenido el resultado correspondiente, la Comisión mantendrá una nueva reunión al objeto de alcanzar el acuerdo. Si éste no fuera posible, cualquiera de las partes podrá ejercitar las acciones pertinentes que a su derecho convenga.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, libremente designados por cada una de las partes.

CAPÍTULO II **Principios Informadores** **de la Relación Laboral**

Artículo 10. *Calidad Total*

Las personas trabajadoras y la Dirección, convencidos de que la calidad total es la fuente determinante del desarrollo y progreso de la empresa y garantía para su futuro; se comprometen a la puesta en común de sus competencias al servicio de una mejor comprensión y satisfacción de los clientes.

Artículo 11. *Rigor Profesional*

El personal colaborará activamente con la Dirección para lograr un alto nivel de eficacia y productividad actuando profesionalmente con rigor y determinación en el desarrollo de su trabajo, comprometiéndose a salvaguardar los intereses de la empresa y adoptar las medidas establecidas por ésta para la protección de los bienes que les sean confiados, informando a sus superiores de cuantas deficiencias pudieran encontrar en los productos, materiales, equipos o útiles a fin de que las mismas puedan ser prevenidas o subsanadas de manera inmediata.

Artículo 12. *Mejora Continúa*

Con el fin de lograr una mejora permanente de la competitividad de la empresa, las personas trabajadoras y la Dirección consideran prioritaria la aplicación y el cumplimiento estricto de los “3Q6S Nidec”, que es una metodología basada en aplicar las 6S: organizar, ordenar, limpiar, estandarizar, tener buena actitud y disciplina, para llegar a conseguir las 3Q: calidad de la persona trabajadora, del producto y de la compañía y del “Sistema de Producción Nidec” (SPN), que es un sistema de producción basado en el enfoque al proceso productivo, en el autocontrol de la calidad y entregas a tiempo para la protección del cliente, en el respeto al producto, orientado a la mejora continua y en eliminar mudas improductivas.

Igualmente, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que el progreso y la productividad provienen esencialmente de los medios, el conocimiento y la voluntad de las personas que forman parte de la empresa, se comprometen:

- a) Las personas trabajadoras, a contribuir activamente a la mejora continua de los procesos y sistemas de trabajo, mediante la aportación de Iniciativas o Sugerencias de Progreso y su participación en los QRQC (Quick Response Quality Control).
- b) La empresa, a facilitar dicha contribución de las personas trabajadoras, proporcionando a éstas la formación y medios necesarios para que la misma pueda llevarse a término y adoptando cuantas soluciones y sugerencias propuestas sean viables.

CAPÍTULO III **Organización del Trabajo**

Artículo 13. *Facultades de Dirección y Organización*

La organización del trabajo, la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo y la selección del personal adecuado, de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente y el presente Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa lo llevará a cabo a través del ejercicio de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes. Todo ello con el máximo respeto a los derechos y la dignidad de las personas trabajadoras sin discriminación alguna.

Artículo 14. *Amplitud y Alcance de las Facultades Directivas*

La facultad y atribuciones reconocidas a la Dirección de la empresa comprenden entre otras, a título enunciativo, las siguientes responsabilidades:

1. La estructuración de las diferentes unidades orgánicas, servicios y funciones que en cada momento considere convenientes.
2. La distribución y movilidad del personal en y entre las distintas unidades operativas o funcionales en que se encuentre estructurada la empresa con arreglo a las necesidades productivas, respetando el procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 39 ET).
3. La asignación de competencias y cometidos a las personas trabajadoras.
4. La simplificación del trabajo, mejora de sistemas, métodos y procedimientos industriales o administrativos.

5. La regulación y adecuación de las cargas de trabajo y rendimiento a las condiciones que resulten de la aplicación de los sistemas, métodos y procedimientos industriales o administrativos, procesos de fabricación, manipulación de materiales, equipos o condiciones técnicas de los mismos.

6. La asignación de equipo a los distintos procesos y cometidos necesarios para la saturación del trabajo en orden a la obtención de los objetivos previstos.

7. La fijación de los índices de calidad y desperdicio admisibles a lo largo del proceso industrial o económico.

8. La determinación de la cantidad y calidad de unidades a producir y de los sistemas, métodos y procedimientos encaminados a su obtención.

9. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados a la persona trabajadora.

10. Cualesquiera otras responsabilidades análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que le vengán asignadas por la legislación vigente.

Artículo 15. *Delegación de las facultades*

La delegación de facultades directivas se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Artículo 16. *Sistemas de Trabajo*

La organización del trabajo en cada una de las unidades organizativas de la empresa, tanto en las productivas como en las de apoyo logístico y técnico-administrativo estará regulada y se adecuará en todo momento a los principios y normas de 3Q6S Nidec, principalmente en lo referente al Sistema de Producción Nidec (SPN) e Implicación del Personal (IP).

Artículo 17. *Estructura Organizativa*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio estarán adscritas a las unidades operativas o funcionales correspondientes a las mismas. Dicha adscripción estará sujeta al ejercicio de las facultades organizativas de la Dirección con arreglo a las necesidades productivas de cada momento.

A nivel de estructura productiva, la célula organizativa básica, será el Equipo Autónomo de Producción (EAP). Los/as operarios/as de los EAP tendrán asignadas las siguientes tareas:

a) Fabricación

- Lograr un nivel óptimo en cuanto a calidad y cantidad de unidades a producir conforme a los planes, programas e índices establecidos.
- Realizar el aprovisionamiento de materiales conforme a la metodología de aprovisionamientos frontales, FIFO, Kanban, trazabilidad e identificación.
- Realizar el control y registro, en los impresos de seguimiento continuo de la actividad, de las unidades producidas, interrupciones e incidentes.
- Gestionar la organización del trabajo en lo referente a distribución de tareas, pausas y rotación de puestos entre todos los miembros, dentro del marco normativo del SPN y del presente Convenio.
- Llevar a cabo el desarrollo del trabajo en conformidad con los principios del Sistema de Producción Nidec (SPN).

b) Calidad y Autocontrol

- Realizar el auto-control de la calidad del producto en las distintas fases de la operación visualmente y/o mediante la utilización de patrones de medición directa según Plan de Vigilancia.
- Anotar los datos relativos a rechazos, elaborando gráficos simples de control estadístico y cumplimentar la matriz de auto-calidad.
- Aplicar las normas e instrucciones de control conforme a la regla de paro al primer defecto.
- Realizar la identificación con etiquetas (topos) del 100% de los defectos en cada puesto de trabajo y colocarlos en la caja roja.
- Realizar todos los registros de los controles especificados con las frecuencias previstas necesarias según Plan de Vigilancia.
- Realizar los controles especificados en el Plan de Vigilancia incluyendo los SPC, supercontroles, etc.
- Realizar todo el procedimiento de arranque de serie mecánico más todos los controles correspondientes de patrones, de patrones de Poka Yoke y rellenar los registros previstos.
- Verificar el adecuado funcionamiento de los instrumentos automáticos de control Poka Yokes conforme a las instrucciones de trabajo disponibles.
- Realizar los controles y registros especificados para una Jornada de Plena Cadencia (JPC).
- Identificar todos los conjuntos y subconjuntos según las pautas de embalaje y manutención.
- Atender y participar en todas las formaciones de Calidad.

c) Mantenimiento Preventivo

- Participar activamente en los talleres 3Q6S aplicando su metodología (eliminar, ordenar, limpiar, estandarizar y respetar).
- Mantener las máquinas/herramientas y otros equipos de producción en estado de producir conforme a los estándares establecidos.
- Realizar el auto mantenimiento de las máquinas y equipos de producción asignados, limpiando, verificando niveles, efectuando engrases, sustituyendo componentes y piezas defectuosas, conforme a los manuales técnicos e instrucciones predefinidas.
- Participar en el análisis de averías.
- Participar en los talleres TPM: registrar y analizar micro paros y participar en la elaboración y desarrollo de los planes de acciones.
- Registrar las operaciones de mantenimiento preventivo desarrolladas, así como las anomalías detectadas.

d) Reglaje y Cambio de serie

- Efectuar reglajes y cambios de utillajes o de serie, validando la primera pieza producida después de la operación.
- Registrar la hora de inicio y duración de los cambios de serie.
- Participar en talleres SMED a fin de optimizar los tiempos de cambios de serie.
- Respetar las pautas establecidas para los cambios de serie.

e) Mejora de Procesos/Procedimientos

– Participar, a través de los grupos de QRQC (Quick Reponse Quality Control) y demás mecanismos previstos en el Sistema de Producción Nidec (SPN), en el diseño y mejora del área de trabajo, así como en la simplificación y optimización de los procesos productivos.

– Participar en el Programa de iniciativas de Progreso, formulando propuestas de mejora.

f) Comunicación/Formación:

– Buscar el auto desarrollo del Equipo, mediante la adquisición progresiva de un conocimiento de todas las tareas y desarrollo de nuevas competencias.

– Facilitar la integración en el Equipo del personal de nuevo ingreso y asegurar una transmisión permanente de conocimientos entre todos los miembros.

– Trabajar de forma coordinada con otros equipos en la resolución de problemas comunes.

– Participar en la elaboración del Plan de Formación.

g) Seguridad/Ergonomía

– Cumplir las normas de seguridad en el trabajo.

– Mantener el área de trabajo limpia y ordenada debiendo disponer de los medios necesarios.

– Contribuir a la definición ergonómica de los procesos de trabajo.

Artículo 18. *Creación de Sistemas de Organización del Trabajo*

La creación de cualquier sistema de organización del trabajo se llevará a término conforme a lo previsto en la legislación laboral vigente.

La actividad mínima exigible es 100, y la actividad óptima 133.

La actividad normal y habitual que se desarrolla en la empresa es 110. El desarrollo del Sistema de Producción Nidec y la Implicación del Personal debe permitir mejorar este rendimiento y alcanzar los objetivos de productividad fijados.

La Dirección, aplicando sistemas reconocidos internacionalmente (MTM, cronometraje, filmación, estudios ergonómicos, etc.), establecerá los métodos y tiempos de las diferentes operaciones y tareas asignadas a cada trabajador/a de acuerdo con el desarrollo del Sistema de Producción Nidec (SPN), que permitirán definir los niveles de calidad y cantidad exigibles.

La modificación de tiempos se efectuará cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

– Por reforma o modificación de métodos, componentes y procedimientos.

– Cuando se haya incurrido en manifiesto error de cálculo.

Los periodos de adaptación se fijarán de acuerdo con las características de las diferentes operaciones con un máximo de 20 días.

Las personas trabajadoras recibirán la instrucción y formación necesaria para seguir el método determinado por la empresa.

Si existiera discrepancia por parte de las personas trabajadoras afectadas y/o sus representantes, se podrá requerir la presencia de sus gabinetes externos que podrán contrastar sus estudios con los de la empresa. De persistir la discrepancia será requerida la intervención del Tribunal Laboral de Catalunya que, en trámite de conciliación o de arbitraje, dictaminará lo procedente dentro de los plazos legalmente establecidos, sometiéndose ambas partes expresamente al arbitraje de este Organismo.

Entre tanto, se aplicará el método determinado por la empresa, siendo la actividad mínima exigible el 100 mientras no se resuelva el arbitraje.

CAPÍTULO IV Régimen del Personal

Artículo 19. *Clasificación Profesional*

Las personas empleadas se clasifican en cuatro grupos profesionales y funcionales:

a) Grupo 1. Personal Directivo y Cuadros Técnicos:

Son las personas empleadas que, con nivel de estudios universitarios superior o medio y competencia adecuada, tienen responsabilidades que implican dirigir, planificar, organizar y coordinar tanto actividades rectoras del funcionamiento de la empresa como equipos de trabajo y/o desempeñan funciones de contenido técnico relativas a la investigación y desarrollo de productos, procesos de trabajo o sistemas de gestión.

b) Grupo 2. Personal Técnico, Administrativo y Profesionales de Organización y Gestión:

Son las personas empleadas que, con nivel de estudios bachillerato o formación técnica y la competencia adecuada, realizan funciones relativas a la gestión, a la técnica o a la administración, que implican relaciones con los clientes o proveedores, obtención y tratamiento de informaciones relativas a la gestión, realización de análisis de ensayos, supervisión y control de actividades relativas a los procesos de trabajo, mantenimiento central de máquinas e instalaciones u otras responsabilidades similares.

c) Grupo 3. Personal Auxiliar Administrativo:

Son las personas empleadas que, con nivel de estudios bachillerato o formación técnica y la competencia adecuada, realizan funciones relativas a la administración y gestión a nivel departamental en actividades relativas a los procesos de trabajo.

d) Grupo 4. Profesionales de Taller:

Son las personas empleadas que, con nivel de estudios formación profesional y la competencia adecuada, realizan funciones operativas relacionadas directamente con el proceso productivo, tales como fabricación de inducidos, equilibrado de inducidos, montaje subconjuntos, montaje de motores, control de calidad del proceso, servicios generales, almacenamiento de materiales, aprovisionamiento de las líneas (tren) u otras funciones similares.

Artículo 20. *Definición Niveles Grupos Profesionales de Taller*

- Profesionales de Taller C: es aquella persona trabajadora de reciente incorporación y que presta sus servicios durante el primer año de contratación.
- Profesionales de Taller B: es aquella persona trabajadora que acredita una experiencia en las funciones propias de su grupo profesional de al menos 1 año.
- Profesionales de Taller A: es aquella persona trabajadora que acredita una experiencia en las funciones propias de su grupo profesional de al menos 2 años.

Artículo 21. *Selección de Personal Interno y Externo*

En caso de vacantes de puestos de trabajo, la Dirección determinará las exigencias de formación, experiencia y conocimientos específicos de los mismos.

Asimismo, la Dirección fijará los criterios de selección que se emplearán en cada caso.

La empresa hará públicas las vacantes a cubrir al objeto de dar preferencia a las personas empleadas con potencial de crecimiento en la organización y que trabajen para el desarrollo de la Calidad Total.

La selección de personal interno o externo es competencia de la Dirección y se hará en función de los conocimientos y competencias requeridos, sin ninguna discriminación por razón de sexo, raza o religión.

Artículo 22. *Contratación del Personal*

La empresa, de acuerdo a sus necesidades, podrá emplear cuantas modalidades de contrato de trabajo prevea la legislación vigente en cada momento.

La contratación de personas trabajadoras se realizará siempre por escrito entregando la empresa a los Representantes de los/as trabajadores/as la copia básica de los contratos que se suscriban.

Toda contratación se realizará dentro del marco de clasificación profesional establecido en el presente Convenio.

En lo referente a la duración máxima de los contratos eventuales, ambas partes se acogen a lo previsto en el artículo 29 a) del vigente Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

El número de personas contratadas a través de las Empresas de Trabajo Temporal no podrá superar, en cómputo anual, el 15% de la plantilla.

Asimismo, los nuevos contratos, cuya duración inicial sea superior a 5 meses, se realizarán a través de contratación directa por parte de la empresa.

Al término de cada año natural, si el número de contrataciones de duración determinada en cómputo de media anual superara el 20% de la plantilla fija, la empresa y los Representantes de los/as trabajadores/as, analizarán conjuntamente y acordarán si procede la conversión de determinados empleos en permanentes, en base a la evolución de la producción y ventas previstas para el siguiente ejercicio.

La empresa informará trimestralmente a los Representantes Legales de los/as Trabajadores/as acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos con la indicación del número de estos.

Artículo 23. *Periodo de Prueba*

Se establece un periodo de prueba para las nuevas contrataciones en función del grupo profesional:

1. Personal Directivo y Cuadros	6 meses
2. Personal Técnico y Administrativo	2 meses
3. Personal Auxiliar Administrativo	1 mes
4. Profesionales de Taller	1 mes

Durante el período de prueba tanto la persona trabajadora como la empresa podrán desistir de la prueba y proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de preaviso. Si esta decisión fuera adoptada por la empresa se abonará una indemnización equivalente al salario de una semana.

Artículo 24. *Integración del Personal*

El personal de nueva incorporación realizará una integración inicial para conocer la empresa (productos, procesos, organización, departamentos, etc.) y el entorno de su puesto de trabajo (responsabilidades, funciones, compañeros, responsables, etc.).

Asimismo, todo el personal nuevo trabajará durante una semana en las líneas de producción a fin de conocer y ayudar a comprender su problemática.

Artículo 25. *Formación del Personal*

La empresa establecerá y desarrollará anualmente un Plan de Formación que tendrá por objeto:

- Incrementar los conocimientos generales y específicos de las personas trabajadoras.
- Mejorar la competencia de las personas trabajadoras.
- Adaptar al personal a los cambios tecnológicos (procesos y productos).
- Desarrollar la Polivalencia y la Policompetencia.
- Conocer e implantar la metodología 3Q6S.
- Conocer y aplicar los útiles de Calidad.

Los Representantes de los/as trabajadores/as colaborarán en la elaboración y desarrollo del Plan anual de Formación.

Las personas trabajadoras que participen con aprovechamiento en las acciones formativas se les reconocerán éstas en su promoción interna.

Artículo 26. *Movilidad Interna*

Dentro del mismo grupo funcional, la empresa podrá destinar a las personas trabajadoras a distintos puestos, con los límites establecidos en la legislación vigente para la movilidad funcional.

Cuando por razones técnicas, organizativas y/o productivas, la empresa haga cambios de puestos de trabajo temporales que implique la realización de cometidos específicos de un Grupo Profesional superior, la duración del mismo no podrá exceder de cuatro meses ininterrumpidos u ocho alternos durante un año; abonándole a la persona trabajadora la correspondiente diferencia de retribución, entre lo que percibe y lo que por clasificación esté establecido para el trabajo que efectivamente realice.

De mantenerse esta situación por un período de tiempo superior a los anteriormente definidos se entenderá que existe una vacante en ese Grupo Funcional, aplicándose en ese caso lo previsto en el artículo 21.

Asimismo, al objeto de actualizar el conocimiento de nuestros procesos y productos, todo el personal no productivo podrá trabajar en las líneas de producción por un periodo máximo de 5 días al año.

Artículo 27. *Movilidad por Embarazo*

La trabajadora gestante, durante el periodo de embarazo tendrá derecho a que le sean asignados trabajos distintos a los de la función que desempeña, siempre que, por prescripción del correspondiente facultativo de la Seguridad Social, los mismos pudieran resultar nocivos para su salud o la del feto.

Este cambio de funciones no supondrá en ningún caso modificación de su clasificación profesional, ni merma en su remuneración u otros derechos garantizados por el presente Convenio.

Finalizada la causa que motivó la movilidad, la trabajadora se reincorporará al desempeño de su trabajo habitual.

Artículo 28. *Movilidad por Disminución de la Capacidad*

La empresa procurará acoplar a las personas trabajadoras de capacidad disminuida, siempre que esto no constituya invalidez y haya sido reconocida oportunamente por los Servicios Sanitarios especializados de la Seguridad Social, en la realización de funciones adecuadas a la naturaleza de su disminución, sin menoscabo de la retribución que viniera percibiendo.

Esta movilidad funcional se efectuará siempre de acuerdo con la disponibilidad de puestos de trabajo adaptables a las características de la disminución que aqueja al trabajador o trabajadora.

Artículo 29. *Ceses*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la Empresa resolviendo voluntariamente su contrato de trabajo, con excepción de aquellos que se encontrarán en periodo de prueba, vendrán obligados a preavisar dicha circunstancia con los siguientes plazos de antelación:

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| 1. Personal Directivo y Cuadros | 2 meses |
| 2. Personal Técnico y Administrativo | 1 mes |
| 3. Personal Auxiliar Administrativo | 15 días |
| 4. Profesionales de Taller | 15 días |

CAPÍTULO V Calendario, Horario y Vacaciones

Artículo 30. *Jornada*

Tomando como referencia el año 2023 se establece una jornada anual de trabajo de 1.776 horas efectivas para la vigencia del presente convenio. La jornada individual de trabajo queda establecida para los años 2024, 2025 y 2026 en 1.728 horas efectivas por año. Esta diferencia de 48 horas es considerada como 6 días de libre disposición.

Dentro de las horas anteriormente dichas se comprenden los quince minutos de descanso para el turno continuado, según Real Decreto Legislativo 2/2015.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas (artículo 34 Estatuto de los Trabajadores).

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos (artículo 37.1 Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 31. *Horarios y Turnos*

De acuerdo con las necesidades de cada departamento, el personal prestará sus servicios en el régimen de horario y turnos establecidos.

Los cambios de un régimen horario a otro se comunicarán a la persona trabajadora afectada y a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as con un mínimo de 15 días naturales de antelación.

- Régimen de turnos

El personal que trabaje en régimen de turnos dispondrá de 15 minutos de descanso por jornada o fracción superior a 5 horas. Este tiempo de descanso computará como tiempo efectivo de trabajo.

- a) Horario continuado

El personal adscrito a este horario trabajará los días laborables de lunes a viernes en turnos mañana, tarde y noche con rotación cada 15 días.

- b) 4º y 5º turno (jornada completa)

El personal adscrito a este horario trabajará en turnos de 12 horas el sábado y domingo, y turnos de 8 horas en festivos. Completarán la jornada anual prevista en turnos inter-semanales con un máximo de 16 horas semanales. Quedan excluidos los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre.

- c) 4º y 5º turno (jornada parcial)

El personal adscrito a este horario trabajará en turnos de 12 horas el sábado y domingo, y turnos de 8 horas en festivos. Quedan excluidos los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre.

- Horario partido

El personal adscrito a este horario trabajará en la franja de 07.00 a 19.00 horas con una presencia efectiva de 8 horas. Tendrán flexibilidad de 3 horas a la entrada y dispondrán de 1 a 2 horas para la comida entre las 13.00 y 15.00 horas. Este personal podrá finalizar su jornada a partir de las 16.30h.

El personal adscrito a este horario dispondrá de la posibilidad de trabajar con una presencia efectiva de mínimo 7 horas, durante un día a la semana, garantizando cada semana un cómputo de 40 horas en total. Para el personal con reducciones de jornada, dicho cómputo se aplicará en la proporción correspondiente a la reducción acordada.

El personal adscrito a este horario tendrá la posibilidad de realizar jornada intensiva el último día laborable de la semana de acuerdo a los siguientes criterios:

El horario será de 07.00 a 15.00 horas.

La no realización, durante el año, de alguno o todos de estos días de jornada intensiva, no será compensable ni acumulable a años posteriores.

Este derecho no será aplicable ni acumulable para aquellas personas que disfruten Ad Personam una situación más ventajosa.

Si por motivo de organización departamental fuese necesario la cobertura de una franja horaria mayor de presencia, el responsable del departamento ocasionalmente podrá organizar y solicitar la presencia del personal adscrito a este horario con hasta una hora de flexibilidad en las franjas horarias marcadas.

- Jornada Intensiva de verano

El personal de estructura podrá realizar jornada intensiva desde el 25 de junio hasta el 10 de septiembre (ambos inclusive), durante los años 2024, 2025, 2026.

Durante la realización de dicha jornada intensiva no se percibirá el complemento Ayuda Comida.

Artículo 32. *Pausas y Descansos*

En los procesos productivos ligados a una producción continua de serie, se establecen pausas de descansos equivalentes al 5% del tiempo efectivo de trabajo.

En los procesos automáticos (ej. líneas de inducidos) los descansos para bocadillo y pausas de descansos se realizarán sin interrupción del proceso productivo, quedando, por motivos de seguridad, 2 operarios en la línea.

En los procesos manuales (ej. líneas de montaje, equilibrado, etc.) dichos descansos se realizarán, en función de las necesidades productivas, individualmente mediante relevos que se autorregularán a través de un comodín que abarcará un máximo de 18 personas o bien a través de 2 pausas colectivas de 2,5% cada una (3 pausas en turnos 12 horas).

Artículo 33. *Vacaciones*

El personal de Nidec Motors & Actuators, (Spain), SAU disfrutará de 28 días naturales ininterrumpidos que se realizarán entre el 1 julio y el 30 de setiembre, así como de 5 días laborables a disfrutar entre los días 24 y 31 de diciembre.

En función de las necesidades organizativas y/o productivas, se prevé la posibilidad de que un 25% de las personas trabajadoras en plantilla, desglosados por grupo profesional, disfrute sus vacaciones en los meses de julio y septiembre, y por lo tanto trabaje en el mes de agosto. La empresa lo notificará a las personas trabajadoras afectadas con un mínimo de 2,5 meses de antelación al disfrute de las vacaciones. En este mismo momento también se notificará al personal que debe realizar sus vacaciones en el mes de septiembre. Se dará preferencia al personal que, cumpliendo con las exigencias de los puestos requeridos, voluntariamente deseen trabajar en el mes de agosto, que en ese caso se deducirán del cómputo del 25%.

La obligatoriedad a trabajar en el mes de agosto tendrá carácter rotativo entre toda la plantilla. El personal que voluntariamente trabaje en el mes de agosto no será excluido de dicha rotación.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año de permanencia en la empresa, disfrutarán un número de días proporcionales al tiempo efectivo de prestación de servicios, considerándose a efectos de cómputo desde el 1 de agosto del año saliente al 31 de julio del entrante para las vacaciones de verano y desde el 1 de enero al 31 de diciembre para las vacaciones de Navidad.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado.

Las personas trabajadoras en situación legal de vacaciones percibirán el importe salarial bruto correspondiente a los conceptos de sueldo base, Complemento Ad Personam, Complemento Salarial, promedio 3 últimos meses del complemento polivalencia y policompetencia, y promedio de lo percibido por los conceptos de Complemento Nocturnidad, Complemento 4º y 5º Turno y Complemento Ayuda Comida, durante los once meses anteriores a la fecha del pago del correspondiente periodo vacacional (según el acuerdo consensuado de pago de pluses de vacaciones de 27/07/2021).

Artículo 34. *Flexibilidad Jornada Anual. Modulación*

Para ajustarse a las necesidades productivas y de mercado, se regula la posibilidad de distribuir la jornada anual de una manera irregular, de acuerdo a las siguientes normas:

- En periodos de baja demanda de mercado, reducción de la jornada semanal a 32 horas
- En periodos de alta demanda de mercado, incremento de la jornada semanal a 48 horas, donde el día adicional se trabajará en sábado.
- No se modulará en las semanas de menos de 40 horas.
- No se modulará para trabajar en el turno de noche, en cambio sí para descansar.
- Se establece un máximo de 5 sábados por persona, con un límite de 2 sábados por persona y mes.
- Por cada sábado trabajado se abonará una compensación. El importe de compensación de referencia para este concepto en el año 2024 es de 104,27 euros, de 107,29 euros para el año 2025 y de 110,40 euros para el año 2026.
- El preaviso deberá formularse por escrito con un mínimo de siete días naturales de antelación a las personas trabajadoras afectadas y a la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.
- La nómina mensual no se verá afectada en los periodos de disminución o aumento de la jornada semanal.
- Aquellas personas trabajadoras cuyo saldo de horas a fin de año sea superior a la jornada anual, descansarán estas horas durante los 4 meses primeros del año siguiente.
- Si, debido a reducción de la jornada semanal durante los meses de noviembre y diciembre, el saldo de horas a fin de año fuera inferior a la jornada anual pactada, se recuperarán esos días durante los 4 primeros meses del año siguiente, sin superarse, en ningún caso, el número máximo de 5 sábados anuales.

Artículo 35. *Tramitación de Permisos*

Para la obtención de un permiso, sea o no retribuido, la persona trabajadora deberá solicitarlo con la suficiente antelación en el sistema que existe para ello, y cursándolo a través de su mando.

La solicitud se presentará con una antelación mínima de cuatro días, y la empresa contestará, como máximo, con 48 horas de antelación, considerándose concedido en caso de no contestación. Para las solicitudes presentadas con una antelación superior a un mes, la Empresa contestará, como máximo, con la mitad del tiempo de antelación de dicha solicitud, considerándose concedido en caso de no contestación.

De lo previsto en este punto, se exceptúan los supuestos de gravedad y urgencia.
En todo caso, siempre será necesaria la justificación de los hechos causantes del permiso o ausencia.

Artículo 36. *Permisos Retribuidos*

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por los motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:

a) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padre/madre, padre político/madre política, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge y hermanos/as. Dos días laborables en caso de fallecimiento de hermanos/as, hijos/as políticos/as u otros familiares que convivan con la persona trabajadora.

b) Si el desplazamiento es fuera de la región y a menos de 500 km. se ampliarán a dos días laborables más. Para las distancias de más de 500 km. se ampliarán a tres días laborables más. Si el desplazamiento es fuera de la península se ampliarán a cuatro días laborables más.

c) Quince días naturales por matrimonio de la persona trabajadora.

d) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, segundas nupcias de padre/madre y padre político/madre política.

e) La persona trabajadora disfrutará de los permisos de nacimiento, adopción y acogida de hijo/a regulados en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja o de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Seis días laborables si el desplazamiento es fuera de la península.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica al especialista o al de cabecera del Servei Català de la Salut.

En el caso de asistencia a una consulta de medicina privada, hasta 24 horas al año. Hasta la totalidad de estas 24 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar al médico público o privado: a los hijos/as que convivan con la persona trabajadora, a todos aquellos familiares que convivan con la persona trabajadora y a padre/madre y padre político/madre política con o sin minusvalía que convivan o no con la persona trabajadora. La convivencia con la persona trabajadora deberá ser debidamente justificada con un certificado de residencia en el mismo domicilio, expedido con una antigüedad no superior a tres meses. Para las personas trabajadoras divorciadas o separadas que no convivan con sus hijos / hijas, el permiso retribuido deberá ser debidamente justificado con la sentencia de divorcio o separación.

i) Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.

j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos de examen para la obtención de un título académico o profesional, según el artículo 23, apartado 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

k) El personal que esté realizando su jornada laboral en turno de noche, y que disponga de una visita médica concertada para su persona fuera de su jornada laboral, pero hasta 4 horas después de la finalización del turno, podrá disponer de 4 horas de permiso retribuido:

– En todas las ocasiones necesarias para los casos de asistencia a consulta médica al especialista o al de cabecera del Servei Català de la Salut.

– En el caso de asistencia a una consulta de medicina privada, hasta 24 horas al año.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes de hasta cuatro días de permiso retribuido al año, aportando las personas trabajadoras suficiente acreditación del motivo de ausencia.

En todos los casos deberá aportarse la necesaria justificación y solicitar el permiso con la suficiente antelación si es posible.

En los permisos retribuidos se percibirá el mismo salario que percibiría la persona trabajadora en un día laborable trabajado.

En las visitas al médico de cabecera se abonará el 65% del importe salarial bruto correspondiente a los conceptos de Salario Base, Complemento Ad Personam, promedio 3 últimos meses del complemento polivalencia y policompetencia, y Complemento Salarial.

En los supuestos que dan derecho a permisos retribuidos regulados en los apartados a), c), d), e) y g) el inicio del disfrute de los días de permiso, empezarán a contar desde el inicio del hecho causante, salvo los siguientes supuestos:

- En caso de matrimonio de la persona trabajadora, si el matrimonio se celebrase durante el periodo de vacaciones, el permiso podrá disfrutarse con antelación o a continuación de las vacaciones.
- En caso de hospitalización, el permiso podrá ser disfrutado posteriormente al hecho causante, siempre y cuando en el momento del disfrute persista el hecho causante.

No computará como día de permiso el primer día del hecho causante, si la persona trabajadora ya tenía completada su jornada laboral de ese día, iniciándose en ese caso el permiso al día siguiente en que se produzca el hecho causante. De haberse trabajado parte de la jornada al iniciarse el permiso (día en que se produzca el hecho causante), las horas trabajadas durante ese día pasarán a descontarse del primer día que a la persona trabajadora le corresponda trabajar.

Estos permisos retribuidos se equiparán para las uniones estables de pareja legalmente acreditadas (mediante escritura notarial o bien por el registro de uniones estables de pareja del ayuntamiento que corresponda).

Artículo 37. *Control de Presencia*

Es obligatoria la presencia del personal en el puesto de trabajo desde la hora de entrada hasta el término de la misma, viniendo señalizadas éstas, así como los periodos de descanso, por los toques de sirena correspondientes.

Las personas trabajadoras deberán marcar con la tarjeta magnética de control al entrar y salir del Centro de Trabajo. Para el personal de turno partido deberán fichar también en el paro de la comida.

Las entradas con retraso deberán ser registradas por el Servicio de Recepción, además de quedar reflejadas en la tarjeta magnética de control.

El personal, para ausentarse de su centro de trabajo durante la jornada laboral, deberá obtener la autorización escrita de sus superiores.

Las personas trabajadoras que lleguen con retraso y las que regresarán después de haberse ausentado, con permiso de sus superiores, durante la jornada laboral, se reincorporarán a su función.

Los retrasos inferiores a cinco minutos, las dos primeras veces al mes que se produzcan, no tendrán descuento.

Artículo 38. *Calendario Laboral*

La Representación de la empresa, de mutuo acuerdo con la Representación Legal de los/as Trabajadores/as, confeccionará antes de finalizar el año en curso, el calendario laboral del año siguiente, de tal forma que de su cumplimiento resulten las horas de trabajo previstas en el artículo 30 de este texto.

En caso de que la distribución de las horas de trabajo en el cómputo anual diera lugar a días sobrantes de calendario laboral, éstos se repartirán de mutuo acuerdo entre las partes, preferentemente en puentes de un día. De no haberlo, se procederá a fijar mitad a elección de las personas trabajadoras y la otra mitad a determinar por la empresa.

CAPÍTULO VI **Seguridad y Salud Laboral**

Artículo 39. *Norma de Aplicación*

Será de plena aplicación la Ley 31/95 del 8 de noviembre de 1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, así como sus correspondientes desarrollos reglamentarios.

Artículo 40. *Prendas de Trabajo y Material Seguridad*

La empresa se obliga a tener siempre el material de seguridad que se precise para la protección del personal, y éste reconoce la obligación de utilizarlo, en especial en los puestos de riesgo demostrado.

La empresa suministrará cada dos años, y durante el primer trimestre, dos chaquetillas (o sudaderas), dos pantalones y dos camisas de verano de manga corta, al personal de taller.

En aquellos departamentos donde su función o utilización fuese requerida, la empresa proveerá la ropa corporativa.

En algunos puestos de trabajo se sustituirá la ropa normal por prendas especiales: batas, ropa antiácida, ignífuga o de abrigo especial para los que trabajen en lugares descubiertos o entrando y saliendo de las naves durante el invierno.

CAPÍTULO VII **Representación de los/as Trabajadores/as**

Artículo 41. *Comité de Empresa*

La empresa reconoce como Representantes del Personal, a los miembros del Comité de empresa y de las Secciones Sindicales elegidos conforme a lo establecido en la legislación vigente.

A los miembros del Comité de empresa, se les reconoce el derecho a la libre movilidad dentro de su centro de trabajo, estando o no en horas de trabajo y avisando con la máxima antelación posible.

Cuando los miembros del Comité de empresa hagan gestiones sindicales dentro de su horario de trabajo avisarán a su mando correspondiente cumplimentando el formulario a tal efecto.

Los miembros del Comité de empresa podrán reunirse dentro o fuera de su jornada de trabajo en la sala que tengan a su disposición.

Artículo 42. *Competencias y Garantías del Comité de Empresa*

El Comité de empresa tendrá las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

Los miembros del Comité de empresa, para el ejercicio de su función, contarán con las siguientes garantías:

- a) No podrán ser sancionados sin efectuar los trámites legales preceptivos.

b) Dispondrán de un total de 27 horas individuales y mensuales para el ejercicio de las actividades sindicales dentro y fuera de la empresa.

A estos efectos no se contabilizarán las reuniones especiales y no habituales que se tengan por iniciativa de la Dirección.

- c) Estas horas pueden ampliarse en caso de negociación de convenio.
- d) Ser informados de las propuestas de sanción que se produzcan.

Artículo 43. *Secciones Sindicales*

a) Las personas trabajadoras afiliados a los Sindicatos que reúnan las condiciones legalmente establecidas, de conformidad con los estatutos de éstos, podrán constituir Secciones Sindicales en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los miembros de dicha Sección Sindical, previa notificación a la empresa, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar el desarrollo normal de la actividad productiva, podrán:

- Celebrar reuniones.
- Recaudar cuotas directamente o por nómina a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten a través de sus Secciones Sindicales.
- Repartir propaganda, distribuir publicaciones y cualquier otro tipo de información sindical.
- Difundir anuncios y publicaciones.
- Ser informados de las sanciones que se vayan a imponer a los afiliados de su sindicato.

Las Secciones Sindicales constituidas, dispondrán de Tablones de Anuncios, en lugares que garanticen un adecuado acceso de las personas trabajadoras a los mismos.

b) Las Secciones Sindicales correspondientes a los Sindicatos más representativos a nivel estatal o Autonómico, en los términos previstos en el título III 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán elegir a un Delegado Sindical que tendrá los derechos, garantías y competencias siguientes:

1. Ejercer la representación sindical, eligiendo un Delegado Sindical que dispondrá de una parte de las mismas horas otorgadas a los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, según el artículo 42 apartado b).

2. Podrán difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, así como fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones de anuncios que a tal efecto tienen establecidos dentro de la empresa, en los lugares que garanticen un adecuado acceso de los mismos. Todo ello sin afectar la marcha normal de la producción.

3. La designación del Delegado Sindical deberá ser comunicada por el Sindicato Local, Comarcal o Federación, en cuyo ámbito se encuentre el centro de trabajo. La empresa, acto seguido, reconocerá al citado Delegado su condición de Representante del Sindicato a todos los efectos. Dicha comunicación se hará al menos con una semana de antelación y deberá concretar la fecha de cese del anterior si lo hubiere y la de entrada del nuevo.

4. El Delegado Sindical gozará de los derechos, garantías y competencias siguientes:

- Cuantas se contemplan en el artículo 64 del ET y demás leyes vigentes.
- Las garantías sindicales contempladas en el artículo 68 del ET, apartados a), b), c) y d).
- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas retribuidas inherentes a las funciones de cada Delegado Sindical y comprendidas en el artículo 42, apartado b).

Los/as miembros del Comité de empresa y los/as Delegados de las Secciones Sindicales acumularán trimestralmente las horas sindicales por Central, que respectivamente hayan utilizado.

En el supuesto de no utilizarse el total de horas sindicales, a que tengan derecho en el correspondiente trimestre, dichas horas podrán, parcial o totalmente, pasarse a engrosar las disponibles del trimestre siguiente, pudiendo ser acumuladas a cualquier miembro de la misma Central, no pasando de un máximo, por todos los conceptos, de 27 horas mensuales de uso individual.

El 60% de las horas sobrantes cada trimestre, podrán ser concedidas a la Central Sindical correspondiente para su acumulación al trimestre siguiente o abonarlas al valor de hora normal de trabajo correspondiente al Grupo 3 (Profesional de Taller A).

- Ser informados de las sanciones que se vayan a imponer a los afiliados a su sindicato.
 - Recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.
 - Podrán solicitar la situación de excedencia forzosa aquellas personas trabajadoras en activo que ostentasen cargo sindical de relevancia a partir de Local o Comarcal, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.
 - Participar en las negociaciones de los convenios colectivos con voz, pero sin voto.
 - Asimismo, el/la Delegado Sindical que resulte designado por su Central Sindical para que participase en la negociación de un Convenio colectivo de ámbito provincial o superior, le serán concedidos permisos no retribuidos por la empresa, a fin de facilitar su labor como negociador/a, durante el transcurso de la antedicha negociación.
5. Las Secciones Sindicales dispondrán, cada de una ellas, de un local con mobiliario adecuado y teléfono, así como un tablón de anuncios en lugar visible.
6. La empresa procederá a descontar la cuota sindical de la nómina a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten a través de sus Secciones Sindicales.
7. En todo lo no previsto, ambas partes se acogerán a la Legislación vigente.

Artículo 44. Asamblea de Trabajadores/as en el Centro de Trabajo

En el centro de trabajo, las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de empresa.

Los convocantes lo comunicarán a la Dirección de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, salvo casos excepcionales, con expresión del orden del día propuesto, la convocatoria y los nombres de las personas del Sindicato no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la Asamblea, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar prejuicios en la actividad normal de la empresa.

Si por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pudiera reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad laboral, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera. En ese supuesto todo el personal que trabaje en turno continuado descansará en la hora del bocadillo.

CAPÍTULO VIII Estructura Retributiva

Artículo 45. Incrementos y Revisiones Salariales

- Incrementos salariales

Para los años 2024, 2025 y 2026 se establece un incremento salarial del 3%, 2,9% y 2,9% respectivamente, para los siguientes conceptos:

- Salario Base,
- Complemento “Ad Personam” antiguo,
- Policompetencia/Polivalencia,
- Complemento “Team Leader”,
- Complemento Nocturnidad,
- Complemento Plus 4º y 5º turno,
- Plus Modulación,
- Horas Extraordinarias
- Complemento Ayuda Comida.

Los incrementos para el complemento Ad Personam nuevo y el Complemento Salarial se definen en los artículos 47 y 48 de este Convenio colectivo.

La revisión salarial se realizará el 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio colectivo y aplicará para los conceptos salariales descritos en el artículo 45.1.

Artículo 46. *Salario Base*

Es la parte de la retribución por unidad de tiempo que las personas trabajadoras percibirán en razón de su clasificación profesional.

Para los años 2024, 2025 y 2026 quedan establecidos los valores anuales brutos que se especifican:

Grupo Profesional (Euros)

	2024	2025	2026
Personal Directivo y Cuadros	31.666,88	32.585,28	33.530,28
Personal Técnico Administrativo	27.058,22	27.842,92	28.650,30
Personal Auxiliar Administrativos	23.601,90	24.286,36	24.990,70
Profesional de Taller A	27.058,22	27.842,92	28.650,30
Profesional de Taller B	25.330,20	26.064,78	26.820,64
Profesional de Taller C	23.601,90	24.286,36	24.990,70

Estos importes son distribuidos proporcionalmente en 14 pagas, pagaderos en 12 meses, las 2 pagas extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre.

Para la categoría Profesional Taller, la empresa podrá pactar por contrato individual un nivel retributivo salarial de Profesional de Taller B o C, aún cuando la persona trabajadora sea de nueva incorporación en función de la experiencia profesional que acredite.

Artículo 47. *Complemento Ad Personam*

Se establece para todas las personas trabajadoras, incluidos los contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal, un Complemento Ad Personam mínimo garantizado, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8 de este Convenio colectivo.

Los importes del complemento Ad Personam nuevo para los años 2024, 2025 y 2026, serán los siguientes:

Grupo Profesional (Euros)

	2024	2025	2026
Personal Directivo y Cuadros	8.226,82	8.605,38	8.995,00
Personal Técnico Administrativo	8.226,82	8.605,38	8.995,00
Personal Auxiliar Administrativo	6.565,72	6.896,12	7.236,04
Profesional de Taller A	8.226,82	8.605,38	8.995,00
Profesional de Taller B	7.119,42	7.465,92	7.822,50
Profesional de Taller C	6.565,72	6.896,12	7.236,04

Este complemento no será absorbible ni compensable.

Este concepto se revalorizará en igual porcentaje que los incrementos que se pacten en la negociación colectiva futura.

Artículo 48. Complemento Salarial

A efectos de calcular la retribución anual bruta en los apartados a) y b) del presente artículo, los conceptos que computan son: Salario Base, Complemento Ad Personam y Complemento Salarial.

a) Trabajadores/as con Complemento Ad Personam antiguo: para los años 2024, 2025 y 2026 se establece un incremento salarial del 3%, 2,9% y 2,9% respectivamente.

b) Trabajadores/as con Complemento Ad Personam nuevo:

– Trabajadore/as con una retribución anual bruta (antes de la revisión salarial) inferior a 39.000€ en el año 2023, el Complemento Salarial se incrementará un 3% en 2024, un 2,9% en 2025 y para el año 2026 se incrementará un 2,9%.

– Trabajadores/as con una retribución anual bruta (antes de la revisión salarial) superior o igual a 39.000 euros en el año 2023, el Complemento Salarial para el año 2024 se incrementará un 3%, para el año 2025 se incrementará un 2,9% y se le reducirá la cantidad anual bruta de 140€, y para el año 2026 se incrementará un 2,9% y se le reducirá la cantidad anual bruta de 140€.

Artículo 49. Pagas Extraordinarias

Las personas trabajadoras devengarán 2 pagas extraordinarias, verano y Navidad, cada una de ellas por el importe de una mensualidad correspondiente a los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento "Ad Personam", Complemento "Team-Leader", Complemento Polivalencia-Policompetencia y Complemento Salarial.

Las pagas extraordinarias se devengarán de 1 de enero a 30 de junio la de verano y de 1 de julio a 31 de diciembre la de Navidad.

El ingreso de las pagas extraordinarias estará disponible, en las cuentas corrientes o libretas de ahorro del personal, los días 15 de julio y 20 de diciembre o el día anterior si éstos fueran festivos.

Artículo 50. Policompetencia y Polivalencia

La polivalencia es la capacidad para realizar funciones en diferentes puestos de trabajo respetando los niveles de calidad y productividad requeridos.

La Policompetencia es la capacidad para ejercer diversas funciones (calidad, mantenimiento, flujo, participación, etc.) en un mismo puesto o fase del proceso productivo.

Para la plena aplicación del Sistema de Producción Nidec y los equipos autónomos es imprescindible desarrollar la polivalencia y policompetencia de los operarios a través de la formación, la experiencia y su aplicación práctica y efectiva.

La empresa definirá las exigencias de los diferentes niveles de polivalencia-policompetencia que se basarán en los siguientes ejes de policompetencia: producción, calidad, mantenimiento y flujo/animación y las diferentes actividades de polivalencia.

Los importes económicos brutos anuales de cada nivel para los años 2024, 2025 y 2026 quedan reflejados en la siguiente tabla:

	2024	2025	2026
Nivel 1	1.675,94	1.724,52	1.774,50
Nivel 2	4.046,98	4.164,30	4.285,12
Nivel 3	4.814,74	4.954,32	5.097,96
Nivel 4	5.600,98	5.763,38	5.930,54
Nivel 5	6.357,26	6.541,64	6.731,34
Nivel 6	7.922,60	8.152,34	8.388,80

Para alcanzar los diferentes niveles será necesario realizar con aprovechamiento la formación teórico-práctica que se defina en cada nivel y la validación por parte de los responsables de la aplicación práctica y efectiva exigida para cada nivel.

Para percibir el plus de Policompetencia y polivalencia, las personas trabajadoras deberán obtener un rendimiento 110 en promedio mensual. Los meses que no se alcance este rendimiento dejarán de percibir este plus.

Artículo 51. *Complemento Team-Leader*

Se establece un plus para los operarios (profesionales de taller) que realicen la función de Team-Leader dentro del EAP (Equipo Autónomo de Producción). El importe para el año 2024 queda establecido en 174,63€ brutos mensuales. Este plus se percibirá mientras se realice dicha función.

Para los años 2025 y 2026 estos importes se incrementarán, respectivamente, en 2,9% y 2,9%.

Artículo 52. *Complemento Nocturnidad*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en turno de noche, durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán un complemento por el tiempo efectivamente trabajado, que se establece para el año 2024 en 3,25 euros bruto/hora, para el año 2025 en 3,34 euros bruto/hora, y en 3,44 euros brutos/hora para 2026.

Artículo 53. *Complemento 4º y 5º Turno (Jornada Completa o Parcial)*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en el horario de 4º o 5º turno, percibirán un complemento por el tiempo efectivo de trabajo que se establece para el año 2024 en 5,19 euros brutos/hora.

Para los años 2025 y 2026 estos importes se incrementarán, respectivamente, en 2,9% y 2,9%.

Artículo 54. *Horas Extraordinarias*

Según dispone el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el valor de la hora extraordinaria no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria y el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Se establece el valor de la hora extraordinaria como el resultado de añadir un 75% al valor de la hora de la jornada ordinaria.

CAPÍTULO IX **Liquidación y Abono Salarios**

Artículo 55. *Abono de Salarios*

Todas las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos de un mes natural y les serán abonados mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que cada cual determine.

Si existiese algún error en la nómina, éste se regularizará en la semana siguiente.

La empresa se compromete a que los haberes de las personas trabajadoras estén disponibles en sus respectivas cuentas o libretas de ahorro, el último día laborable de cada mes como plazo máximo.

Los importes de los devengos que se definen en este Convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas, deduciendo la empresa de dichas percepciones la cuantía que conforme a la legislación vigente corresponda satisfacer en concepto de retenciones sobre el IRPF, cotizaciones a la Seguridad Social y cualquier otro concepto que legislativamente pudiera establecerse en el futuro.

Cuando una persona trabajadora falte al trabajo durante una jornada completa o parte de ella y el motivo de dicha ausencia no fuera de los previstos como de carácter retribuido, le serán descontados de sus haberes el importe correspondiente a las horas no trabajadas en cada uno de los conceptos retributivos.

Artículo 56. *Anticipos*

La empresa concederá anticipos a las personas trabajadoras que individualmente lo soliciten, por un importe máximo de 500 euros.

Se podrán solicitar anticipos todos los viernes del año o el día laborable anterior, si éste fuera festivo, exceptuándose aquellos correspondientes a la semana en que se hubiera efectuado el pago de nómina. Todos los anticipos se abonarán vía transferencia bancaria.

CAPÍTULO X **Mejoras Sociales**

Artículo 57. *Complemento de Enfermedad o Accidente*

La persona trabajadora que se encuentre de baja por incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad o accidente, percibirá con cargo a la empresa, un complemento salarial que, sumado a la prestación que perciba, se le garantice el 100% de su retribución bruta mensual, hasta que se produzca su alta médica o cause baja de la empresa.

A efectos de determinar el importe de esta percepción se considerarán como integrantes de la retribución bruta mensual de la persona trabajadora el salario base, promedio de los 3 últimos meses del Complemento Polivalencia/Policompetencia y el Complemento "Ad Personam" y Complemento Salarial.

Artículo 58. *Seguro de Vida e Invalidez*

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa, mientras mantengan su relación laboral con la misma, estarán incorporados a la Póliza Colectiva de Seguro de Vida e Invalidez, suscrito al efecto con las siguientes coberturas:

Capital Asegurado (cantidades brutas en Euros)

	2024	2025	2026
Invalidez Permanente Absoluta	14.633,23	15.057,59	15.494,26
Fallecimiento natural	14.633,23	15.057,59	15.494,26
Fallecimiento por accidente	29.267,51	30.116,27	30.989,64
Fallecimiento por accidente de circulación	43.899,71	45.172,80	46.482,82

En el momento en que la compañía aseguradora actualice y envíe las pólizas, se entregará una copia a las personas trabajadoras.

Artículo 59. *Jubilación Anticipada*

Para los años 2024, 2025 y 2026, las personas trabajadoras con edad comprendida entre los 60 y 65 que, reuniendo los requisitos establecidos en la Legislación Vigente para acceder a la prestación de jubilación de la Seguridad Social, se acojan voluntariamente a la jubilación, percibirán una indemnización única de acuerdo con la tabla siguiente:

Cantidad bruta por año antigüedad en Euros para los años 2024, 2025,2026

Edad de Jubilación :	2024	2025	2026
60 años	412,53	424,49	436,80
61 años	375,38	386,27	397,47
62 años	350,61	360,78	371,24
63 años	313,47	322,56	331,92
64 años	288,71	297,08	305,70
65 años	251,57	258,87	266,38

Independientemente de la indemnización anterior, podrán efectuarse los trámites oficiales que permita la ley, para los casos que pueda mejorarse la prestación por jubilación anticipada.

Artículo 60. *Comidas en Horarios Especiales*

Las personas trabajadoras de turno continuado que, por necesidades de la Empresa, tengan que prolongar su jornada de trabajo y ello afecte al almuerzo o cena, percibirán una compensación de 10,72 euros brutos para el año 2024 y para los años 2025 y 2026 estos importes se incrementarán, respectivamente, en 2,9% y 2,9%.

Artículo 61. *Kilometraje*

En el caso de que una persona trabajadora utilice su vehículo particular para efectuar una gestión para la empresa, se le compensará abonándole el kilómetro al precio estipulado en cada momento, si no se tiene compensación global por este concepto. El precio estipulado se fija en 0,34 euros brutos por kilómetro para para el año 2024 y para los años 2025 y 2026 estos importes se incrementarán, respectivamente, en 2,9% y 2,9%.

Artículo 62. *Complemento Dieta de Formación*

Las personas trabajadoras adscritos al régimen de turnos, que fuera de su jornada laboral, participen en formaciones organizadas por la empresa y ofertadas a la persona empleada con el fin de mejorar el desempeño en su puesto de trabajo, percibirán el Complemento Dieta de Formación de 16€ por día.

Artículo 63. *Reloj Conmemorativo 25 años de Antigüedad*

Al personal que cumpla 25 años de servicio en la Empresa, se le hará entrega de un reloj conmemorativo de dicha circunstancia.

La empresa propondrá una serie de opciones dentro de un catálogo de relojería y la elección de este obsequio será llevada a cabo por parte de la propia persona empleada reconocida.

El obsequio tendrá un valor máximo equivalente a 714,12 euros + I.V.A. para 2024, 734,83 euros + IVA para 2025 y 756,14€ + IVA para 2026.

Artículo 64. *Complemento “Ayuda Comida”*

El personal que realice horario partido percibirá un Complemento de Ayuda Comida por cada día efectivamente trabajado en ese régimen horario.

El valor económico se establece en 6,40€ brutos por día para el año 2024, 6,59€ brutos por día para 2025 y 6,78€ brutos por día para el año 2026.

El personal que realice 4º/ 5º Turno a jornada completa, percibirá el Complemento Ayuda Comida.

Este complemento no será aplicable a aquellas personas que reciban algún otro tipo de compensación por ese mismo concepto.

Artículo 65. *Reconocimiento Parejas de Hecho*

Las parejas de hecho que acrediten esta condición de acuerdo a los requisitos legales establecidos gozarán de los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras casados legalmente.

Artículo 66. *Bolsa de Horas*

Previa autorización del Director y por necesidades del Departamento, el personal de estructura podrá trabajar hasta un máximo de 24 horas anuales para su posterior disfrute en descanso, estas horas no serán acumulables de un año al otro.

Artículo 67. *Lactancia*

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, y para la lactancia del/de la menor hasta que éste/a cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

El tiempo de lactancia podrá realizarse al inicio o final del turno o acumularse para descansar días enteros. La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al/la otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras con derechos por guarda de menor, y previa justificación, podrán elegir turno siempre que se garantice la organización de la producción. En el caso de concurrencia de peticiones en el mismo turno, será rotativo por años naturales empezando la elección de turno las personas trabajadoras con los/las hijos/as de mayor edad.

En el caso de discrepancia se reunirá con carácter extraordinario la Comisión Mixta de Vigilancia y Arbitraje del Convenio (Comisión Paritaria).

Artículo 68. *Cesta de Navidad*

Para el año 2023 el valor por lote de Navidad quedó establecido en 79,82 euros + IVA. Para los años 2024, 2025 y 2026 estos importes se incrementarán, respectivamente, en 3%, 2,9% y 2,9%.

Se establece una comisión conjunta entre empresa y un miembro por cada sección sindical en representación de la RLT, con la finalidad de elegir conjuntamente el contenido de la Cesta de Navidad.

Artículo 69. *Resolución de Conflictos*

A efectos de solución de conflictos que pudieran originarse en el ámbito funcional y personal de este Convenio y, particularmente, para resolver los conflictos con causa en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someten expresamente a la mediación del Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

CAPÍTULO XI **Medidas para la Igualdad de las Personas LGTBI+**

Artículo 70. *Ámbito de Aplicación Personal, Territorial y Temporal de las Medidas Planificadas para la Igualdad de las Personas LGTBI+*

El ámbito de aplicación territorial y temporal de las medidas planificadas será coincidente con el de la vigencia del presente Convenio.

Respecto al ámbito personal de aplicación, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 del presente Convenio, las medidas planificadas serán de aplicación a todo el personal de Nidec Motors & Actuators (Spain) SAU, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, conforme a lo establecido en el art. 2 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (en adelante, RD 1026/2024).

Artículo 71. *Medidas Planificadas para la Igualdad de las Personas LGTBI+*

Las siguientes medidas tienen como finalidad conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en Nidec Motors & Actuators (Spain) SAU, teniendo las medidas planificadas un desarrollo transversal.

1. Compromiso con la igualdad de trato y no discriminación:

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos. No se tolerarán comportamientos o prácticas discriminatorias en general y, más específicamente, LGTBIfóbicas.

En este sentido, las partes reconocen la capital importancia que tiene el respeto a la diversidad, apostando por la efectiva inclusión, de las personas LGTBI+ en todos los ámbitos y, en este contexto, en el ámbito laboral.

Asimismo, las partes firmantes reconocen y valoran la diversidad como un pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo de la organización. Por ese motivo, Nidec Motors & Actuators (Spain) SAU, se compromete a fomentar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todas las personas, independientemente de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se sientan valoradas y respetadas.

2. Acceso al empleo

Con el fin de contribuir a erradicar estereotipos de acceso al empleo de las personas LGTBI+, se acuerdan las siguientes medidas:

- a) Formación y sensibilización: El departamento de recursos humanos/las personas encargadas de la selección de personal, recibirá/n formación específica en materia de diversidad LGTBI, especialmente en lo relativo a los sesgos relacionados con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, así como capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.
- b) Revisión de los criterios de selección: El departamento de recursos humanos revisará periódicamente los criterios de selección objetivos de cada puesto de trabajo cuya vacante se pretenda cubrir, a fin de garantizar que no incida en la decisión de contratación la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- c) Contratación con base en criterios objetivos: se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
- d) Revisión de procesos de selección: El departamento de recursos humanos revisará periódicamente y, en caso de ser necesario, adaptará, los procesos de selección para garantizar que no contengan sesgos implícitos o explícitos contra personas LGTBI.
- e) Uso de lenguaje inclusivo en las ofertas: En las ofertas de trabajo que se publiquen interna y externamente se incluirá de forma expresa que los candidatos podrán ser hombres, mujeres o personas de género no binario.
- f) Acción positiva frente a las personas trans: en situaciones de igualdad de méritos y capacidad, se priorizará la contratación de la persona trans, siempre y cuando la persona lo haya puesto voluntariamente en conocimiento de la empresa.

3. Clasificación y promoción profesional

Para garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos, se acuerdan lo siguiente:

- a) Aplicación de criterios objetivos: Se reafirma el compromiso de las partes con la aplicación de criterios objetivos en la clasificación profesional del Convenio.
- b) Revisión del sistema de clasificación profesional: La empresa, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio, garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.
- c) Revisión de las promociones profesionales: Se revisará anualmente las promociones profesionales realizadas para asegurar que el desarrollo de la carrera se realice en igualdad de condiciones y sin discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- d) Revisión de los criterios para la promoción profesional: El departamento de recursos humanos revisará los criterios de selección objetivos de cada puesto de trabajo cuya vacante se pretenda cubrir, a fin de garantizar que no incida en la decisión de contratación la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso o promoción serán neutros y objetivos a fin de evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por cualquiera de estas causas.

4. Formación, sensibilización y lenguaje

Para garantizar que la plantilla tenga formación en materia de derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral y, promover así, la sensibilización en esta materia, las partes negociadoras acuerdan las siguientes medidas:

a) Módulos formativos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI: Se integrará en los planes de formación a toda la plantilla módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación a lo largo de la duración de este convenio. El contenido mínimo de la misma incluirá:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI aplicables en la empresa.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

b) Difusión de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI+: Difusión del presente Convenio con las medidas para la igualdad de las personas LGTBI+ entre la plantilla, mediante su inclusión en la intranet corporativa.

c) Uso de lenguaje inclusivo: Se informará de la importancia del uso del lenguaje inclusivo y no sexista que represente a todas las personas trabajadoras, también en las comunicaciones escritas.

d) Revisión de documentación interna: Se revisarán periódicamente los documentos y materiales de empresa para asegurar que el lenguaje utilizado sea inclusivo y respetuoso con las personas LGTBI+.

e) Utilización del nombre de uso común elegido por la persona trabajadora, aun no habiendo sido modificado en el Registro Civil.

f) Uso de pronombres: se fomentará el uso de pronombres preferidos por cada persona en las firmas de correo electrónico, tarjetas de presentación y otros medios de identificación.

5. Entornos laborales diversidad, seguros e inclusivos

Además del protocolo de prevención del acoso al que hace referencia la Disposición Adicional Primera del Convenio, se adoptarán las siguientes medidas:

a) Política de tolerancia cero: la Dirección de Nidec Motors & Actuators (Spain), SAU remitirá un comunicado a la plantilla en la que:

- Mostrará el compromiso con la diversidad entre los empleados y
- Se comunicará la existencia de una política de “tolerancia cero” frente a cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Permisos y beneficios sociales.

b) Crear un clima de confianza y seguridad, de modo que se favorezca redes de apoyo con el resto de las personas trabajadoras del centro.

c) Si existen instalaciones en el centro de trabajo segregadas por sexo o género, como aseos, vestuarios, etc., se permitirá a las personas trabajadoras el acceso y uso de las instalaciones correspondientes a su identidad sexual o de género.

d) Inclusión de la LGTBIfobia como riesgo psicosocial: se incluirá la LGTBIfobia como riesgo psicosocial, garantizando el establecimiento de actuaciones para su prevención.

6. Permisos y beneficios sociales

La empresa garantizará que el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos no produzca discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En concreto:

a. Garantizar el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación: La empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, y garantizará en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

b. Permisos para asistencia a consultas médicas o trámites legales de las personas trans: en aquellos casos en los que no sea posible acudir a consultas médicas o realizar trámites legales fuera del horario de trabajo, se garantizarán a las personas trans los permisos para asistencia a las consultas médicas, procesos quirúrgicos o trámites legales directamente relacionados con motivo de su transición.

7. Régimen disciplinario

Sin perjuicio de la remisión al régimen disciplinario establecido en el Convenio Colectivo para Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona y el Estatuto de los Trabajadores, se incorpora de forma expresa al régimen disciplinario de aplicación en la empresa, como infracción muy grave, “los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación sexual, e identidad sexual y la expresión de género de las personas”.

Artículo 72. Seguimiento y Evaluación de las Medidas Planificadas para la Igualdad de las Personas LGTBI+

Las medidas LGTBI y su cumplimiento serán evaluados con carácter anual por la Comisión Paritaria (prevista en el artículo 9 del Convenio). A tal fin, con dicho carácter periódico, se elaborará un informe de evaluación, que, en caso de ser necesario, incluirá las propuestas de modificaciones que se estimen pertinentes.

La citada Comisión solicitará a la Comisión Negociadora la revisión de las medidas planificadas en caso de que de la evaluación se desprenda:

- a) La falta de adecuación de alguna de las medidas a los requisitos legales y reglamentarios;
- b) La insuficiencia de alguna de las medidas, especialmente cuando se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; o
- c) Cualquier otra circunstancia que aconseje dicha revisión.

La modificación y alteración de las medidas planificadas, corresponde única y exclusivamente a la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 73. Procedimiento para Resolver las Posibles Discrepancias que pudieran surgir en la Aplicación e Interpretación de las Medidas Planificadas.

En caso de discrepancia en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas, se estará al procedimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio.

(Continúa a la página siguiente)

Disposición Adicional

Disposición Adicional Única. *Protocolo contra el Acoso en Cualquiera de sus Formas*

Las partes firmantes de este Convenio, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como cualquier otro hostigamiento que se dé en el marco laboral, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Las partes reconocen que existe un Protocolo para la intervención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en Nidec Motors & Actuators (Spain), SAU.

Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del RD 1026/2024, se acuerda que el protocolo frente al acoso y violencia hacia las personas LGTBI se integre dentro del referido Protocolo para la intervención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en Nidec Motors & Actuators (Spain), SAU

Barcelona, 27 d'octubre de 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada