



RESOLUCIÓ de 15 de desembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prysmian Cables Spain, SA (centre de Vilanova i la Geltrú) per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08100281012013).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prysmian Cables Spain, SA (centre de Vilanova i la Geltrú), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de setembre de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prysmian Cables Spain, SA (centre de Vilanova i la Geltrú) per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm.08100281012013), 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

4rt. CONVENI COL·LECTIU DE PRYSMIAN CABLES SPAIN SA - CENTRE DE VILANOVA I LA GELTRU
(1 de gener 2025 - 31 de desembre 2027)

CAPÍTOL I Àmbit i Vigència

Article 1r. Àmbit Personal

El Conveni present és d'àmbit de centre de treball i regularà les relacions laborals dels treballadors/es de la plantilla de Prysmian Cables Spain SA del centre de Vilanova i la Geltrú, amb exclusió d'aquelles persones vinculades per les relacions a què es refereixen els articles 1.3 i 2.1, a) i f) de l'Estatut dels Treballadors, així com d'aquells empleats que exerceixin funcions directives, per als quals és d'aplicació la totalitat del conveni excepte les condicions econòmiques establertes en el mateix.

Mitjançant petició de l'interessat, es reconeixerà al personal exclòs el dret a ser inclòs en l'àmbit econòmic del present Conveni.

Article 2n. Àmbit Funcional i Territorial

Aquest conveni és d'aplicació al centre de treball de Vilanova i la Geltrú de la societat Prysmian Cables Spain SA, compostat per les plantes de Cavinova (Energia) i Cavinova (Telecom) i Cavigel (centre logístic).

Article 3r. Àmbit Temporal

El Conveni tindrà una vigència des del dia 1 de gener de 2025 fins el 31 de desembre de 2027.

Les estipulacions establertes en aquest Conveni s'han acordat conforme a les prescripcions dels articles 82.4 i 86.4 del text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Llei 2/2015). Així doncs, aquest text deroga íntegrament les estipulacions d'anteriors convenis i pactes que s'haguessin assolit amb anterioritat a l'entrada en vigor del present Conveni.

Qualsevol de les dues parts podrà denunciar el conveni present notificant-ho a l'altra per escrit amb dos mesos d'antelació a la seva data de venciment.

Les parts signants es comprometen a iniciar la negociació del nou conveni un cop formulada la denúncia, encara que no s'hagués esgotat la seva vigència temporal. Durant les negociacions es mantindrà la vigència del present Conveni en els termes establerts a l'article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Si no hi hagués denúncia de les parts, el Conveni perdrà la seva vigència a 31 de desembre de 2027.

Una vegada denunciat el present Conveni, es mantindrà ultractiu, i seguirà aplicant-se fins la signatura d'un nou conveni.

CAPÍTOL II Condicions Econòmiques

En aquest capítol es regulen les condicions econòmiques col·lectives i individuals existents per al personal afecte en l'àmbit personal d'aquest conveni, deixant de tenir efecte qualsevol pacte o acord econòmic anterior a l'entrada en vigor del mateix, no sent exigible cap concepte que no vingui regulat en aquest Conveni col·lectiu i normativa supletòria d'aplicació a la que es fa referència en l'article 41è d'aquest Conveni.

Article 4t. *Salari Base*

Salari Base: Aquest concepte s'abona per a cadascuna de les categories professionals esmentades en aquest Conveni.

Els increments d'aquest concepte durant la vigència del Conveni seran els següents:

1. Any 2025

Increment del 3% a data 1 de gener de 2025. En el supòsit que l'IPC real estatal de l'any 2025 superi el 3% s'efectuarà una revisió del diferencial en les taules amb efectes retroactius a 1 de gener de 2025.

2. Any 2026

Increment del 3% a data 1 de gener de 2026. En el supòsit que l'IPC real estatal de l'any 2026 superi el 3% s'efectuarà una revisió del diferencial en les taules amb efectes retroactius a 1 de gener de 2026.

3. Any 2027

Increment del 2% a data 1 de gener de 2027. En el supòsit que la suma l'IPC real estatal de l'any 2027 mes 0,25%, superi el 2% s'efectuarà una revisió en taules del diferencial amb efectes retroactius a 1 de gener de 2027.

El personal que s'incorpori a la plantilla a partir de l'entrada en vigència d'aquest conveni, i per aquelles persones treballadores incorporades a partir de l'1 de gener de 2014 i en funció de la seva data d'antiguitat, li serà d'aplicació les següents categories professionals i les següents retribucions:

– Professional 4ª (període de 0 – 12 mesos):	80% Salari Base
– Professional 3ª (període de 12 – 24 mesos):	90% Salari Base
– Professional 2ª (període de 24 – 36 mesos):	95% Salari Base
– Professional 1ª (a partir 36 mesos):	100% Salari Base

Així mateix s'estableix la possibilitat d'assolir la categoria de Professional de 1ª de manera anticipada als 24 mesos d'antiguitat. En aquest cas la persona treballadora haurà de superar una avaluació que es realitzarà als 24 mesos, que serà la última d'una sèrie d'avaluacions que es faran als 6 i 12 mesos. Per poder superar aquesta avaluació s'haurà d'obtenir una puntuació igual o superior a 6 sobre 10.

Aquesta valoració podrà ser compartida amb el Comitè d'empresa prèvia autorització de la persona treballadora.

Així mateix els % previstos en el apartat anterior també seran d'aplicació a la resta de categories recollides en el Conveni.

4. Gratificació variable per objectius (Programa d'accions BE IN)

S'estableix una gratificació variable per objectius, no consolidable, dins del programa d'accions BE IN per a cadascun dels tres anys de vigència del Conveni.

L'import de la gratificació es fixarà en funció dels resultats dels següents objectius i es percebrà prèvia elecció de la persona treballadora, o bé mitjançant pagament en la nòmina o a través del programa d'accions BE IN :

- Eficiència de mà d'obra:

Assolir el valor fixat al Pla de Gestió (MP) de cada any per la planta d'Energia i per la de Telecom. Si s'assoleix aquest valor cada persona treballadora percebrà 500€.

S'informarà per escrit a la RLT durant el primer trimestre de cadascun dels tres anys, de les dades concretes que determinaran el valor fixat anteriorment.

- Comunicats de risc:

Assolir la quantitat equivalent a un comunicat de risc per persona, any i planta. Si s'arriba a aquesta quantitat cada persona treballadora percebrà 500€.

D'acord amb la normativa del programa BE IN aquelles persones treballadores que no puguin rebre accions per estar incloses dins dels programes d'incentius de vendes (SMBO) o MBO rebran l'import que correspongui en la nòmina.

Així mateix les persones treballadores que no tinguin un any d'antiguitat en la empresa rebran la part proporcional al temps treballat del total de la gratificació.

El pagament d'aquesta gratificació es farà efectiva en el mes que es determini dins del programa d'accions BE IN.

Pel que fa al 2025 el pagament es farà efectiu en la nòmina del mes de maig de 2026.

Ambdues parts acorden que, en el marc de la propera negociació del Conveni col·lectiu, s'avaluarà la possibilitat d'establir un sistema de gratificació variable associat al programa d'accions BE IN o a un mecanisme similar. En qualsevol cas, aquest sistema de gratificació variable, en cas d'acordar-se, no tindrà caràcter consolidable.

Article 5è. *Complement Ad Personam*

Es manté el complement ad personam per aquells treballadors/es que abans de la signatura del 1r conveni percebien diversos plusos salarials que van desaparèixer a partir de l'entrada en vigència del 1r. conveni i que s'han integrat en aquest complement.

En aquest complement també hi estan integrats aquells imports que formaven part del càlcul de les pagues extres que es tenien reconegudes amb anterioritat al 1r conveni i que no es derivaven del salari base.

Per aquelles persones de nova incorporació percebran en concepte de complement ad personam un import de 53,31€ bruts mensuals pel 2025.

Els valors actuals d'aquest complement s'incrementarà durant la vigència del conveni d'acord amb el que s'estableix a l'article 4 d'aquest Conveni

Aquest complement s'abonarà prorratejat en catorze mensualitats i no serà compensable ni absorbible.

Article 6è. *Incentius i Addicional per Mèrit*

1. Els valors actuals de les tarifes d'incentius i addicional per mèrit, s'incrementaran durant la vigència del conveni d'acord amb el que s'estableix en l'article 4 d'aquest conveni.

2. Els valors d'incentiu i APM pel 2025 son els que figuren en els annexos 2 al 6.

3. El valor de l'incentiu mínim queda fixat en el 125 de la tarifa 10 (T).

4. L'APM es deixarà de percebre si la persona no realitza les tasques per a les quals se li ha atribuït l'APM.

Sens perjudici de l'anterior, el personal que a l'inici d'aquest conveni estigui treballant com a ma d'obra directa i estigui inclòs dintre del sistema APM se'l mantindrà en aquest sistema.

Així mateix al personal que a l'inici de la vigència d'aquest conveni estès inclòs en el sistema APM i se'l canvisi a un lloc de treball a sistema d'incentius, només podrà seguir mantenint l'APM si aquest canvi es produeix a iniciativa de l'empresa.

5. L'APM es comunicarà anualment i de forma individual a cada interessat, així com a la comissió de productivitat prèvia autorització de la persona treballadora, abans del 31 de gener de cada any.

Article 7è. *Plusos*

Els Plusos actuals, s'incrementaran durant la vigència del present Conveni d'acord amb el que s'estableix en l'article 4 d'aquest Conveni.

1. Plusos condicions de treball muntadors

Els valors de plusos de condicions de treball que perceben les persones treballadores que realitzen les funcions de muntatge a data 1 de gener de 2025 figuren en l'annex 6.

2. Plus menjar a peu màquina

Quan es realitzi l'àpat a peu de màquina, durant els 20 minuts de "l'entrepà", s'abonarà un plus consistent en el pagament de 5,04€.

3. Plus de nocturnitat

- Es considera treball nocturn el realitzat entre les 22.00 i les 06.00 hores.
- El valor del plus de nocturnitat a 1 de gener de 2025 és de 2,80€ hora.

4. Bonificació diumenge

Aquest plus s'abonarà al personal que treballi en diumenge o festiu.
El valor de la bonificació de diumenge és a 1 de gener de 2025 de 9,38€ hora.

5. Plus Reten

Aquest plus s'abonarà únicament al personal de manteniment que realitzi treballs en caps de setmana.
El valor del plus reten és de 10,66€ bruts hora treballades en cap de setmana.

6. Plus toxicitat

A les persones treballadores que realitzin excepcionalment treballs amb productes identificats com a tòxics se li abonarà un plus de 0,98€ per hora.

Article 8è. *Gratificacions de Juliol i Desembre*

Aquestes gratificacions s'abonaran a raó de 30 dies de salari base.

El període de meritació d'aquestes pagues queda establert de l'1 de juliol al 30 de juny per a la paga de juliol i de l'1 de gener al 31 de desembre per la de desembre.

L'abonament ha de ser el dia 15 del mes corresponent.

Article 9è. *Abonament Nòmina Mensual*

L'empresa ha de procurar ingressar l'import de la nòmina de tots els treballadors amb una antelació de 48 hores a la finalització del mes.

Al personal que ho sol·liciti se li concedirà una anticipació a compte del seu salari, en la quantitat que ho demani amb el límit del que pugui tenir atribuït en la data de la sol·licitud. L'anticipació s'abonarà per transferència bancària.

Aquelles persones treballadores, prèvia sol·licitud individual podran percebre el salari base anual distribuït en 15 mensualitats enlloc de 14 mensualitats abonant-se en el mes de febrer de l'any següent.

Article 10è. *Hores Extraordinàries*

La regulació de les hores extraordinàries s'efectuarà d'acord amb allò que s'estipula en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

El preu actual, s'incrementarà durant la vigència del present Conveni d'acord amb el que s'estableix en l'article 4 d'aquest Conveni.

Article 11è. *Premi per Anys de Servei*

A l'assolir els 25 i 34 anys de servei, com a premi per anys de servei, s'abonarà com a net, l'import brut equivalent a 1 ó 2 gratificacions extraordinàries, respectivament. En aquesta gratificació s'inclourà també l'import mensual del complement Ad personam.

Igualment s'abonaran aquests Premis en els casos de mort, invalidesa permanent i jubilació, en aquells casos en què l'acompliment dels anys de servei tingui lloc dins els 365 dies naturals posteriors a la data de la mort o aquella en què se li reconegui a l'interessat la situació en qüestió.

Al personal que s'aculli a una baixa indemnitzada de l'empresa i compleixi en els 365 dies següents a la data de la baixa els 25 ó 34 anys d'antiguitat, se li abonarà el premi establert per anys de servei.

Article 12è *Desplaçaments*

Les persones treballadores que per necessitats de l'empresa hagin de realitzar desplaçaments amb vehicle propi, percebran una compensació per quilometratge de 0,35€ bruts per quilòmetre durant la vigència del present Conveni. Aquest import s'abonarà amb efectes retroactius a data 1 de gener de 2025.

CAPÍTOL III **Jornada Laboral, Vacances i Calendari Laboral**

Article 13è. *Jornada Laboral*

La jornada anual, (hores de presència), per al centre de Vilanova queda establerta de la manera següent:

- Personal obrer i empleat amb horari de fabricació: 1.808h.
- Personal empleat i obrer amb jornada partida: 1.731h.

En aquestes hores de presència enumerades per al personal obrer i empleat amb horari de fabricació estan inclosos els vint minuts de descans, que es considera com a no efectiva de treball. En conseqüència la jornada anual efectiva per aquest col·lectiu serà de 1.732,65 hores.

Pel que fa al col·lectiu de personal empleat i obrer amb jornada partida les hores efectives de treball seran 1.731.

Article 14è. *Calendari Laboral*

En funció del còmput anual d'hores, festes nacionals, locals i períodes col·lectius de vacances, es fixaran de comú acord els calendaris de cada planta del centre de Vilanova i la Geltrú establint, sempre que sigui possible, un calendari pel personal obrer i empleat amb horari de fabricació i un altre pel personal empleat i obrer amb jornada partida.

Per al personal empleat i obrer amb jornada partida, la jornada intensiva s'efectuarà durant tots els divendres laborals, sempre que la distribució horària en el calendari així ho permeti. En conseqüència, l'horari diari de dilluns a dijous serà a raó de 8 hores i 5 minuts i de 6 hores durant els dies de jornada intensiva.

Es mantindran els serveis necessaris els divendres a la tarda en aquells departaments que per raó de servei així es requereixi.

Les hores de lliure disposició que puguin resultar de la elaboració del calendari laboral anual es gaudiran de comú acord amb els responsables de cada planta o departament, respectant el màxim del 20% de la plantilla de cada torn.

Vuit d'elles podran gaudir-se en períodes de dos en dos. La resta d'hores de lliure disposició es podran gaudir en períodes de dos en dos hores, previ acord amb l'empresa.

A partir de la vigència d'aquest conveni s'abonarà per cada hora de lliure disposició l'import corresponent d'incentiu a raó de la norma F.

Article 15è. *Vacances*

1. Es manté el règim actual de 26 dies laborables de vacances equivalents, com a mínim, a 30 dies naturals.

El període de meritació queda establert de l'1 de gener al 31 de desembre.

2. Per a la regulació de la situació de vacances i Incapacitat Temporal s'estarà al que es disposa en l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Les baixes produïdes per accident laboral abans de l'inici del període de vacances assignat i que la seva duració estigui compresa total o parcialment en aquest període no computarà als efectes de gaudiment posterior dels dies de vacances.

3. Al personal que, previ acord entre les dues parts, hagi de modificar, per necessitats de servei, el seu període de vacances assignat se li abonarà, per cada dia modificat per aquesta circumstància, un premi especial equivalent a: 18,54€ / dia

4. Per cada dia de vacances, s'abonaran 8 hores d'incentiu a raó de la norma F, o APM de cada treballador. Per aquelles persones treballadores que treballin a temps parcial percebran la proporció al temps efectiu treballat.

A partir de la vigència d'aquest conveni, s'abonarà per cada dia de vacances, la resta de conceptes variables que s'hagin percebut durant 6 mesos en un període de 11 mesos, computat de l'1 de setembre al 31 de juliol de cada any. El pagament serà efectiu a la nòmina del mes de setembre. Per aquelles treballadores que treballin a temps parcial percebran la proporció al temps efectiu treballat.

15.5 Al personal de manteniment i instal·lacions que treballi, les setmanes de tancament col·lectiu de vacances percebran un plus de 21,33€ al dia pèls dies treballats en el període vacacional. En cap cas, aquest plus s'ampliarà per altres supòsits ni categories. Així mateix, durant aquestes setmanes de tancament col·lectiu de vacances s'abonarà l'APM doble per cada dia treballat.

CAPÍTOL IV Condicions Socials

Article 16è. *Viduïtat, Orfandat i Invalidesa*

1. Viduïtat

a) Durant la vigència d'aquest conveni, a les vídues/vidus, el fet causant dels quals hagi ocorregut posteriorment al 01.01.2018, es complementarà la pensió de viduïtat de la Seguretat Social calculada d'acord amb la normativa vigent en cada moment, més la d'orfandat que pogués existir, fins a assolir el salari real net del espòs/esposa que teòricament hagués percebut d'estar en actiu, calculat sobre la mitjana

dels 24 mesos anteriors a la data de defunció. En el moment en que la pensió d'orfanat finalitza es recalculerà el complement de pensió de viudetat d'acord amb el criteri detallat anteriorment.

b) El dret al complement es reconeix, exclusivament, a les vídues/vidus de treballadors/treballadores en actiu i amb pensió reconeguda per la Seguretat Social, incloent també, en aquesta situació, la del/la treballador/treballadora que es trobi en incapacitat laboral transitòria o invalidesa provisional sempre i quan, en un o altre cas, no hagi passat més d'un any i mig des que va deixar de treballar a l'empresa.

c) El complement de viduïtat es perdrà si la vídua/vidu es torna a casar.

d) Les millores de la Seguretat Social s'absorbeixen en tots els casos.

e) El salari real net s'integrarà amb els imports corresponents a les veus següents: Salari base, Complement Ad Personam i Incentiu. Pel que fa a l'incentiu serà el percebut en els últims dotze mesos de treball. En el cas de que la persona treballadora durant aquest període de 12 mesos hagués tingut algun període de baixa es computarà el mateix a raó de la norma F pels dies laborables del període afectat.

2. Orfanat total.

Si al morir un treballador, estant en actiu, els seus fills resultessin orfes totals amb dret reconegut a percebre una pensió d'orfanat de la Seguretat Social, l'empresa complementarà la pensió de la Seguretat Social segons el règim establert per a la viduïtat, entenent-se que s'està en actiu en tant no es causi baixa de la Seguretat Social.

En cas de diversos beneficiaris, l'esmentat complement es distribuirà a parts iguals entre tots ells.

L'esmentada ajuda es prestarà mentre subsisteixi la condició de beneficiari de la Seguretat Social d'algun dels fills.

3. Invalidesa

En els casos d'invalidesa permanent en grau de total per a la professió habitual, l'empresa podrà optar per:

- a) Reincorporar el treballador afectat, facilitant-li un lloc de treball adequat a les seves aptituds.
- b) Complementar la pensió calculada per la Seguretat Social fins a assolir el 95% del salari real net.

c) El salari real net s'integrarà amb els imports corresponents a les següents veus: Salari base, Complement Ad Personam i Incentiu. Pel que fa a l'incentiu serà el percebut en els últims dotze mesos de treball. En el cas de que la persona treballadora durant aquest període de 12 mesos hagués tingut algun període de baixa es computarà el mateix a raó de la norma F pels dies laborables del període afectat.

Als efectes del còmput de la base, es tindrà en compte, no el salari percebut en els 12 últims mesos treballats, sinó el corresponent que teòricament hagués percebut l'interessat d'haver estat en actiu en el mateix període immediatament anterior a la data des de la qual se li reconeix la invalidesa en la resolució de la Seguretat Social.

Es garanteix al personal que es reincorpori a un lloc de treball, de conformitat amb el paràgraf a), que la seva percepció salarial no serà inferior al 95% del salari real net previst en el paràgraf b).

Durant la vigència del present Conveni l'empresa no absorbirà cap de les millores que concedeixi la Seguretat Social en aquest règim.

Els complements establerts en aquest article han estat assegurats per part de l'empresa. En conseqüència, una vegada s'hagi comunicat el fet causant a la companyia asseguradora, l'empresa quedarà deslliurada de qualsevol compromís al respecte.

Article 17è. Fons Social i Fons Comitè d'Empresa

El Fons Social es destinarà a cobrir activitats i despeses de caràcter social per als treballadors de Prysmian Cables Spain SA. En el Fons Social s'hi ha integrat els antics imports provinents de l'extingit Economat.

El Fons Comitè es destinarà a cobrir les despeses de funcionament del Comitè d'empresa. Anualment el Comitè d'empresa lliurarà a l'empresa un estat de comptes i d'activitats realitzades amb aquests fons.

Els imports del Fons Social i el Fons Comitè per a l'any 2025 queden establerts en 119.117€ i 3.500,69€ respectivament.

Aquests conceptes s'incrementaran d'acord amb el que s'estableix en l'article 4 del present Conveni pels anys 2026 i 2027

Durant la negociació del conveni col·lectiu i fins la signatura del mateix, s'abonarà per trimestres avançats, en concepte d'anticipació, un 25% de les quantitats anyals pagades a l'any anterior.

Article 18è. *Assegurança de Vida*

L'import de l'assegurança de vida cobrirà un import de 32.000€.

Article 19è. *Absentisme*

Ambdues parts entenen que la reducció de l'absentisme és una preocupació que ha prevaler en l'ànim de tot el personal, per això cal potenciar els mitjans actuals que permetin sensibilitzar el personal, reduir i controlar el mateix.

Article 20è *Ajuda Escolar*

S'estableix una ajuda escolar per aquells treballadors/es amb fills/es nascuts/des a partir de l'1 de gener de 2013 i que no tenen incorporat aquest concepte d'anteriors convenis en el seu Ad Personam.

L'import per l'any 2025 serà de 150€ per fill fins un màxim de 16 anys.

L'abonament s'efectuarà en la nòmina del mes de setembre.

Si ambdós progenitors son empleats de l'empresa aquesta ajuda nomes s'abonarà a un dels dos.

Aquest concepte s'incrementarà d'acord amb el que s'estableix en l'article 4 del present Conveni pels anys 2026 i 2027

Article 21è *Ajuda Fills amb Discapacitat*

S'estableix una ajuda de 319,89€ bruts anuals a totes les persones treballadores que amb fills menors d'edat amb discapacitat igual o superior al 33% degudament acreditada.

Aquest pagament s'efectuarà en la nòmina del mes de Setembre.

Aquest concepte s'incrementarà d'acord amb el que s'estableix en l'article 4 del present Conveni.

Article 22è *Permisos Retribuïts i Visites Mèdiques*

1. Avisant amb la màxima antelació possible i justificant-ho adequadament, la persona treballadora podrà faltar al treball o absentar-se'n amb dret a remuneració, d'acord amb els conceptes retributius recollits en les taules i annexes del Conveni, per alguns dels motius, i durant el temps mínim, que s'exposen a continuació:

Aquests permisos es reconeixen d'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors al respecte.

a) Durant 15 dies naturals en cas de matrimoni. També correspondran 15 dies naturals de permís en constituir-se en parella de fet sempre que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits que estableix la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família. (DOGC de 5 d'agost de 2010), i (BOE 25 d'agost de 2010), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions pel què fa a tots els permisos reconeguts en el present article.

b) Un dia natural en cas de matrimoni de pares, fills o germans.

c) Tres dies laborables, excepte que la normativa vigent estableixi un permís de durada superior, per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que conviski amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. En cas d'hospitalització, i durant el període que duri aquesta circumstància, la persona treballadora podrà gaudir dels dies de permís en els diferents dies del fet causant.

d) En cas de defunció, 3 dies laborables respecte familiars de primer grau de consanguinitat i afinitat.

e) En cas de defunció, 2 dies respecte familiars de segon grau de consanguinitat i afinitat

f) En el cas dels apartats c) d), i e), si el treballador/a necessita fer un desplaçament fora de Catalunya, el termini s'amplia fins a 5 dies naturals com a màxim.

g) Durant 1 dia per trasllat del seu domicili habitual.

h) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Sempre que un període determinat consti en una norma legal, sindical o convencional, ha de regir el que disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

i) Pel temps que s'estableix per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els casos i en la forma que regula l'Estatut dels Treballadors.

j) Pel temps establert per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dintre de la jornada de treball.

k) Per a visites a centres mèdics o facultatius de Vilanova i la Geltrú, es disposarà del temps necessari indispensable. Després d'efectuar la corresponent visita, el temps de retorn màxim a fàbrica serà de 45 minuts.

Les visites mèdiques del treballador/a efectuades en centres o facultatius en l'àmbit de les comarques del Garraf (inclòs l'Hospital de Sant Camil) o Penedès, es disposarà del temps necessari fins a un màxim de 4 hores.

Després d'efectuar la corresponent visita, el temps de retorn màxim a fàbrica serà d'una hora.

Les visites mèdiques a centres mèdics o facultatius efectuades fora de l'àmbit de les comarques del Garraf i Penedès, es disposarà fins a un màxim de 8 hores, sempre i quan l'hora de la visita i la durada de la mateixa, no hagués permès utilitzar el temps necessari.

Després d'efectuar la corresponent visita, el temps de retorn màxim a fàbrica serà de dues hores.

l) S'inclouen en els permisos les visites a pediatres, disposant del temps indispensable. S'inclouen en els permisos les visites a pediatres de Mútua Privada i seran màxim de 8 hores anuals per fill.

m) Un dia natural en cas d'intervenció quirúrgica de la persona treballadora sense ingrés.

2. Altres permisos retribuïts en matèria de conciliació:

Aquests permisos es reconeixen d'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors al respecte.

a) En cas de naixement: suspensió de setze setmanes, de les quals les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries.

b) En cas d'adopció: suspensió de setze setmanes, de les quals les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries.

c) En els supòsits d'adopció internacional: quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst en cas d'infantament i adopció nacional, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

d) En cas d'al·letament, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per la cura del lactant fins que aquest compleixi 9 mesos. La duració d'aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

e) Quan ambdós progenitors adoptants, guardadors o acollidors exercitin el dret amb la mateixa duració i règim, el període de reducció de jornada esmenat es podrà estendre fins que el lactant compleixi els 12 mesos, amb la reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos.

Article 23è *Formació Professional*

El temps dedicat a la formació, que circumstancialment s'hagi de programar fora d'hores de treball, no formarà part de la jornada ordinària ni tindrà el caràcter d'hora extraordinària. No obstant això, com plus d'assistència s'abonarà als participants la quantitat de: 10,19€ hora i serà incrementable durant la vigència del Conveni d'acord amb el que s'estipula en l'article 4.

Prèviament a l'aplicació d'un ERTE l'empresa efectuarà 300 hores (150 per Cavinova Telecom i 150 per Cavinova Energia) de formació en còmput global destinada a producció, prevenció, qualitat i a millorar les competències dels treballadors/es.

Article 24è. *Promoció del Personal*

L'empresa, en matèria de promoció de personal, es compromet, abans de fer una oferta pública de treball, tant per vacants com per a llocs de nova creació a posar-ho en coneixement de la plantilla.

Article 25è *Roba de Treball*

1. L'empresa proporcionarà als treballadors roba de treball adequada pel desenvolupament de les seves funcions.

2. L'empresa té definides les següents peces habituals de treball:

- Pantaló
- Dessuadora
- Polar
- Caçadora / sahariana
- Samarreta
- Polo
- Soft Shell

L'empresa facilitarà la roba de treball als treballadors en el moment de la incorporació i durant la seva vida laboral d'acord amb els següents criteris :

- Personal de nou ingrés: 2 Pantalons , 2 samarretes ,1 polar, 1 dessuadora.

El lliurament es farà en el moment de la seva incorporació.

- Personal obrer: Per al personal de mes d'un any d'antiguitat s'estableix un sistema de valoració per punts per cada peça de roba

Es fixa un total de 4 punts per any.

La persona treballadora podrà distribuir els punts i escollir indistintament les peces de roba segons les necessitats.

Valoració per punts:

- 0,5 punts: Samarreta
- 1 punt: Pantaló, dessuadora, polar, caçadora/sahariana i polo màniga curta/màniga llarga.
- 2 punts: Soft Shell

Conjuntament amb el lliurament de la roba anual, s'inclourà una tovallola sense restar cap punt.

En casos excepcionals es podran facilitar altres peces d'acord amb les inclemències del temps o treballs específics. Les peces excepcionals es lliuraran en el moment que s'avaluï les condicions específiques del treball a realitzar.

3. La roba de treball que correspongui es lliurarà per primera vegada quan s'ingressi a l'empresa i, posteriorment, durant els mesos d'abril / maig de cada any a tot el personal afectat.

Article 26. *Excedències*

Amb independència de les excedències previstes en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, el personal de plantilla, amb un mínim de tres anys d'antiguitat, podrà passar a situació d'excedència voluntària, prèvia concessió de l'empresa.

L'excedència serà per un temps mínim d'un any i màxim de dos, la qual cosa es farà constar en l'escrit de concessió.

Durant el període d'excedència no es tindrà dret a cap retribució ni el període d'excedència es computarà com antiguitat.

No es podrà sobrepassar el 1,5% per grup professional de concessions d'excedència.

Es garanteix la readmissió en un lloc de la seva categoria, si n'hi hagués, o de categoria inferior, si no n'hi hagués. Aquesta readmissió es produirà dintre del mes següent a l'expiració de l'excedència. El readmès en lloc de categoria inferior, passarà a ocupar la primera vacant que es produeixi a la seva categoria.

Si no es sol·licités el reingrés al finalitzar el període d'excedència concedida, aquesta perdrà la seva vigència i quedarà caducada.

La no concessió de l'excedència estarà basada en alguna d'aquestes causes:

- a) Falta de personal
- b) Termini peremptori o inexcusable de lliurament de mercaderies.
- c) Haver gaudit d'una altra excedència en els darrers deu anys.
- d) Haver rebut de l'empresa una formació professional especial, diferent a la que pugui resultar de l'estricta realització dels treballs corresponents al lloc de treball desenvolupat.
- e) Que l'excedència s'utilitzi per fer la competència a l'empresa o es violin secrets d'aquesta. L'incompliment d'aquesta obligació determinarà la finalització de l'excedència sense dret a cap indemnització.

CAPÍTOL V Organització del Treball

Article 27è *Productivitat i Organització del Treball*

1. En matèria d'organització del treball i productivitat es mantindran els criteris de participació establerts, potenciant-los per tal d'aconseguir la major eficàcia pràctica.

Entre els mecanismes necessaris per assolir-la, s'inclouen l'exigència de rigor i eficàcia als responsables de la utilització dels mitjans de producció, així com l'estricta compliment dels acords assolits.

Les parts convenen en que els factors que incideixen fonamentalment en la millora del sistema productiu són:

- Millores tecnològiques.
- Organització del treball.
- Millors condicions de treball.
- Política d'inversions.
- Programació empresarial de la producció.
- Millora de qualitat.
- Reducció índexs d'absentisme.

2. L'estudi i millora de la productivitat es portarà a terme per part de la Direcció amb la participació i col·laboració del Comitè, d'acord amb el que exigeixi la realitat de cada centre de treball.

Per aquesta finalitat, s'estableixen els mecanismes següents.

- a) Es constituirà o, si existeix, es ratificarà, la Comissió Mixta de Productivitat i Organització del Treball, composta com a màxim, per 2 membres de cada expressió sindical o col·lectiu que formi part del Comitè fins a un màxim de 5 membres en representació dels treballadors i una representació de la Direcció de fins a un màxim de 5 membres.
- b) Aquesta Comissió assumirà les funcions que, d'acord mutu entre la Direcció i el Comitè, s'estableixin.
- c) Serà preocupació del Comitè i de la Direcció, al regular les seves funcions, que l'agilitat i l'eficàcia en la gestió siguin característiques en el seu funcionament.

Article 28è *Treball a Cicle Continu*

Quan les circumstàncies de mercat o organització empresarial ho justifiquin, la Direcció negociarà amb el Comitè d'empresa les condicions organitzatives de l'esquema de treball a cicle continu per tal d'assegurar el funcionament de determinades instal·lacions i saturar els temps d'aturada actuals, garantint al personal afectat el respecte al seu còmput anual d'hores de treball, el trasllat per gaudir dels descansos i festes reglamentàries i la compensació econòmica corresponent al canvi produït.

Tot això de conformitat amb la normativa següent:

1. La Direcció, en un termini de 30 dies abans del seu inici o de 15 dies en casos excepcionals, haurà de comunicar al Comitè d'empresa la data d'inici i les seccions afectades, havent d'aportar la documentació precisa a la seva comprovació.

Durant aquest període les parts decidiran de mutu acord les condicions organitzatives de la seva implantació i confecció en cada cas del calendari individualitzat corresponent, en funció de les necessitats i circumstàncies concretes. Aquest període no endarrerirà l'inici del cicle continu previst en principi.

2. El personal afectat pel règim de treball a cicle continu treballarà un màxim de tres diumenges o festes d'entre setmana de cada quatre, d'acord amb el calendari que s'hagi confeccionat (52 diumenges, 14 festes locals o nacionals i 7 dies de conveni).

3. S'acceptarà la substitució voluntària dels treballadors sempre que per a l'organització del treball sigui possible i llur capacitat professional ho permeti.

4. Quan, per davallada de la càrrega de treball o canvis importants en l'organització del mateix, s'hagi de modificar el calendari de cicle continu, es farà de mutu acord entre Comitè i empresa.

5. El treballador, a més del salari normal i les bonificacions corresponents per dissabte, diumenge o festiu treballat, rebrà un "Plus Cicle Continu" que s'abonarà per hora de presència en tots els dissabtes, diumenges, festius nacionals o locals.

El preu del Plus Cicle continu dissabte serà de:

- 2025: 12€/hora
- 2026: 12,50€/hora
- 2027: 13,90€/hora

El preu del Plus Cicle continu diumenge i festiu per-2025 serà de 9,56€/hora.

El preu de la Bonificació de diumenge de cicle continu per 2025, serà de 9,38€/hora.

El plus cicle continu diumenge i festiu així com la bonificació de diumenge s'incrementaran d'acord amb el que s'estipula en l'article 4.

6. Per als dies de lliure disposició fixats en calendari laboral es respectarà el criteri d'autoritzar les sol·licituds que representin fins a un màxim del 5% de la plantilla afectada per cycle continu, sempre que això no pugui ocasionar una situació de perjudici a la producció.

7. Per raons objectives i prèviament comentades amb el Comitè d'empresa, es podrà interrompre la programació de cycle continu.

8. Els calendaris de cycle continu es procurarà programar-los per períodes mínims d'un mes.

9. Al finalitzar el cycle continu el còmput d'hores treballades serà igual al que correspondria a treball normal en l'esmentat període.

10. En cas que a efectes de còmput s'hagués de descansar mitja jornada, aquesta es procurarà efectuar-la en dissabte sempre que el calendari laboral ho permeti.

11. Durant els períodes de Setmana Santa, Vacances col·lectives, Nadal i Reis (tercer torn del dia 5 de gener, primer i segon torn del dia 6 de gener), no es programaran cycles continus.

En el cas del cap de setmana de l'inici de vacances del torn A serà programable pel torn B i el cap de setmana de final de vacances del torn B serà programable pel torn A. En conseqüència, totes les persones treballadores començaran i finalitzaran les vacances en un cap de setmana no programable.

Aquests caps de setmana s'abonaran a raó de 350€ bruts el cap de setmana. Així mateix, pel anys 2026 i 2027 s'incrementaran d'acord amb el que s'estipula en l'article 4.

12. A petició de l'interessat i de comú acord amb el centre, es podrà concedir a lliure disposició fins a un màxim del 25% dels dies de descans fixats en calendari de cycle continu.

No es podran acumular a lliure disposició més de cinc dies dels canviats per dies de descans fixats en calendari de cycle continu.

Aquest dies de lliure disposició es descansaran de comú acord amb el centre, procurant no ocasionar cap mena de distorsió en el funcionament de qualsevol cycle continu.

13. Per a la concessió del gaudi d'aquests dies es tindrà en consideració el no sobrepassar el 20% de la plantilla del torn.

14. Si la seqüència de treball de cap de setmana es igual o superior a 2 treballats 1 no treballat, 1 treballat 1 no treballat, e inferior a 2 treballats 1 no treballat, la persona treballadora tindrà dret a flexibilitzar un màxim de 2 caps de setmana a l'any, amb un preavís mínim de 1 mes d'antelació.

Si la seqüència de treball de cap de setmana es de 2 treballats 1 no treballat, la persona treballadora tindrà dret a flexibilitzar un màxim de 4 caps de setmana a l'any, amb un preavís mínim de 1 mes d'antelació.

L'empresa donarà resposta a les peticions realitzades per les persones treballadores com a màxim 15 dies abans de la data de flexibilització.

El número màxim d'operaris del personal programat per torn que podrà flexibilitzar es determinarà segons el següent escalat:

- 0 a 20 persones per torn: 1 persona.
- 21 a 30 persones per torn: 2 persones.
- 31 a 40 persones per torn: 3 persones.
- 41 a 50 persones per torn: 4 persones.

Així mateix, només podrà flexibilitzar una persona treballadora per grup, per grup de màquines i per torn.

La recuperació del caps de setmana flexibilitzats es realitzaran d'acord amb el següent:

- Si la persona treballadora disposa d'un saldo d'hores de cicle continu favorable, la recuperació es fixarà de comú acord entre la persona i el centre. La recuperació es durà a terme en el mes anterior a la flexibilització o en els tres mesos posteriors.

En cas de que no hi hagi acord, l'empresa fixarà el dia de recuperació entre setmana o mitjançant la compensació en el saldo d'hores.

- Si la persona treballadora no disposa d'un saldo d'hores de cicle continu favorable, l'empresa fixarà el dia de la recuperació incloent cap de setmana i/o festius.

15. Es crearà una borsa de voluntaris amb un calendari específic de treball amb una sanefa de 3 caps de setmana treballats 1 no treballat.

Del total de les persones presentades per formar part de la borsa de voluntaris, l'empresa decidirà el número de persones que formaran part d'aquest calendari de treball amb la seqüència de 3 caps de setmana treballats 1 no treballat, en funció necessitats productives.

Les persones amb el calendari de 3 caps de setmana treballats 1 no treballat, percebran una compensació econòmica en concepte de gratificació per import de 1.800€ bruts en un pagament únic anual que s'abonarà en el mes de novembre.

Aquest pagament serà proporcional al temps treballat durant l'any a excepció de baixa per accident laboral, aquesta circumstància no afectarà al pagament íntegre.

Es constituirà una comissió paritària de treball de treball per resoldre totes les qüestions relatives al cicle continu amb l'objectiu d'actualitzar i optimitzar el seu funcionament.

Article 29è *Distribució Flexible de la Jornada*

Quan les circumstàncies de mercat, les legalment establertes per força major i manca de subministrament de matèries primeres o fluids, ho justifiquin, s'establirà una jornada irregular a fi d'optimitzar circumstancialment els recursos humans necessaris, garantint al personal afectat que el nombre de dies treballats en menys, respecte al nombre de dies previstos en el calendari laboral, vigent en cada moment, sempre que no excedeixi de 12 dies a recuperar en un període d'un any més un any de pròrroga. En cas de no recuperació dels dies en el període regulat en el present article, el saldo d'hores pendents es consideraran prescrites. Aquest període de recuperació es suspendrà per aquelles persones treballadores que es vegin afectades per un ERTE temporal de suspensió i/o reducció mentre duri l'afectació del mateix.

Les persones treballadores que a data 31 de desembre de 2023 tinguin pendents de recuperar entre 12 i 16 dies es podran recuperar en el període compres entre l'1 de gener de 2024 i el 31 de desembre de 2025. En cas de no recuperació el saldo d'hores pendents es consideraran prescrites.

En cas finalització de la relació laboral no es procedirà al descompte en la liquidació dels dies pendents, excepte en casos de baixa voluntària i acomiadament disciplinari procedent.

Tot això de conformitat amb la normativa següent:

1. Quan el descens de la càrrega de treball tingui com origen una manca de comandes que afecti a tota l'empresa, a alguna planta o a una línia de fàbrica, els criteris de regulació seran els següents:

- Preavis
 - Comitè: 5 dies naturals.
 - Treballador: 5 dies naturals.
- Període mínim d'afectació
- Els necessaris

- Reincorporació anticipada
 - 48 hores. En casos excepcionals podrà ser de 72 hores.
2. Quan l'origen de la jornada irregular sigui motivat per causes de força major de les legalment establertes (incendis, inundacions, etc.), els criteris d'aplicació seran els següents:
- Preavis
 - En funció de la causa.
 - Període mínim d'afectació
 - Els necessaris.
3. Quan l'origen de la jornada irregular sigui motivat per la manca de matèries primeres o de subministrament de fluids, previ acord amb el comitè, els criteris d'aplicació seran els següents:
- Preavis
 - En funció de la causa.
 - Període mínim d'afectació
 - Els necessaris.
 - Reincorporació anticipada
 - 48 hores.
4. L'empresa podrà cancel·lar en qualsevol moment l'aplicació de la jornada irregular en la fase de preavis.
5. Comunament, per totes les causes anteriorment indicades, les formes de recuperació dels dies no treballats es regiran de la forma següent:
- Inclusió en els programes de cicle seguit, treballant els dies de descans intersetmanals programats en els calendaris del indicat cicle.
 - Treballant dissabtes, diumenges o festius, sense descans intersetmanal (ja realitzat).
 - Cada mes es podran recuperar dos dies com a màxim, excepte els mesos de juny i juliol, en que es recuperarà un dia com a màxim i al mes d'agost no es podrà realitzar recuperació.
6. Els dies no treballats com a conseqüència de l'aplicació de la jornada irregular s'abonaran de la següent manera:
- Personal obrer: Salari base, complement salari base i complement ad personam.
 - Personal empleat: Les seves percepcions mensuals seran les mateixes que en un mes de treball normal, independentment dels dies treballats en menys.
7. Els dies recuperats per raó de la jornada irregular, s'abonaran a raó de:
- Personal obrer: Salari base, complement salari base, complement ad personam, APM o Incentiu del lloc de treball.
 - Personal empleat: Les seves percepcions mensuals seran les mateixes que en un mes de treball normal, independentment dels dies treballats en més.

Per a ambdós col·lectius els dies de recuperació tindran la naturalesa d'ordinaris i, a més de les percepcions esmentades en aquest apartat, s'abonaran les corresponents a la naturalesa del dia, torn i lloc de treball, considerant que dintre de les compensacions per la naturalesa del dia estan expressament compreses la bonificació per diumenge o festiu treballat que s'abonarà per hora de presència en tots els diumenges, festius nacionals o locals. En tots els casos de recuperació en dissabtes, diumenges o festius s'abonarà el plus de cicle seguit.

8. Per a l'aplicació de la jornada irregular es tindran en compte les següent especificacions:

No es contractarà personal temporal per substituir a treballadors afectats per la jornada irregular que es trobin en situació de no treball.

La programació de cicles seguits destinats a la recuperació de dies treballats en menys no afectarà a la resta de cicles seguits programats.

El personal empleat que no estigui inclòs en horari de fabricació, la recuperació de dies treballats en menys, sigui en dissabtes, diumenges o festius, s'efectuarà en jornada continuada.

Article 30è Mobilitat Funcional

Durant la vigència d'aquest conveni, es podrà efectuar la mobilitat funcional en l'interior dels grups professionals, quan aquesta no impliqui trasllat de localitat; en aquest cas s'estarà al que estableix la llei referent a mobilitat geogràfica.

Als treballadors objecte d'aquesta mobilitat, els seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la llei.

Els períodes d'aprenentatge i adaptació a nous llocs de treball queden regulats per les normes vigents de liquidació d'incentius. Qualsevol modificació sobre això, així com la mobilitat interna del personal, es comentarà amb la comissió de productivitat.

CAPÍTOL VI Drets Sindicals

Article 31è Comitès d'Empresa

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni per a la defensa dels seus interessos.

Article 32è Drets de Reunió

Com a ampliació del dret de reunió contemplat en l'Estatut dels Treballadors, es reconeix al personal la possibilitat de celebrar reunions o assemblees de treballadors en el centre i durant l'horari de treball en base als següents requisits:

1. Les reunions o assemblees no podran excedir de quatre hores per treballador i any natural, podent-se acumular per anys durant la vigència del conveni.
2. La durada d'aquesta reunió no podrà sobrepassar, per a cada torn, les dues hores.
3. Quan, a requeriment del Comitè, es consideri necessari realitzar una assemblea, el Comitè peticionari raonarà amb la corresponent Direcció del centre, amb un preavís de 24 hores, la convocatòria i l'horari de l'assemblea general de torn.
4. Queden exceptuades d'assistència a l'esmentada assemblea totes aquelles persones que realitzin funcions o treballs en màquines, instal·lacions o serveis dels quals la manca d'atenció portaria, segons acord de la Direcció i el Comitè, trastorns organitzatius o perjudicis econòmics excessivament onerosos.
5. L'empresa donarà facultats als membres del Comitè per tal que puguin informar de forma àgil, però satisfactòria, als treballadors que per les causes esmentades no puguin assistir a l'assemblea.

En tot allò vist en els apartats anteriors, així com per a les reunions que excedeixin al còmput d'hores abans esmentat, se seguirà fidelment la normativa vista en els articles 77 i següents de l'Estatut dels Treballadors relatiu a drets de reunió.

Article 33è *Drets de Representació Unitària dels Treballadors*

1. Regeix el que disposa el Títol segon de l'Estatut dels Treballadors, i molt especialment el que preveu el seu article 64.

2. Cap membre del Comitè d'empresa o Delegat de personal podrà ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, a excepció de que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sens perjudici, per tant, d'allò establert a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

3. En el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus d'un legal representant dels treballadors, s'obrirà expedient contradictori, en el que seran escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa així com el Delegat Sindical del sindicat al qual pertanyi, si es troba reconegut com a tal.

4. Els Comitès d'empresa disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la Llei determina per a l'exercici de les seves funcions de representació.

Sense passar el màxim legal, es podran consumir les hores retribuïdes que disposen els membres del Comitè i Delegats de Personal assistint a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, institucions de formació o altres entitats.

Seran retribuïdes per l'empresa i excloses del còmput legal les hores que els càrrecs abans assenyalats destinin a:

Reunions a les quals hi assisteixen representants de la Direcció de l'empresa, ja siguin de Conveni col·lectiu, Comitè d'empresa o qualsevol altra comissió reconeguda a aquests efectes.

– Les reunions del Comitè d'empresa en les quals, malgrat no assistir-hi representació de la Direcció, tinguin caràcter mensual i s'acrediti formalment l'esmentada reunió mitjançant el lliurament de l'ordre del dia i còpia de l'acta aixecada en la mateixa amb indicació expressa de l'hora d'inici i tancament de la sessió.

– També seran retribuïdes i excloses del còmput legal les hores que els càrrecs sindicals destinin a reunions del Comitè d'empresa o Comissions, que es realitzin sense l'assistència de representants de la Direcció d'empresa, sempre que hi hagi hagut un acord previ entre els abans esmentats Comitès o Comissions i l'empresa per a l'esmentada exclusió del còmput.

5. Es pacta l'acumulació d'hores per als membres dels Comitès d'empresa i els Delegats de Personal, dintre de la mateixa expressió sindical i amb liquidació anual. L'empresa controlarà el gaudi d'aquestes hores, descomptant automàticament les hores d'excés, si es donés el cas. Si això passés l'empresa donaria compte immediat del fet a la corresponent Central Sindical i al Comitè d'empresa perquè adoptessin les mesures pertinents que corregissin les desviacions produïdes.

Article 34è *Drets Referents a Centrals Sindicals*

1. Es reconeixen les seccions sindicals de les centrals si el centre de l'empresa compta amb més de cent treballadors i sempre que les centrals tinguin a l'empresa una afiliació superior al 15% del seu cens total.

2. Al delegat o delegats sindicals del centre de treball, se'ls reconeix amb idèntiques garanties sindicals.

3. L'empresa descomptarà de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent, a requeriment dels propis treballadors afiliats a qualsevol de les centrals reconegudes.

L'empresa efectuarà les esmentades detracions en el període corresponent fins a, com a mínim, la fi de l'any natural.

4. Les hores dels membres del Comitè d'empresa que estiguin afiliats i dels delegats de les seccions sindicals podran ser objecte d'acumulació, sense invalidar les seves respectives comeses.

5. Es posarà a disposició de les seccions sindicals, local escaient per al desenvolupament de les seves funcions.

6. L'empresa reconeix la possibilitat d'estendre la formació sindical als nivells de delegats, membres del Comitè d'empresa i components de les seccions sindicals.

7. Per als càrrecs sindicals s'aplicarà el seu horari reconegut en l'acumulació d'hores.

En cas de no disposar d'hores lliures en el seu còmput per a l'assistència a reunions d'àmbit estatal o internacional, en particular del grup Prysmian, l'empresa concedirà permís retribuït, previ acord amb les seccions sindicals.

Per als afiliats no compresos en el paràgraf anterior, l'autorització, cas per cas, es portarà a terme prèvia discussió amb les seccions sindicals.

8. Les centrals sindicals reconegudes a l'empresa, podran incorporar assessors especialistes en qualsevol tema, en les reunions amb la Direcció de l'empresa en les quals la seva presència pugui resultar necessària.

9. També, i a requeriment de les seccions sindicals, podran fer acte de presència dirigents sindicals, degudament acreditats.

Article 35è. *Presència Personal Extern*

Les seccions sindicals hauran d'avisar per endavant a la Direcció de Recursos Humans de la presència de persones externes, les quals, d'altra banda, hauran d'acreditar-se degudament a la porteria del centre.

CAPÍTOL VII **Disposicions Diverses**

Article 36è *Règim de Faltes i Sancions*

En matèria general de faltes i sancions regeix el que s'estableix en el Capítol 4 de l'Acord estatal del sector del metall, (BOE de 4 d'octubre de 2006) codi de conducta laboral, el qual s'adjunta com annex núm.11 al conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria metal·lúrgica de la província de Barcelona; en l'Estatut dels Treballadors i en les altres lleis i disposicions complementàries.

Article 37è *Comissió Paritària i Procediment de Resolució de Discrepàncies*

1. Comissió Paritària

A la firma del conveni quedarà establerta la "Comissió Paritària d'interpretació Conveni".

Estarà composta per set representants dels treballadors signants del Conveni.

D'aquest set representants s'especificarà el percentatge de cada sindicat o grup de representació, i es reflectirà nominativament els seus membres.

L'empresa també tindrà set representants.

La Comissió Paritària podrà utilitzar els serveis d'assessors que seran designats lliurement per cada una de les parts.

Aquesta Comissió es reunirà a petició d'una de les parts, prèvia convocatòria amb Ordre del Dia donada a conèixer a l'altra part amb, com a mínim, dos dies hàbils d'antelació.

En cada sessió es nomenarà President i secretari i del seu desenvolupament se n'aixecarà Acta.

La Comissió haurà de resoldre la controvèrsia plantejada, ja sigui amb acord o sense acord, en un termini màxim de 10 dies.

La validesa dels acords de la Comissió requereix que s'adoptin per majoria de cada una de les dues representacions. En cas de que no existeixi acord quedarà oberta la via jurisdiccional corresponent.

Els acords de la Comissió que interpretin preceptes d'aquest Conveni tindran l'eficàcia d'aquest.

En cas de que no existeixi acord en el si de la Comissió en relació a les discrepàncies plantejades, qualsevol de les parts podrà sotmetre la controvèrsia davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

El domicili de la Comissió Paritària serà el del centre de treball de Vilanova i la Geltrú, situat a la Carretera C-15, Km. 2, Polígon Masia d'en Notari.

2. Procediment de resolució de discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 del TRLET.

Quan en el marc dels procediments instats en virtut de l'article 82.3 TRLET, la Comissió Paritària no assoleixi un acord sobre les discrepàncies plantejades, les parts hauran de sotmetre's a un procediment de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya per a la seva resolució efectiva.

Article 38è *Vinculació a la Totalitat*

Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 39è *Absorció i Compensació*

Els salaris i altres condicions retributives resultats del conveni present seran absorbibles i compensables quan, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als seus treballadors que els fixats en l'ordre normatiu, convencional o jurisprudencial de referència.

Article 40è *Vinculació de les Parts al Contingut del Conveni*

El Conveni present constitueix per ambdues parts l'expressió de l'acord lliurement adoptat per elles. Les seves normes obliguen a l'empresa i als seus treballadors inclosos en l'àmbit del mateix durant tot el temps de la seva vigència. El Conveni present vincula les parts fins i tot davant de les disposicions normatives del Govern o convencionals de caràcter indicatiu i/o de no obligat compliment.

Article 41è *Dret Supletori*

En tot allò que no preveu aquest conveni, regirà el Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, així com el Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels Treballadors.

Disposició Addicional

Són disposicions essencials d'aquest Conveni les referides al caràcter de la relació, a la classificació del personal, a la jornada laboral, al sistema retributiu general i particularment considerat, a l'increment salarial pactat i, genèricament, a les que configuren característiques substantives de la relació laboral.

Com a conseqüència d'això, si qualsevol d'aquestes disposicions essencials resulta nul·la o inaplicable per declaració judicial o administrativa, disposició legal o reglamentària en reclamació col·lectiva o individual, la resolució de la qual pugui produir efectes col·lectius i qualsevol que fos la condició i títol del reclamant i no pogués tenir força vinculant en la seva totalitat, el conveni sencer s'ha d'entendre no atorgat i no ha de causar cap efecte, des de la data d'efectes de la nul·litat o inaplicació que la produeixi.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 1
(1 de gener de 2025 a 31 de desembre de 2025)

Personal Empleat

Nivell	Grup Professional Conveni Sector	Salari Base		Paga extra juliol	Paga extra desembre
		€/any (14)	€/mes		
1	Grup 7	28.250,69	2.017,91	2.017,91	2.017,91
2	Grup 7	29.923,36	2.137,38	2.137,38	2.137,38
3	Grup 6	31.727,97	2.266,28	2.266,28	2.266,28
4	Grup 6	32.852,80	2.346,63	2.346,63	2.346,63
5	Grup 6	34.526,94	2.466,21	2.466,21	2.466,21
6	Grup 5	36.410,24	2.600,73	2.600,73	2.600,73
7	Grup 5	37.718,74	2.694,20	2.694,20	2.694,20
8	Grup 4	39.811,03	2.843,65	2.843,65	2.843,65
9	Grup 3	41.903,14	2.993,08	2.993,08	2.993,08
10	Grup 2	44.205,05	3.157,50	3.157,50	3.157,50
11	Grup 1	46.506,82	3.321,92	3.321,92	3.321,92

Personal Obrer

Categoria	Grup Professional Conveni Sector	Salari Base		Paga extra juliol	Paga extra desembre
		€/any (14)	€/mes		
Prof. 4 ^a	Grup 8	22.802,61	1.628,76	1.628,76	1.628,76
Prof. 3 ^a	Grup 7	25.652,93	1.832,35	1.832,35	1.832,35
Prof. 2 ^a	Grup 6	27.078,10	1.934,15	1.934,15	1.934,15
Prof. 1 ^a	Grup 5	28.503,26	2.035,95	2.035,95	2.035,95
Aprenent	Grup 5	27.169,23	1.940,66	1.940,66	1.940,66
Of. 3 ^a	Grup 6	28.503,26	2.035,95	2.035,95	2.035,95
Of. 2 ^a	Grup 5	28.922,29	2.065,88	2.065,88	2.065,88
Of 1 ^a	Grup 5	29.274,52	2.091,04	2.091,04	2.091,04

Plusos 2023	Import
Plus Nocturn	2,80€/h
Plus Cicle Continu Dissabte	12€/h
Plus Ciclop Continu Diumenge	9,56€/h
Plus Bonificació Diumenge CC	9,38€/h
Menjar Peu Màquina	5,04€/dia
Plus Toxicitat	0,98€/h
Plus Canvi vacances	21,33€/dia
Plus Retén	10,66€/h
Formació fora jornada	10,19€/h

Ajudes Socials	Import
Ajuda Escolar	150,00€
Ajuda fills discapacitat	319,89€

Hores Extraordinàries	Import
Laborable	14,86€
Festiva	17,51€

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 2
TARIFES D'INCENTIUS "T"

Punts Total Tarifa	Fins a 255 10T	De 256 a 280 11T	de 281 a 308 12T	De 309 a 339 13T	De 340 a 354 14T	Superior a 355 15T	Punts Total Tarifa
Ap	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Ap
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100
101	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04	0,05	101
102	0,06	0,07	0,08	0,08	0,09	0,09	102
103	0,10	0,10	0,12	0,13	0,14	0,19	103
104	0,14	0,19	0,20	0,22	0,24	0,25	104
105	0,22	0,23	0,25	0,26	0,28	0,29	105
106	0,25	0,27	0,29	0,30	0,33	0,35	106
107	0,28	0,30	0,33	0,35	0,39	0,41	107
108	0,33	0,34	0,38	0,40	0,43	0,45	108
109	0,37	0,39	0,42	0,44	0,53	0,55	109
110	0,40	0,42	0,48	0,53	0,57	0,60	110
111	0,43	0,48	0,54	0,57	0,62	0,67	111
112	0,48	0,54	0,58	0,62	0,68	0,71	112
113	0,54	0,58	0,63	0,67	0,72	0,76	113
114	0,58	0,62	0,68	0,71	0,77	0,85	114
115	0,62	0,67	0,71	0,75	0,85	0,90	115
116	0,66	0,70	0,75	0,81	0,90	0,96	116
117	0,69	0,73	0,81	0,88	0,96	1,01	117
118	0,72	0,77	0,88	0,92	1,00	1,05	118
119	0,76	0,82	0,91	0,97	1,05	1,14	119
120	0,81	0,89	0,96	1,01	1,12	1,21	120
121	0,87	0,92	1,00	1,05	1,18	1,25	121
122	0,90	0,97	1,04	1,12	1,24	1,30	122
123	0,93	1,00	1,09	1,18	1,28	1,36	123
124	0,98	1,03	1,15	1,23	1,34	1,40	124
125	1,03	1,12	1,22	1,31	1,39	1,50	125
126	1,11	1,18	1,28	1,37	1,45	1,61	126
127	1,16	1,24	1,35	1,40	1,57	1,66	127
128	1,23	1,31	1,39	1,51	1,64	1,72	128
129	1,29	1,37	1,45	1,61	1,69	1,79	129
130	1,35	1,40	1,57	1,67	1,75	1,88	130
131	1,39	1,47	1,65	1,71	1,82	1,97	131
132	1,44	1,59	1,69	1,78	1,91	2,01	132
133	1,52	1,66	1,73	1,87	1,99	2,11	133

ANNEX 3
TARIFES D'INCENTIUS "E"

Punts Total Tarifa	De 233 a 255 10E	De 256 a 280 11E	De 281 a 308 12E	De 309 a 339 13E	De 340 a 354 14E	Superior a 355 15E	Punts Total Tarifa
Ap	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Ap
100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100
101	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	101
102	0,08	0,09	0,09	0,10	0,10	0,12	102
103	0,13	0,14	0,19	0,19	0,22	0,22	103
104	0,20	0,23	0,24	0,25	0,27	0,28	104
105	0,25	0,27	0,29	0,30	0,33	0,34	105
106	0,29	0,33	0,34	0,37	0,39	0,41	106
107	0,34	0,38	0,40	0,41	0,44	0,48	107
108	0,39	0,42	0,44	0,48	0,55	0,57	108
109	0,43	0,48	0,54	0,56	0,60	0,63	109
110	0,48	0,55	0,58	0,62	0,67	0,70	110
111	0,55	0,59	0,65	0,67	0,72	0,75	111
112	0,59	0,65	0,69	0,72	0,78	0,85	112
113	0,65	0,70	0,74	0,77	0,88	0,91	113
114	0,69	0,74	0,78	0,87	0,93	0,98	114
115	0,73	0,78	0,88	0,91	0,99	1,03	115
116	0,76	0,87	0,92	0,97	1,04	1,12	116
117	0,82	0,91	0,98	1,02	1,14	1,19	117
118	0,89	0,97	1,02	1,09	1,21	1,26	118
119	0,93	1,01	1,09	1,16	1,26	1,31	119
120	0,98	1,05	1,15	1,22	1,31	1,38	120
121	1,02	1,12	1,22	1,27	1,37	1,45	121
122	1,05	1,18	1,27	1,33	1,45	1,53	122
123	1,12	1,24	1,31	1,38	1,52	1,62	123
124	1,18	1,28	1,37	1,44	1,61	1,68	124
125	1,25	1,35	1,42	1,57	1,66	1,75	125
126	1,34	1,39	1,53	1,64	1,72	1,87	126
127	1,39	1,50	1,63	1,70	1,80	1,96	127
128	1,44	1,59	1,69	1,78	1,91	2,01	128
129	1,57	1,65	1,73	1,87	1,99	2,12	129
130	1,65	1,71	1,82	1,97	2,04	2,19	130
131	1,69	1,79	1,91	2,01	2,15	2,29	131
132	1,75	1,88	1,99	2,11	2,20	2,38	132
133	1,82	1,96	2,04	2,18	2,31	2,47	133

ANNEX 4
TARIFES D'INCENTIUS "P"

Punts Total Tarifa	De 233 a 255 10 P	De 256 a 280 11 P	De 281 a 308 12 P	De 309 a 339 13 P	De 340 a 354 14 P	Superior a 355 15 P	Punts Total Tarifa
Ap	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Euros/h	Ap
100	0,00	0,00	0,00	0,0	0,00	0,00	100
101	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	101
102	0,08	0,09	0,09	0,10	0,10	0,12	102
103	0,13	0,14	0,19	0,19	0,20	0,22	103
104	0,22	0,23	0,24	0,25	0,27	0,28	104
105	0,26	0,28	0,29	0,30	0,33	0,34	105
106	0,30	0,33	0,34	0,37	0,39	0,41	106
107	0,35	0,38	0,40	0,42	0,44	0,48	107
108	0,40	0,43	0,45	0,48	0,54	0,57	108
109	0,44	0,50	0,54	0,56	0,59	0,63	109
110	0,53	0,56	0,59	0,62	0,66	0,70	110
111	0,57	0,62	0,65	0,68	0,71	0,75	111
112	0,62	0,67	0,70	0,73	0,77	0,82	112
113	0,66	0,71	0,74	0,77	0,87	0,91	113
114	0,70	0,76	0,81	0,87	0,92	0,97	114
115	0,74	0,82	0,88	0,92	0,98	1,03	115
116	0,78	0,89	0,93	0,98	1,03	1,11	116
117	0,87	0,93	0,99	1,03	1,11	1,19	117
118	0,91	0,99	1,03	1,11	1,18	1,25	118
119	0,96	1,03	1,11	1,16	1,24	1,31	119
120	1,00	1,09	1,16	1,23	1,30	1,37	120
121	1,04	1,16	1,23	1,28	1,36	1,45	121
122	1,11	1,22	1,27	1,34	1,42	1,52	122
123	1,16	1,26	1,33	1,39	1,50	1,61	123
124	1,22	1,31	1,38	1,45	1,57	1,67	124
125	1,31	1,39	1,46	1,59	1,66	1,78	125
126	1,38	1,46	1,61	1,67	1,75	1,88	126
127	1,45	1,61	1,68	1,78	1,87	2,00	127
128	1,59	1,68	1,80	1,88	1,99	2,14	128
129	1,67	1,79	1,91	2,00	2,12	2,25	129
130	1,75	1,90	2,01	2,12	2,21	2,42	130
131	1,87	2,00	2,14	2,22	2,38	2,55	131
132	1,98	2,12	2,25	2,41	2,53	2,69	132
133	2,11	2,25	2,43	2,54	2,65	2,89	133

ANNEX 5
ADDITIONAL PER MÈRIT (APM)

Punts Valoració	€/h
Fins a1749	1,38
De 1750 a 1799	1,42
De 1800 a 1849	1,51
De 1850 a 1899	1,61
De 1900 a 1949	1,64
De 1950 a 1999	1,69
De 2000 a 2049	1,73
De 2050 a 2099	1,80
De 2100 a 2149	1,88
De 2150 a 2199	1,96
De 2200 a 2249	2,00
De 2250 a 2299	2,07
De 2300 a 2349	2,13
De 2350 a 2399	2,18
De 2400 a 2449	2,24
De 2450 a 2499	2,30
De 2500 a 2549	2,38
De 2550 a 2599	2,46
De 2600 a 2649	2,51
De 2650 a 2699	2,58
De 2700 a 2749	2,63
De 2750 a 2799	2,69
De 2800 a 2849	2,81
De 2850 a 2899	2,88
De 2900 a 2949	2,97
De 2950 a 2999	3,04

ANNEX 6
PLUSOS OPERARIS MUNTATGE

		Euros/h
71	Cap d'equips (Llarga distància)	5,37
70	Supervisor (LD)	4,59
72	1ª Equip (Llarga distància)	3,58
73	2ª Equip (Llarga distància)	3,14
74	3ª Equip (Llarga distància)	2,94

Barcelona, 15 de desembre de 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada