

# Convenio Colectivo de la empresa Graftech Ibérica, S.L. de Cendea de Olza

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 242, de 19 de octubre de 2021*

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRAFTECH IBÉRICA, S.L.**

En Ororbia, a día treinta de junio de 2021, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de GrafTech Ibérica, S.L., integrada por las personas que a continuación se señalan:

Por el comité de empresa: Don Iker Idiazabal Chourraut, don José Carlos Munárriz Larrea, don Imanol Murugarren Rodrigo, don José Ignacio Pérez Ballestero, don José Antonio Pezonaga Jáuregui, don Damián Sola Quintano, don Juan Carlos Torrado Almeida, don Sergio Urdániz Gonzalo y don Luis Angel Zabalza Turrillas.

Por la dirección de la empresa: Don Fernando Layo Rivacoba y don Miguel Celaya García.

Abierto el acto se aprueba por la totalidad de la Comisión Negociadora el texto del Convenio Colectivo de Empresa de GrafTech Ibérica, S.L., compuesto por 48 artículos, 2 disposiciones finales y 1 Anexo, que a continuación se relacionan:

### **TÍTULO I**

#### *Disposiciones generales*

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa GrafTech Ibérica, S.L. y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal, denuncia y vigencia.**

El Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. No obstante, los aspectos salariales retrotraerán su vigencia al 1 de enero de 2021.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente en todo su contenido.

A los efectos previstos en el artículo 86.2.º del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio se entenderá denunciado a la finalización de su vigencia inicial pactada.

La Dirección renuncia a la aplicación de aspectos de la Reforma Laboral, Ley 3/2012 de 6 de julio, como: Modificación de Condiciones Económicas pactados en este Convenio, Jornada y Despidos Objetivos por Absentismo.

Igualmente no es de aplicación el artículo 14, 1, 3, de la Ley 3/2012 de 6 de julio.

#### **Artículo 3. Ámbito personal y territorial.**

El Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que prestan servicios para la Empresa GrafTech Ibérica, S.L. Las personas integrantes del Comité de Dirección y los Jefes de Departamento (MD-3) están también afectados por este Convenio, salvo en todo referente a retribuciones, que serán las pactadas individualmente con la empresa.

## TÍTULO II

### *Clasificación profesional*

#### **Artículo 4. Grupos profesionales.**

El personal se clasificará, en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

##### *Grupo profesional 1.*

**Criterios Generales.**—Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación.**—Titulación universitaria (Título de Grado) o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente, con el encuadrado en el número 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En GrafTech Ibérica, S.L., corresponde al Director General y al Comité de Dirección.

##### *Grupo profesional 2.*

**Criterios Generales.**—Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

En GrafTech Ibérica, S.L. corresponde a MD-3 (Jefes de Departamento) y MD-4 (Jefes de Servicio).

**Formación.**—Titulación universitaria de grado medio o superior (Título de Grado) o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior (Grado) y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, “Titulados Superiores de entrada”.

##### *Grupo profesional 3.*

**Criterios Generales.**—Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

**Formación.**—Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

En GrafTech Ibérica, S.L. corresponde a MD-5 (Maestros de Taller y Encargados) y a T (Técnicos).

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los números 2 y 3 del baremo de las Bases de Cotización de la Seguridad Social y, eventualmente, en el N.º 1, de cara a cubrir a los Titulados Superiores de entrada.

#### *Grupo profesional 4.*

Criterios Generales.—Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

En GrafTech Ibérica, S.L. corresponde Oficiales Administrativos de 1.<sup>a</sup> y a los Jefes de Equipo.

Formación.—Bachillerato, E.S.O., o equivalente o Técnico Especialista. (Módulos de Grado), complementada con formación en el puesto de trabajo con conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las Bases de Cotización de la Seguridad Social.

#### *Grupo profesional 5.*

Criterios Generales.—Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

En GrafTech Ibérica, S.L. corresponde Oficiales Administrativos de 2.<sup>a</sup> y a los Niveles A y B de Operarios.

Formación.—Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (FP Grado Superior) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las Bases de Cotización de la Seguridad Social.

#### *Grupo profesional 6.*

Criterios Generales.—Tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidos, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

En GrafTech Ibérica, S.L. corresponde al Nivel C de Operarios.

Formación.—La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (FP Grado Superior), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6 y 7 de las Bases de Cotización de la Seguridad Social.

#### *Grupo profesional 7.*

Criterios Generales.—Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

En GrafTech Ibérica, S.L. corresponde al Nivel D de Operarios.

Formación.—Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización de la Seguridad Social.

Las personas encuadradas en este Grupo Profesional 7 ascenderán automáticamente al Grupo Profesional superior correspondiente, una vez transcurridos 18 meses de permanencia en este Grupo Profesional, periodo que se considera suficiente para su capacitación profesional, a través de los conocimientos y entrenamiento adquiridos en el puesto.

El Nivel E de Tablas Salariales se aplicará al personal de nueva contratación, con contratos no superiores a 4,5 meses y exclusivamente en el periodo incluido desde el 15 de mayo hasta el 30 de septiembre. Estos 4,5 meses computarán para los 18 necesarios hasta alcanzar la categoría del puesto. Solo podrá ser aplicable este Nivel dentro del periodo marcado anteriormente.

### TÍTULO III

#### *Ingreso, cese en el trabajo y periodo de prueba*

##### **Artículo 5. Régimen de contratación.**

Los Empleados contratados en prácticas percibirán un mínimo del 75% del salario de entrada. La prestación del trabajo mediante el uso de ETT's o personal becario, será comunicada al Comité de Empresa, previamente a su incorporación, con indicación de funciones a desarrollar y tiempo previsto de estancia en la Empresa.

Los obreros con contratos eventuales que reúnan los requisitos para el abono del salario variable verán incrementado el porcentaje de su cálculo en 0,5% respecto de la tabla que consta en el artículo 36.a.

Será competencia de la Dirección de la Empresa definir las necesidades de personal y el establecimiento del régimen contractual compatible con las mismas, de acuerdo con la legislación vigente, así como la decisión de hacer uso de subcontrataciones y contratos de puesta a disposición a través de Empresas de trabajo temporal.

En el caso de contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal, se retribuirá al trabajador con el salario de GrafTech Ibérica, S.L., correspondiente al nivel E, durante los primeros 5 meses de puesta a disposición.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa, aquellas contrataciones que vaya a realizar para trabajadores de los Grupos 3, 4, 5, 6 y 7.

##### *Criterios de contratación temporal.*

Los criterios preferentes para la contratación temporal serán:

1. La formación adecuada al puesto de trabajo.
2. La permanencia en GrafTech Ibérica S.L.
3. La aplicación del Plan de Igualdad de la empresa.

En cuanto a los contratos temporales, en esta materia se estará a lo dispuesto en las disposiciones generales de aplicación, así como en el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Navarra, que se aplica con carácter supletorio en lo referente a "contrataciones" actualmente reguladas en su artículo 50 D) y E).

Con independencia de ello y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.a) ET y el párrafo tercero del apartado b) del mismo, se entenderá respecto de los contratos de obra o servicio deter-

minado y de duración determinada por circunstancias de la producción que concurren las causas objetivas que amparen ambos tipos de contratación cuando se trate de cubrir necesidades productivas que superen la considera normal para la plantilla fija de la Empresa.

Se entiende por producción normal la fabricación de 55.000 toneladas de grafito, de forma que los programas de fabricación que superen dicha producción se podrán cubrir mediante la contratación del personal en la modalidad de contratación eventual o por obra o servicio determinado.

#### *Criterios de contratación fija.*

La Dirección se compromete a mantener 133 obreros con contratos fijos. Con este fin, en enero de 2022 y 2023, siempre que la producción del año anterior haya sido superior a 55.000 TM, se realizan los contratos fijos de obreros necesarios para alcanzar esta cifra.

Los criterios preferentes de contratación serán:

1. La Dirección establece las necesidades productivas con prioridades por departamentos.
2. Tendrán preferencia aquellos trabajadores con experiencia en los citados departamentos de acuerdo con su permanencia en la empresa.
3. La aplicación del Plan de Igualdad de la empresa.

A la firma del convenio se realizarán 3 contratos fijos de obreros.

Dentro de este número no se contarán aquellos que realizan funciones de coordinación y que a la fecha de firma de este convenio son 5 personas.

#### **Artículo 6. Período de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuya duración será de:

- Un mes para el personal encuadrado en los grupos profesionales 5, 6 y 7.
- Dos meses para el personal encuadrado en los grupos profesionales 3 y 4.
- Seis meses para el personal encuadrado en los grupos profesionales 1 y 2.

No se computará a efectos de período de prueba el tiempo de permanencia en situación de Incapacidad Temporal.

Mientras dure el período de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir libremente el contrato sin derecho a indemnización alguna, salvo en los supuestos regulados en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 7. Cese voluntario.**

El trabajador que desee cesar en la Empresa voluntariamente deberá preavisar con una antelación mínima que será de 15 días para el personal de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7; de un mes para el personal del grupo profesional 3 y de dos meses para el personal de los grupos profesionales 1 y 2.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales podrán, en el momento de recibir el finiquito y antes de su firma, consultar con las mismas.

## TÍTULO IV

### *Salud laboral*

#### **Artículo 8. Seguridad y Salud en el trabajo.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento y, en especial, en la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que la desarrollan.

#### **Artículo 9. Ropa de trabajo y prendas de protección.**

Se proveerá a todos los trabajadores de prendas de trabajo, lavandería y de aseo, así como de calzado de seguridad o cualquier otro equipamiento de protección que resulte necesario en función de las tareas a realizar.

Todas estas prendas y equipos de protección individual serán repuestos con la frecuencia que resulte aconsejable en atención a su deterioro por un uso razonable de los mismos, pudiendo la Empresa exigir la entrega de las prendas y equipos usados antes de proceder a la reposición de los nuevos.

## TÍTULO V

### *Jornada, vacaciones, licencias y excedencias*

#### **Artículo 10. Régimen y jornada de trabajo.**

La Dirección y el Comité de Empresa acuerdan que la jornada, vacaciones, licencias y excedencias que a continuación se detallan, quedarán reguladas durante la vigencia del Convenio como las partes pactan. Por lo tanto, la Dirección renuncia a la aplicación del Real Decreto Ley 3/2012 del 6 de julio, en su artículo 12 (art. 41, 1, a), b) y c).

La jornada de trabajo en cómputo anual será de:

- En el año 2021 = 1.696 horas de trabajo efectivo.
- En el año 2022 = 1.688 horas de trabajo efectivo.
- En el año 2023 = 1.688 horas de trabajo efectivo.

El régimen de trabajo podrá ser, como hasta ahora, de mañana, tarde, noche y central, debiendo preavisarse con 48 horas los cambios de turno de cualquier persona si no estuvieran programados antes.

*Días de trabajo:*

AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
212	211	211

*Días de trabajo para obreros con calendarios de 3 turnos y/o fines de semana.*

AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
211	210	210

Se establecen jornadas de 8 horas de trabajo al día.



### *Turno central de personal empleado.*

Se establece una flexibilidad de entrada de 08:00 a 09:30 horas y salida a partir de 16:10 horas para aquellos empleados con turno de oficinas.

Aquellos empleados que lo deseen podrán generar cada día un máximo de 30 minutos de compensación adicional a su jornada diaria de trabajo. Estos empleados podrán entrar a partir de las 07:30 horas y/o prolongar su jornada ordinaria por la tarde de lunes a jueves y así salir los viernes a partir de las 14:10 horas.

Este horario especial de viernes estará vigente desde la primera semana completa de mayo y hasta la semana del 12 de octubre de cada año.

La Dirección podrá limitar esta flexibilidad excluyendo a personas y/o periodos de tiempo. También podrá establecer servicios mínimos.

### *Turno central personal obrero.*

Se establece una flexibilidad de entrada de 08:00 a 09:30 horas y salida de 16:30 a 17:45 horas.

La Dirección podrá limitar esta flexibilidad excluyendo a personas y/o periodos de tiempo. También podrá establecer servicios mínimos.

## **Artículo 11. Descansos.**

En la jornada diaria, de 8 horas, del personal de régimen de turnos rotativos se establece un período de descanso de 20 minutos que se considerará como de trabajo efectivo.

Personal de turno central en régimen de jornada continuada:

- a) Empleados: descanso de 30 minutos para la comida, de los que 20 se computan como jornada efectiva.
- b) Obreros: Descanso de 35 minutos para comida, de los que 20 minutos se computan como jornada efectiva.

Para lograr el control más escrupuloso del cumplimiento de los períodos de descanso en la jornada:

–Se establecen unos márgenes anteriores y posteriores al descanso del personal obrero, de cinco minutos cada uno, con objeto de atender al aseo personal del trabajador.

–Si se adelantase el abandono del puesto de trabajo o si se retrasase la incorporación al mismo más del período establecido, se descontará al trabajador no sólo el período de retraso o adelanto, sino también el período concedido como margen de tolerancia para aseo, tanto anterior como posterior al descanso.

–Los cargadores del Departamento de Grafitación podrán abandonar el trabajo diez minutos antes de la hora habitual de finalización de la jornada, siempre que realicen labores propias de su función dentro de la nave, con el fin de disponer de ese tiempo adicional para atender mejor a su aseo personal.

–Los operadores de cuarto de control de Grafitación podrán abandonar el trabajo cinco minutos antes por el solape.

–Las personas del Departamento de Mantenimiento que realicen trabajos con mucha suciedad podrán abandonar el trabajo cinco minutos antes de la hora habitual de finalización de la jornada.



La Empresa determinará los horarios concretos en que las diferentes secciones y colectivos de trabajadores disfruten de estos descansos, pudiendo variarse estos en atención a razones organizativas o de producción que así lo aconsejen.

Por lo que respecta a los descansos entre jornadas y semanal, se estará a lo dispuesto en los horarios y calendarios elaborados por la Empresa que habrán de respetar en todo caso las duraciones mínimas establecidas en las disposiciones vigentes.

Cuando a juicio del responsable de Departamento, Taller o Servicio se precisa, por razones de producción, continuar el proceso o no abandonar el trabajo iniciado durante el tiempo concreto previsto para el descanso en la jornada de trabajo, lo pondrá en conocimiento de los afectados, los cuales continuarán su trabajo y disfrutarán del tiempo de descanso tan pronto se reintegren los componentes del equipo que los releven.

En aquellos departamentos (mantenimiento, almacén, corretornos, ...) con personal con turno central podrá haber entradas flexibles cuando los Jefes de Departamento estimen que sea posible, de mutuo acuerdo, armonizar la organización del departamento con la conciliación personal.

### **Artículo 12. Calendario laboral.**

La Empresa elaborará, con anterioridad al 1 de noviembre de cada año, el calendario laboral previa consulta e informe del Comité de Empresa.

Los calendarios departamentales se comunicarán con anterioridad al 15 de diciembre, así mismo las paradas departamentales se comunicarán con anterioridad al 15 de abril.

En el calendario laboral, que será expuesto en lugar visible de los tablones de anuncios, se fijarán los diferentes sistemas de turnos, horarios y días laborables del año.

Este documento se elaborará mostrando los 12 meses del año e indicando, en cada Departamento, la fecha en la cual se realizarán los cambios de turno (ejemplo: pasar a turno de noche, incorporar turno de fines de semana...). Dichos cambios de turno se mostrarán en el calendario tanto cuando se incorporen como cuando se retiren.

En el régimen de turnos rotativos, se declaran puestos de inexcusable cumplimiento que el trabajador no podrá abandonar mientras no sea sustituido por quien le releve, los siguientes:

- En la sección de Formado: Operador y Carretillero.
- En la sección de Cocción/ PI: Hornero, Ayudante de Hornero y Operador de PP.
- En la sección de Grafitación: Operador de Sala de Control y un Gruista de Grafitación (Nave 3).

Todos estos puestos tienen y así se reconoce expresamente por las partes firmantes de este convenio, la naturaleza de servicios mínimos hasta concluir las operaciones en proceso, en cualquier situación, incluida la huelga.

Además, se considerará Servicios Mínimos de Mantenimiento: Un electricista y un mecánico de turnos de mañana y de tarde, un electricista de alerta nocturna y el servicio de retén guardia nocturna en fin de semana.

Adicionalmente, la Dirección podrá declarar puestos de inexcusable cumplimiento por razones de producción en los cuales se deberá continuar el proceso o no abandonar el trabajo iniciado durante el tiempo concreto previsto para el descanso en la jornada de trabajo. Los trabajadores continuarán su trabajo y disfrutarán del tiempo de descanso tan pronto se reintegren los componentes del equipo que los releven.

El calendario laboral solo podrá modificarse en los siguientes supuestos:

- Que existan riesgos para las personas o las cosas.

–Que se precise modificar el régimen de turnos de uno o más departamentos de la fábrica para evitar la paralización de otros departamentos.

–Que no se cubran los mínimos necesarios para el funcionamiento del departamento, taller o servicio al que se pertenece.

Cada persona dispondrá del calendario laboral correspondiente a su función indicando el ciclo de trabajo.

Las variaciones que se introduzcan en el sistema de turnos se aplicarán de tal forma que se distribuyan sus efectos entre la totalidad de las personas que componen el departamento, taller o servicio, salvo imposibilidad notoria. Se excluye de este supuesto a las personas que trabajan como correturnos y otros supuestos que expresamente se establezcan para grupos determinados por acuerdo entre las partes.

A aquellos obreros que se les modifique en más de 5 días al año sus días de trabajo señalados en su calendario departamental por causa de descensos de producción total grafitada tendrán derecho a una reducción en su jornada anual de 1 día. El disfrute de dicho día deberá ser solicitado y aprobado por el Jefe del Departamento.

Las personas que, según su calendario laboral, trabajen en sábados, domingos y festivos, cualquiera que fuese el turno en que lo hagan, percibirán el correspondiente plus. Tendrán consideración de días festivos el 24 y el 31 de diciembre, en turno de noche. Adicionalmente, tendrán 1 día de reducción de jornada por trabajar las noches del 24 o el 31 de diciembre. El disfrute de dicho día deberá ser solicitado y aprobado por el Jefe del Departamento.

#### *Días de exceso.*

Son aquellos días que no corresponde trabajar al final de cada año por haberse realizado una jornada diaria superior a la que correspondería realizar si se hubiese distribuido la jornada anual entre todos los días laborables del año, de lunes a viernes.

El número de días de exceso al que tendrá derecho cada trabajador estará en función del número de días que haya trabajado real y efectivamente a lo largo del año.

Se elaborarán calendarios departamentales de manera que los trabajadores de GrafTech Ibérica, S.L. tengan como mínimo 2 días de asuntos propios que deberán ser solicitados y aprobados por el Jefe del Departamento.

Con el fin de evitar que el disfrute de los días de exceso pueda traducirse en merma de los días productivos o de la capacidad productiva necesaria, se establecen los siguientes criterios de aplicación:

–Cuando sea posible se establecerán todos con carácter definitivo en el calendario laboral particular.

–Preferentemente coincidirán con viernes, lunes, días anteriores o posteriores a fiestas y días festivos de la zona que no lo sean para GrafTech Ibérica, S.L.

–Se disfrutarán en fechas a establecer mediante acuerdo del interesado con el mando correspondiente cuando no estén establecidos con carácter definitivo en el calendario laboral particular y se liquidarán al menos las dos terceras partes de los que correspondan a cada trabajador en el primer semestre y el resto en el último trimestre.

–El orden de preferencia para la elección de disfrute de los días de exceso será el inverso al que corresponde para la elección del disfrute de vacaciones, salvo acuerdo expreso de la totalidad del grupo afectado.

### *Horario especial de San Fermín.*

Durante los días laborables de las fiestas de San Fermín, el horario de trabajo de los empleados, en turno central, será de 9:30 a 16:00 horas.

### **Artículo 13. Asambleas.**

Se concederán hasta un máximo de seis asambleas al año, para asambleas legalmente convocadas por el Comité de Empresa, es decir, doce horas al año.

La duración de cada asamblea no podrá superar las dos horas mensuales. La Dirección podrá conceder asambleas adicionales en los supuestos de negociación de convenio y otros excepcionales que justifiquen informaciones a los trabajadores.

La Dirección establecerá el horario o los horarios en que se desarrollará la asamblea, en atención al menor perjuicio de la producción.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Durante la celebración de las asambleas se deberán de cumplir las Normas de Fábrica; el consumo de alcohol y de tabaco está prohibido. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo al momento en que haya de celebrarse. Se celebrará preferentemente en la tercera semana del mes.

### **Artículo 14. Vacaciones.**

Anualmente la Dirección de la Empresa fijará los turnos de vacaciones, debiendo avisarlos con un plazo no inferior a dos meses. El período vacacional, preferentemente comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre se fijará, de común acuerdo, entre el Mando y el trabajador, pudiendo convenir en la división del período total, con la única limitación, de que, al menos, 11 días laborables de vacaciones sean sucesivos e ininterrumpidos.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural no pudiendo ser compensadas económicamente, salvo en el caso de resolución del contrato de trabajo.

Las vacaciones anuales son de 30 días naturales equivalentes a 22 jornadas completas de trabajo.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario de las tablas del Anexo I. Los operarios que por su puesto de trabajo percibieran Pluses, en el periodo de vacaciones se les abonará el promedio de los Pluses: Penoso, Nocturno, Sábados, Domingos y Festivos, Continuidad de Jornada y Retén Guardia, que el trabajador hubiera obtenido en los tres meses naturales anteriores a su disfrute, contándose, únicamente los días de presencia en el trabajo durante los tres meses citados.

En caso de que el trabajador no haya pertenecido a la plantilla de la Empresa la totalidad del año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda.

### **Artículo 15. Licencias retribuidas y no retribuidas.**

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador o inscripción en el registro municipal de pareja de hecho, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden. Esta licencia no podrá acumularse por los dos motivos.

2. Por defunción de cónyuge o hijo, 8 días naturales.

3. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días, que podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante.

4. Por enfermedad grave e intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de padres, hijos, hermanos, padres políticos, hijos políticos y cónyuge, 3 días, que podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante. Igualmente, se podrá disfrutar de 2 días, mientras dure el hecho causante, en el caso de intervención quirúrgica ambulatoria, para padres, cónyuge e hijos.

5. Por defunción de padres y hermanos: 5 días naturales.

6. Por defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos y padres políticos, 2 días naturales.

7. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: tíos, tíos de afinidad, primos carnales y sobrinos, 1 día natural.

8. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.

9. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

10. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

11. Por consulta médica para acudir al médico de familia o especialista, e intervención quirúrgica ambulatoria, el tiempo necesario, con la debida justificación.

12. Tiempo indispensable para acompañamiento del cónyuge o familiares de primer grado a procedimientos quirúrgicos, tratamientos de fertilidad, tratamientos oncológicos siempre que sea requerido.

13. Tiempo indispensable para examen o renovación permiso de conducir cuando así lo exijan las funciones del puesto.

14. 3 solicitudes anuales con un máximo de 9 horas para acompañamiento a hijos menores de 12 años a consultas médicas (se deberá aportar justificante).

15. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Se establecen las licencias y permisos no retribuidos siguientes:

16. 4 horas de licencia no retribuida para el personal de turno de noche que tenga que asistir a consulta médica de especialista o cumplir con deber inexcusable de carácter público y personal antes de las 12 del mediodía.

17. Licencia no retribuida voluntaria por asuntos propios: Los trabajadores fijos con un año de servicio podrán solicitar una licencia no retribuida voluntaria por un plazo mínimo de un mes y no superior a tres meses. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la licencia no retribuida.

Esta licencia se podrá denegar de manera motivada si se solicitara simultáneamente por un número de trabajadores que afectara al funcionamiento del departamento.

A los efectos de esta licencia el salario base se prorrateará durante el ejercicio de la misma con el fin de mantener cotización durante el periodo de su disfrute.

La solicitud de esta licencia se deberá preavisar con un mes de antelación de la fecha de inicio solicitada para misma. Una vez transcurrido este permiso, se reincorporará inmediatamente a su puesto de trabajado en el día pactado.

Estas licencias se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, con la excepción de las licencias contempladas en los apartados 4 y 5. Siendo obligatoria su justificación, aunque sea posteriormente.

Las referencias que en los puntos 3, 4, 5, 7 y 9 de esta cláusula se realizan respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador, por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Estas licencias, excepto la establecida en el apartado 11, serán aumentadas en 1 día natural si la situación que origine la licencia se produce en lugares a más de 200 km del centro de trabajo. Todo lo anterior salvo lo dispuesto en el artículo 37.3.b) del E.T.

### **Artículo 16. Conciliación de la vida familiar y laboral.**

Nacimiento y cuidado del menor artículo 45.1 d) y 48.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45.1 d) y 48 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Lactancia, nacimiento prematuro, excedencias por cuidado de hijo y reducciones de jornada. Art 37 ET.

En lo concerniente a estas materias, se estará en lo dispuesto en el artículo 37 apartados 4 a 7 del Estatuto de los Trabajadores:

#### *Lactancia.*

Se facilitará la acumulación de horas de lactancia que deberá ser acordado con el Jefe de Departamento.

#### *Reducción de jornada.*

La solicitud por parte del trabajador se hará por escrito al Jefe de Departamento, con una antelación mínima de 15 días al inicio de la misma. En dicha solicitud, hará constar su preferencia en la aplicación de la reducción de jornada (principio o final de la jornada) y la fecha de inicio, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a. La reducción se iniciará con fecha 01 de mes y por meses completos.
- b. Si la reducción de la jornada solicitada es:
  - Menor de 2 horas: tendrá derecho al bocadillo. Aquellas personas que reduzcan su jornada por la mañana o en turno central pase a ser las 10:30 am.
  - De 2 horas o más: estaremos a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores (sin bocadillo).
- c. Para facilitar el ejercicio de este derecho, la jornada reducida se hará ininterrumpida.
- d. La reducción de la jornada dará lugar a la reducción del salario, pluses correspondientes y cotizaciones en la misma proporción.
- e. Se reducirá proporcionalmente su aportación al plan de pensiones.

Se establece el compromiso de estudiar las condiciones individuales de cada trabajador.

Si se necesitase una nueva contratación para realizar el trabajo dejado de hacer por la persona que ha reducido la jornada, el coste de esta persona, más el de la contratada, no podrá ser superior al que era antes de la reducción de la jornada.

Con carácter excepcional, se establece para los años de vigencia, la posibilidad de disfrutar hasta un máximo de 30 días de permiso no retribuido, a petición del interesado, previa acuerdo con el mando correspondiente, siempre y cuando se solicite con 15 días de antelación.

### **Artículo 17. Excedencias.**

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria: Los trabajadores fijos con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se reconoce la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Si la excedencia fuera superior a un año, el Trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En lo referente al derecho de los trabajadores a un período de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

C) Se establece la posibilidad de estudiar las condiciones para la concesión de excedencia de 1 a 3 años, de mutuo acuerdo, con reserva de puesto de similar categoría aún en el caso de que se produjera reestructuración de plantilla.

## TÍTULO VI

### *Principios generales*

### **Artículo 18. Organización del trabajo.**

A) La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a efecto a través del ejercicio regular de sus facultades en las distintas áreas de la Empresa, mediante los sistemas de delegación y control que en cada caso considere conveniente.

La organización y racionalización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos técnicos, materiales y humanos con que cuenta, mediante la colaboración activa y responsable de todas las partes implicadas para la obtención de las mejores cotas de rentabilidad y competitividad.

Por su parte, los Representantes de los trabajadores velarán para que el ejercicio de las facultades antes aludidas se lleve a efecto conforme a la legislación vigente.

B) La organización del trabajo como expresión de la facultad de la Empresa se extenderá, a título meramente enunciativo y no limitativo, a las siguientes cuestiones:



1.–La determinación de elementos materiales necesarios para que el trabajador pueda alcanzar los rendimientos habituales.

2.–El establecimiento de los niveles de calidad exigibles en el proceso de fabricación, así como los índices de pérdida y desperdicios tolerables.

3.–Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización y saturación de la capacidad productiva del trabajador.

4.–La vigilancia, atención y cuidado con las máquinas, instalaciones y herramientas.

5.–La distribución de los trabajadores a las distintas tareas de acuerdo con las necesidades de la producción y aptitud del trabajador.

### **Artículo 19. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional, en el seno de la Empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá a estos efectos que forman parte del mismo grupo profesional las distintas categorías o niveles que se incluyen en cada uno de los grupos que se relacionan en el Anexo I de este Convenio.

2. La movilidad funcional para la realización de tareas no correspondientes a las del propio grupo profesional o a categorías no equivalentes se podrá llevar a efecto cuando existan razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para la atención de las mismas. En caso de que las funciones encomendadas sean de inferior categoría, deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo la Empresa comunicar esta situación a los Representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción personal, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. En todos los casos de movilidad funcional, los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo, se abonarán sólo en los casos que correspondan al nuevo puesto.

### **Artículo 20. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se considerarán globalmente.

En tales circunstancias, el conjunto de disposiciones que integran este Convenio forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia. En consecuencia, con la aplicación de este Convenio, quedan sin efecto cualesquiera acuerdos, pactos o prácticas usuales de tipo retributivo, normativo asistencial o de otra naturaleza vigentes hasta ahora en la Empresa, ya sean individuales o colectivas, cuyas materias no hayan sido objeto de regulación en el mismo, con independencia de la forma en que aquellos hubieren sido adoptados, a excepción de lo establecido en el “Reglamento del Plan de Previsión de GrafTech Ibérica, S.L.”

En cuanto a posibles disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas o de tiempo de trabajo, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, son más favorables al trabajador en cómputo anual a las establecidas en este Convenio.



## TÍTULO VII

*Condiciones económicas***Artículo 21. Principios generales sobre retribuciones.**

Todos los conceptos salariales tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones que correspondan por cuota obrera de Seguridad Social e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por disposición legal.

La Dirección renuncia a aplicar lo dispuesto por el artículo 41.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, en su actual redacción dada por el artículo 12 de la Ley 3/2012, de 6 de julio. En consecuencia, durante la vigencia del Convenio, no podrán ser modificadas las condiciones económicas de los trabajadores de GrafTech Ibérica, S.L.

**Artículo 22. Retribuciones del personal empleado afectado por el Convenio Colectivo.**

Percibirá el salario base y las dos gratificaciones extraordinarias (julio y Navidad) que percibían a 31 diciembre 2020, más el incremento del 1% y los complementos que se establecen expresamente en el mismo como aplicables a este colectivo, es decir, el salario variable que se regula en el artículo 36 y los conceptos contemplados en los artículos 30, 31, 34, 37 y 39.

Se establece que el salario mínimo de un Empleado no será inferior a 25.758,08 euros brutos anuales (12 pagas y 2 extras), salvo lo dispuesto para los trabajadores contratados en prácticas.

**Artículo 23. Retribuciones del personal obrero.**

Los trabajadores incluidos en los grupos de obreros (Niveles A al E), percibirán las retribuciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 24. Estructura Salarial aplicable al personal obrero incluido en los Niveles A al E.**

Son los siguientes:

–Salario base.

–Gratificaciones extraordinarias.

–Pluses de naturaleza variable y compensatoria (penosidad, nocturnidad, de domingos y festivos, de sábados, de continuidad de jornada, de Jefe de Equipo Mantenimiento, de retén-guardia y alerta), que se abonarán en cuanto efectivamente se realice el trabajo en las condiciones que se establecen para el percibo de los mismos en los artículos 29 al 34, ambos inclusive. Su origen se relaciona con el tiempo el que se realiza la prestación del trabajo, las condiciones del mismo u otras obligaciones del trabajador cuya contraprestación no está incluida en el salario base u otros conceptos distintos.

–Horas extraordinarias.

–Salario variable.

–Plus vinculación 2.

–Otros conceptos individuales como garantía “ad personam”

**Artículo 25. Salario Base.**

Su cuantía, para el año 2021, está fijada en las Tablas Salariales que se incluyen en el Anexo I y viene determinada por la inclusión del trabajador en un nivel determinado. Dichos niveles están denominados por letras y, durante la vigencia de este Convenio, los mismos son los comprendidos

entre los niveles de pago A al E. Su pago se realiza por día, de acuerdo con el número de días naturales del mes y su liquidación es mensual en doce pagas.

### **Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias.**

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en diciembre, con un importe de 30 días de salario base, prorrateándose su importe en función del tiempo de alta en la Empresa en el semestre de referencia. La cuantía de cada una de las dos gratificaciones se establece en el Anexo I antes mencionado.

### **Artículo 27. Plus Vinculación 2.**

A partir del 1 de enero de 2021, se abonará en una cuantía individual a cada trabajador que será la resultante de multiplicar 238,75 por cada trienio cumplido de permanencia en la empresa desde la fecha establecida en el documento de fecha 20/03/2018.

Se abonará anualmente en el mes que consta en el documento de fecha 20/03/2018.

Tendrán derecho a este plus todos los trabajadores que no perciban el plus de vinculación. Tendrán derecho, igualmente, los trabajadores fijos que se incorporen a la empresa con posterioridad a la fecha de la firma del convenio, en las mismas condiciones.

### **Artículo 28. Plus Penoso.**

En GrafTech Ibérica, S.L. están clasificados como penosos y por lo tanto merecedores de dicho plus únicamente los siguientes trabajos:

#### *General:*

- Trabajos en que sea obligatorio el uso de mascarillas con filtro químico.
- Trabajos en que sea necesario el uso de escafandras.
- Trabajos en los que sea necesario utilizar equipos autónomos de respiración.
- Trabajos en el interior de tolvas cerradas y cubas de transformadores.
- Trabajos en el interior de captadores de polvo.
- Trabajos de medida de milivoltios en cabinas de diodos en rectificadores en marcha.

#### *Formado:*

- Trabajos para desatascar cintas y/o enfriadores con mezclas calientes.
- Trabajos para desatascar en frío los enfriadores.
- Trabajos en el grupo motriz de las tamizadoras. (polvo).
- Trabajos en el interior de mezcladores y enfriadores, cuando esté el departamento en marcha.
- Trabajos en los equipos de manejo de brea (elevador, sinfín, molino, báscula...) y sea necesario utilizar protección para eliminar el contacto con la brea.

#### *Cocción/P.I.:*

- Reparación de los agitadores de los tanques de brea.
- Trabajos en las instalaciones de transporte de brea y sea necesario utilizar protección para eliminar el contacto con la brea.

- Trabajos en el extractor inmersor de proceso P.
- Trabajos en las bombas de vacío de los autoclaves.
- Cambio de zonas de recirculación en un horno de cocción, cuando el horno está en marcha.

#### *Grafitación:*

–Todos los trabajos en el interior de las naves de Grafitación cuando el trabajador esté expuesto a temperaturas extremas y/o al contacto continuado con el coque metalúrgico y/o a los olores del dióxido de azufre (SO<sub>2</sub>).

- Los gruistas percibirán este plus cuando realicen descargas en caliente.
- Los operarios de cuarto de control percibirán una hora cuando realizan trabajos en nave.

Este plus se abonará por día trabajado y su cuantía se reducirá a la mitad si se ha realizado el trabajo excepcionalmente penoso, durante un periodo superior a una hora de jornada, sin exceder de media jornada. Su cuantía es de 1,13 euro/hora.

#### **Artículo 29. Plus nocturno.**

Los trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche (de 22:30 a 6:30) percibirán por cada noche trabajada en estas circunstancias 42,58 euros/día.

#### **Artículo 30. Plus de Domingos y Festivos.**

Los Obreros que presten sus servicios en domingos y días festivos nacionales, autonómicos y locales, percibirán, por cada día trabajado en esta circunstancia, la cantidad de 110,50 euros/día. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos, en turno de noche.

Los Empleados que presten sus servicios en domingos y días festivos nacionales, autonómicos y locales, percibirán, por cada día trabajado en esta circunstancia, la cantidad de 139,99 euros/día.

#### **Artículo 31. Plus de Sábados.**

Los Obreros que presten sus servicios los sábados percibirán por cada día trabajado en estas circunstancias la cantidad de 70 euros/día.

Los Empleados que presten sus servicios los sábados percibirán por cada día trabajado en estas circunstancias la cantidad de 118 euros/día.

#### **Artículo 32. Plus Continuidad Jornada.**

Los trabajadores que desempeñen puestos que obliguen al inexcusable cumplimiento de los mismos y hagan imposible desplazarse de su puesto durante el tiempo del bocadillo, percibirán, por cada día en estas circunstancias, la cantidad de 10,70 euros/día.

#### **Artículo 33. Plus Retén Guardia y Alerta.**

Lo percibirán los trabajadores que fuera de su horario y calendario de trabajo se ven obligados, a juicio de la Dirección, a estar localizables y a disposición de la Empresa para desplazarse a la misma, si fuera necesario. Con el abono de este concepto salarial, los trabajadores asumen no sólo el deber de estar localizables a través de busca o del teléfono móvil si no también la obligación de acudir a la Empresa. En el supuesto de que acudan a la Empresa percibirán una compensación de 62,04 euros por el tiempo de duración en que se presume el desplazamiento. También se le abonará 0,14 euros por cada kilómetro que recorra desde su domicilio al centro de trabajo y regreso. La suma de estas cantidades se abonará en la nómina bajo el epígrafe “otros devengos”.

En cuanto a los turnos de estos servicios y otras circunstancias de los mismos se estará a las normas que dicte el Jefe de Mantenimiento cada año.

Plus de Reten-Guardia: Todos aquellos trabajadores que estén en este servicio los turnos de tarde y noche los sábados, domingos y festivos percibirán la cantidad de 65,71 euros/día.

Plus de Alerta: Todos aquellos trabajadores que estén en este servicio los turnos de noche los días no incluidos en el Retén Guardia, percibirán la cantidad de 147,59 euros/semana.

#### **Artículo 34. Plus Jefe de Equipo y Plus Mandos.**

Todos los trabajadores designados, que realicen tareas de supervisión de otras personas, percibirán un plus de 268,37 euros/mes.

Los Mandos del Departamento de Mantenimiento que sean requeridos a acudir a fábrica por emergencia o avería no planificada, en un día no marcado como laborable en su calendario, percibirán una compensación en función de la duración de su estancia en fábrica consistente en:

–Si la duración es inferior o igual a 4 horas: 167,98 euros.

–Si la duración es superior a 4 horas: 223,99 euros y 1 día compensatorio.

#### **Artículo 35. Horas Extraordinarias.**

Teniendo en cuenta el carácter restrictivo y excepcional de la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

Se clasifican en:

–Horas extraordinarias de fuerza mayor.

–Horas extraordinarias estructurales.

–Horas extraordinarias.

##### *Horas extraordinarias de fuerza mayor.*

Son aquellas que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, serán obligatorias y no computarán para el máximo de horas autorizadas.

##### *Horas extraordinarias estructurales.*

Son las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, o su no realización produzca graves quebrantos a la actividad; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas. Su realización por el trabajador es siempre voluntaria.

##### *Horas extraordinarias normales.*

Son las que la Empresa utiliza para obtener mayor producción y que no estén contempladas en los supuestos anteriores. Su realización por el trabajador será siempre voluntaria.

En ningún caso los trabajadores podrán realizar más horas extraordinarias que las que permite la legislación vigente.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempo.

La compensación económica por cada hora extraordinaria normal trabajada será para el año 2.021 la que se expresa para cada Nivel Salarial en el Anexo I de este Convenio.

La compensación económica por cada hora extraordinaria de fuerza mayor se verá incrementada en 3 euros/hora.

Las personas con el Complemento Personal del artículo 39, tendrán incluido este Complemento Personal para el cálculo de la hora extraordinaria.

### **Artículo 36.a Salario variable de personal obrero.**

Salario variable para todo el personal que hubiera permanecido en alta en la empresa al menos durante 182 días del año natural del ejercicio a que corresponda el devengo, excepto personal fuera de Convenio, que puede alcanzar hasta el 1% de salario fijo (salario base y gratificaciones extraordinarias). Su importe se determinará para cada año de vigencia del Convenio, pagándose en el mes de febrero del año siguiente; utilizando, como base de cálculo, los salarios definitivos del año que se genere el derecho.

Se abonará un porcentaje por este concepto, en función de la producción anual alcanzada en Grafitación:

PRODUCCIÓN	%
57.000	0,0%
57.001	0,1%
59.001	0,2%
61.001	0,3%
63.001	0,4%
65.001	0,5%
67.001	0,6%
69.001	0,7%
71.001	0,8%
73.001	0,9%
75.001	1,0%

### **Artículo 36.b Salario variable de personal empleado.**

Salario variable para todo el personal que hubiera permanecido en alta en la empresa al menos durante 182 días del año natural del ejercicio.

PRODUCCIÓN	%
57.001	0,10%
58.001	0,20%
59.001	0,30%
60.001	0,40%
61.001	0,50%
62.001	0,60%
63.001	0,65%
64.001	0,75%
65.001	0,85%
66.001	0,95%
67.001	1,05%
68.001	1,15%
69.001	1,20%
70.001	1,30%
71.001	1,40%
72.001	1,50%
73.001	1,60%
74.001	1,70%
75.001	1,75%

**Artículo 37. Plus Global Departamento (Encargados).**

Se abonará mensualmente a los Encargados de Producción por su dedicación y régimen de turnos rotativos.

La cuantía a percibir será de 332 euros brutos mensuales (12 meses) para los Encargados de Grafitación que no percibirán pluses de sábados, domingos y festivos.

Los Encargados de Producción restantes percibirán 48 euros brutos mensuales (12 meses).

**Artículo 38. Incrementos salariales y revisión.**

–Año 2021: En el Anexo I se establecen las tablas vigentes con el incremento salarial pactado y aplicado para los niveles A al E. Igualmente, cada concepto salarial consta con el valor actualizado para este mismo año.

–Año 2022: Los salarios vigentes al 31.12.21 se incrementan en el IPC nacional del año anterior (2021) más 1,50%.

–Año 2023: Los salarios vigentes al 31.12.22 se incrementan en el IPC nacional del año anterior (2022) más 1,50%.

**Artículo 39. Otros conceptos individuales como garantía “ad personam”**

Se mantienen en el régimen pactado en el Convenio anterior, los siguientes conceptos salariales: Plus Vinculación, Plus Distancia, Plus de Presencia, Plus de Asistencia y Complemento Personal Derivado de la Conversión de los Niveles A, B y C.

**TÍTULO VIII***Mejoras sociales***Artículo 40. Incapacidad Temporal.**

a) Incapacidad Temporal por Enfermedad:

Durante el tiempo de baja por enfermedad la Empresa complementará hasta el 100% del salario real.

La Dirección renuncia a la aplicación de la Ley 3/2012 del 6 de julio, en su artículo 18, –artículo 51, 5, d)–, por lo tanto, la Dirección se compromete a no aplicar el despido en el supuesto de que se alcancen 20% de jornadas hábiles, en dos meses consecutivos, ó 25% en cuatro meses discontinuos.

El enfermo tiene la obligación de permitir la visita o inspección de personal médico en su domicilio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

–Partes de baja: El trabajador está obligado a remitir a la Empresa el correspondiente parte de baja dentro de los dos días siguientes a la misma. Al mismo tiempo, el trabajador queda obligado a informar por teléfono, al departamento al que pertenezca, de la baja por enfermedad.

–Partes de confirmación: Los Partes de Confirmación deberán entregarse en fábrica, con la periodicidad que se emitan y con el mismo modo y tiempo que los partes de baja.

–Partes de Alta: Ningún trabajador puede estar en su puesto de trabajo, si anteriormente no ha entregado el correspondiente parte de alta, en Portería. Queda prohibido trabajar sin haber entregado en la Empresa el parte de alta.

b) Incapacidad Temporal de A.T. y Enfermedad Profesional:

La Empresa complementará hasta el 100% de manera que el trabajador perciba el salario real de las tablas, con un máximo de 18 meses, viniendo obligado a los mismos sistemas de control previstos en el apartado anterior.

**Artículo 41. Formación.**

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores manifiestan la importancia y la apuesta de GrafTech Ibérica, S.L. por la formación de sus trabajadores. A estos efectos la Dirección de la Empresa se compromete a dedicar cada año, la inversión adecuada para que sus trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para desempeñar sus puestos de trabajo eficazmente.

El Comité de Empresa recibirá comunicación anual del plan de formación en la Empresa, según establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información y consulta.

**Artículo 42. Comedor (Cafetería).**

Se seguirá manteniendo el servicio de comedor (cafetería) tal y como se hacía previamente a la entrada en vigor de este Convenio.

## TÍTULO IX

### *Régimen disciplinario, faltas y sanciones*

**Artículo 43. Tipicidad.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen conforme al Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal aprobado por resolución de 6 de abril de 2.001 de la Dirección General de Trabajo, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 2.05.2001.

**Artículo 44. Graduación de faltas.**

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

a) *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.



f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

*b) Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

m) El incumplimiento de las Normas de Seguridad.

c) *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar. La utilización indebida de los medios de trabajo de la Empresa que están a disposición de los trabajadores: teléfono, ordenadores e internet.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la Empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as, proveedores y clientes de la Empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

m) Abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior comete un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los Representantes de los trabajadores quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

n) El incumplimiento de normas de Seguridad con perjuicio grave para las personas o cosas.

#### **Artículo 45. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

–Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

–Amonestación por escrito.

–Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

–Despido.

#### **Artículo 46. Prescripción.**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

–Faltas leves: diez días.

–Faltas graves: veinte días.

–Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## TÍTULO X

### *Derechos sindicales*

#### **Artículo 47. Horas Sindicales.**

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa podrá disponer para el desempeño de sus funciones representativas del crédito horario que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores resulte aplicable en cada momento. Para la utilización de este crédito bastará con preavisar con la mayor antelación posible al mando directo sobre el momento en que se va a hacer uso de este crédito horario, siendo obligatoria su posterior justificación.

Excepcionalmente, la Dirección podrá autorizar la acumulación mensual de estas 20 horas entre los miembros del Comité de Empresa. Dicha autorización se formulará siempre por escrito.

#### **Artículo 48. Información al Comité.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa, trimestralmente, acerca de su evolución económica y productiva, así como de las contrataciones y demás materias previstas legalmente.

## TÍTULO XI

### *Disposiciones finales*

#### **Disposición Final Primera.–Normas Subsidiarias.**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo. Se aplicará también, con carácter subsidiario, el artículo 50 del Convenio Provincial del Metal de Navarra, que dispone el régimen de contrataciones en prácticas, eventuales y de relevo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en el artículo 62 del Convenio del Metal de Navarra en lo que se refiere a la promoción del empleo de la mujer.

#### **Disposición Final Segunda.–Comisión Mixta de Interpretación.**

A los efectos de dirimir las diferencias de interpretación y aplicación que pudieran derivarse del presente Convenio, se establece una Comisión Mixta de interpretación, de naturaleza y composición paritaria, ante la que habrán de someterse, en primera instancia, los posibles conflictos de interpretación y aplicación previo a cualquier procedimiento ante Tribunal de Solución de Conflictos Laborales, Juzgados de lo Social, Tribunales de Justicia...

Esta Comisión estará integrada por seis vocales, tres de ellos a designar por la Dirección y otros tantos a designar por el Comité de Empresa.

Para su correcto funcionamiento, cualquiera de las partes podrá convocar a la otra por escrito razonado, y detallando las cuestiones objeto de la convocatoria. Una vez convocada, la reunión se realizará en el plazo de 5 días. El lugar de celebración de las reuniones será el del lugar de las reuniones del convenio. La Comisión deberá de tomar una decisión de acuerdo o desacuerdo en el plazo de 7 días.

Las partes firmantes acuerdan no someterse obligatoriamente y con carácter previo ante cualquier Tribunal de Solución de Conflictos Laborales. Cada parte tendrá libertad de acudir al órgano jurisdiccional directamente o no una vez formulada por la Comisión mixta su decisión.

## ANEXO I

*Salarios, complementos salariales y horas extraordinarias para el año 2021*

NIVEL ANTERIOR	NUEVO NIVEL	SALARIO DÍA RUB. 321	TOTAL SALARIO DÍA	SALARIO TOTAL	HORAS EXTRAS
NIVEL 3	NIVEL A	98,50	98,50	41.862,73	43,20
NIVEL 5	NIVEL B	95,76	95,76	40.698,86	41,99
NIVEL 7	NIVEL C	92,93	92,93	39.497,29	40,75
NIVEL 9	NIVEL D	80,12	80,12	34.050,65	35,13
NIVEL 10	NIVEL E	66,02	66,02	28.059,96	28,95

	EMPLEADOS
Domingos y festivos	139,99 euros/día
Sábados	118,00 euros/día
Plus global dpto	48,00 euros/mes
Plus global grafit.	332,00 euros/mes
Sup.Uso veh.Propio.	190,32 euros/mes
Guardias mandos mto.	83,93 euros/día
Art. 34 Manto. =<4 Hrs.	167,98 euros
Art. 34 Manto. >4 Hrs.	223,99 euros

PLUSES	
Alerta	147,59 euros/semana
Continuidad jornada	10,70 euros/día
Domingos y festivos	110,50 euros/día
Nocturno	42,58 euros/día
Penoso	1,13 euros/hora
Reten guardia	65,71 euros/día
Sábados	70,00 euros/día
Plus jefe de equipo	268,37 euros/mes
Plus vinculación	316,76 euros/trienio
Plus vinculación 2	238,75 euros/trienio
Plus de presencia	30,28 euros/mes