

SECCIÓN QUINTA

Núm. 725

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Nurel, S.A.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Nurel, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Nurel, S.A., para los años 2017 a 2019 (código de convenio 50000882011981), suscrito el día 22 de noviembre de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en esta Subdirección Provincial de Trabajo el día 19 de diciembre de 2017, requerida subsanación y presentada esta con fecha 16 de enero de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2.1 c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 22 de enero de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO SUSCRITO PARA 2017-2019 EN EL CENTRO DE TRABAJO DE NUREL, S.A., EN ZARAGOZA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo se aplicará exclusivamente en el centro de trabajo de la empresa Nurel, S.A., ubicado en Zaragoza, carretera de Barcelona, kilómetro 329,200.

Art. 2.º *Ámbito personal.*

Quedarán comprendidos dentro de este convenio todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su grupo profesional y nivel salarial, que durante el período de vigencia presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa, excepción hecha de aquellos que ostenten un grupo profesional distinto al de los definidos en el artículo 11 del presente convenio.

Art. 3.º *Entrada en vigor.*

La vigencia del convenio será de tres años, a partir del día 1 de enero del año 2017 y hasta el 31 de diciembre del año 2019. No obstante lo anterior, las partes acuerdan que el presente convenio se prorrogará automáticamente hasta el 31 de diciembre de 2020, siempre y cuando la suma de las subidas salariales que se consoliden a lo largo de los años 2017, 2018 y 2019, en aplicación del artículo 44 del presente convenio, sea superior al de la suma de los índices de precios al consumo reales de dicho período.

El presente convenio estará en vigor hasta la firma del próximo convenio que lo sustituya.



Art. 4.º Denuncia.

El presente convenio, salvo pacto expreso en contrario, se entenderá automáticamente denunciado con tres meses de antelación a la fecha de su finalización, siendo de aplicación para su negociación, a partir de dicho momento, el procedimiento y plazos previstos en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, salvo el de negociación que será como máximo de catorce meses, sometiéndose a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Art. 5.º Absorción.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituirán a las que actualmente vienen rigiendo por mejora pactada, resolución administrativa o gubernamental, imperativo legal, jurisprudencial contencioso-administrativo.

Las disposiciones legales futuras o dimanantes de un convenio superior que fuera de aplicación, en caso de concurrencia, en todo o en parte con lo aquí regulado, solo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, resultaran más beneficiosas para las personas trabajadoras que las establecidas en el presente convenio.

Art. 6.º Garantía “ad personam”.

En caso de que existiera algún empleado o grupo de empleados que tuvieran reconocidas condiciones especiales que, examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para las personas trabajadoras de los mismos grupos profesionales y niveles salariales, serán respetadas dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para los empleados a quienes afecten, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 7.º Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los puntos esenciales del convenio, desvirtuándolo, quedaría este sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido en su totalidad.

Art. 8.º Interpretación.

Sin perjuicio de las facultades que la normativa vigente concede a la autoridad que homologue el convenio, se acuerda la constitución de una comisión paritaria con las funciones que establezca dicha normativa, para la vigilancia y cumplimiento del convenio.

Art. 9.º Composición y funcionamiento de la comisión paritaria.

Estará formada por cuatro representantes de las personas trabajadoras y otros cuatro de la empresa, todos con sus respectivos suplentes. Cada parte designará a los vocales.

Las funciones de esta comisión serán aquellas establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, además de asesorar e informar a la dirección de la empresa y al comité de empresa sobre la interpretación de las cláusulas del convenio, incidencias que pudieran surgir, vigilancia de lo pactado, estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y, en general, cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Esta comisión se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días desde la solicitud de reunión. El plazo máximo para adopción de acuerdos será de tres meses a contar desde la celebración de la primera reunión, salvo que las partes acuerden uno diferente. Se levantarán acta de las reuniones, en la que se indicarán los acuerdos alcanzados dentro de su competencia, los cuales se adoptarán por mayoría de sus integrantes o, en su caso, los votos particulares con su fundamento.

Las funciones y actividades de esta comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en los textos legales, sometiéndose en caso de discrepancia en el seno de dicha comisión, a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Asimismo, en el supuesto de existir discrepancias sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, las mismas se solventarán conforme indica dicho artículo en su párrafos último y penúltimo, es decir, se planteará



ante esta comisión paritaria que tendrá un plazo de siete días para resolver y, en su defecto, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales citados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 10. *Contratación y vacantes.*

Las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales incluidos en este convenio se publicarán con detalle de sus características. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la Sociedad tendrá preferencia sobre el personal del exterior para cubrirlos. En caso de igualdad de resultados y aptitudes de los empleados aspirantes, se dará preferencia al más antiguo.

Igualmente se pondrá en conocimiento del comité de empresa las vacantes y las características objetivas para ocupar dichas vacantes. También será informado anticipadamente, siempre que sea posible, de la modalidad de contrato que se vaya a formalizar con la persona trabajadora.

Cuando las vacantes se cubriesen con alguien del exterior, los hijos, en primer lugar, e hijos políticos en segundo lugar, de aquellas personas trabajadoras de la empresa que hubieran fallecido, fueran jubilados o permanezcan en activo, tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, para cubrirlos.

El comité de empresa tendrá conocimiento de los contratos que se realicen con empresas del exterior.

En relación con la utilización de contrato eventual por circunstancias de la producción y de conformidad con el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 19 del convenio general de la Industria Textil y de la Confección establece lo siguiente: "Contrato eventual por circunstancias del mercado. El contrato tendrá una duración máxima de doce meses, consecutivos o alternos, en un período de dieciocho meses desde la fecha de su inicio, con una única prórroga dentro de este período, de modo que pasaran a tener la consideración de indefinidos los que superen dicha duración máxima", conviniendo las partes que sea de aplicación al presente convenio dicho artículo 19, o precepto que lo sustituya.

La dirección de la empresa se compromete a facilitar al comité de empresa, trimestralmente, información sobre las necesidades de contratación eventual que las circunstancias de la producción exijan.

En cuanto a la posibilidad de transformación de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, la empresa podrá llevarlos a cabo y acogerse a los beneficios dispuestos en la normativa aplicable que la sustituya, amplíe, modifique o desarrolle durante la vigencia del presente convenio.

Nurel cuenta con un plan colectivo de jubilaciones parciales suscrito con la representación de los trabajadores.

Art. 11. *Definición de grupos profesionales y niveles retributivos.*

A) Grupos profesionales.

El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral e incluye el conjunto de funciones o categorías equivalentes.

Pertencen a estos grupos profesionales los trabajadores que, con la calificación técnica, conocimientos y/o experiencia precisos, realizan operaciones y tareas de la producción/servicio de la planta, interviniendo directa o indirectamente en el proceso productivo, en mantenimiento, almacenes, suministro de materiales o gestión de recursos.

Grupo I.

Funciones básicas de la profesión u oficio con autonomía y bajo supervisión. El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o solo, según la naturaleza del cometido. Requieren formación teórico/práctica básica.

Grupo II.

Funciones que implican el desempeño de tareas ejecutadas bajo instrucciones, pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza con conocimientos de oficio o profesionales. Podrán asumir, con autonomía, funciones básicas de coordinación con otros operarios, en el desempeño de tareas simples y bajo supervisión. Formación teórica y experiencia profesional en el puesto de trabajo.



Grupo III.

Funciones que implican el desempeño de tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del trabajador, con asunción de responsabilidad sobre los resultados. En equipo podrán asumir, con autonomía, funciones ocasionales de coordinación de otros operarios. Formación teórica específica en el puesto de trabajo y experiencia profesional suficiente.

Grupo IV.

Funciones que implican organización, coordinación, supervisión, responsabilidad y atención sobre un grupo de trabajo con mando directo o no sobre las personas de dicha unidad. Intervienen directamente en el proceso productivo o en tareas/funciones. Formación teórica específica en el puesto de trabajo y experiencia profesional suficiente.

B) Niveles retributivos.

Dentro de cada grupo profesional existirán varios niveles retributivos en función de las circunstancias que requieren o aconsejen una retribución diferenciada.

Dentro del grupo profesional I existirán tres niveles retributivos, denominados con los números 1 a 3.

Dentro del grupo profesional II existirán siete niveles retributivos, denominados con los números 1 a 7.

Dentro del grupo profesional III existirán cinco niveles retributivos, denominados con los números 1 a 5.

Dentro del grupo profesional IV existirán cinco niveles retributivos, denominados con los números 1 a 5.

El personal perteneciente al grupo I permanecerá en cada uno de los niveles del mismo un máximo de dieciséis meses. Transcurridos dieciséis meses desde el momento que alcance el nivel 3 del grupo I será asignado al grupo que le corresponda de acuerdo con las funciones a desarrollar. A estos efectos, se computará el período de prestación de servicios por los trabajadores puestos a disposición por ETT.

No podrá encuadrarse en el grupo I a las personas trabajadoras que hayan sido contratados por la empresa en los últimos tres años y hubieren alcanzado algún nivel salarial del grupo II o superior.

Art. 12. *Movilidad funcional y geográfica.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los intereses económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y la pertenencia al grupo profesional.

Salvo acuerdo con el interesado no habrá traslados a un centro de trabajo que exija cambios de residencia.

Art. 13. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

1. La persona trabajadora que realice trabajos de grupo profesional o nivel salarial superior a las que correspondan al grupo profesional o nivel salarial que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa, se puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo profesional asignado y la función que efectivamente realice, a razón de 1,5 x 1, incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias y permanencia.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a inferior grupo profesional del suyo, solo podrá hacerlo en el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. El mismo criterio se aplicará para los de grupo profesional superior.



Art. 14. *Abandono del puesto de trabajo.*

Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada se requerirá la autorización del supervisor, siempre que sea posible, o en otro caso deberá justificar adecuadamente la no presencia en el puesto de trabajo.

Art. 15. *Procedimiento de reclamaciones.*

Las personas trabajadoras afectadas se comprometen a plantearlas por escrito a su supervisor inmediato, el cual, en el plazo máximo de cuatro días hábiles, contestará inexcusablemente, por igual medio al empleado, la respuesta o solución correspondiente.

A todos los efectos, la respuesta o solución será considerada como posición definitiva de la empresa ante la cuestión suscitada.

En ese momento la persona trabajadora quedará facultada para interponer cualquier queja o reclamación, ante los organismos correspondientes, comité de empresa, Delegación de Trabajo, etc.

Art. 16. *Sanciones.*

La dirección de la empresa comunicará al comité de empresa, con carácter previo, la imposición de despido y de las faltas muy graves o graves.

CAPÍTULO III

JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS LABORALES

Art. 17. *Duración de la jornada.*

La jornada anual durante toda la vigencia del presente convenio será de 1.776 horas de presencia para turno central. Esta jornada se reducirá en el equivalente a un día de vacaciones (veintidós días) para el personal a turnos. En dicha jornada habrá treinta minutos de descanso, cada día, dentro de las horas de presencia, para efectuar la comida del mediodía o tomar el bocadillo en los turnos.

Art. 18. *Cómputo de la jornada.*

El cómputo de la jornada, tanto al comienzo como al final de la misma, se efectuará de tal manera que tanto al principio como al final la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo.

Art. 19. *Jornada a turno central.*

La jornada pactada se cumplirá de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto festivos.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada se ajustará al siguiente horario: Se iniciará, de lunes a viernes, a las 8:00 horas, y terminará a las 16:00 horas, incluidos los treinta minutos de descanso para la comida del mediodía.

Teniendo en cuenta que el horario pactado genera tiempo de trabajo en exceso sobre la jornada anual pactada en el artículo 17, y el acuerdo de reducir dicho exceso, el citado horario se ajustará, mediante la adaptación de la hora de salida de los viernes del período del 1 de julio al 15 septiembre y el disfrute de los denominados días K.

El calendario de cada uno de los años de vigencia del convenio se fijará en el último trimestre del año anterior a su aplicación, sobre los criterios anteriormente expuestos.

En todo caso, los días libres retribuidos devengados cada año se disfrutarán necesariamente antes del 31 de diciembre de cada año, sin que sea admisible compensar con horas extras su no disfrute.

Art. 20. *Jornada a turnos.*

Las horas anuales promedio pactadas en el artículo 17 se cumplirán en cualquiera de los tres turnos de trabajo establecidos de mañana (de 6:00 a 14:00 horas), tarde (de 14:00 a 22:00 horas) y noche (de 22:00 a 6:00 horas), con el sistema de turnos 6T-3D (donde T son los días de trabajo y D los días de descanso).

La empresa podrá establecer otro sistema de turnos para aquellos trabajadores que presten servicios en las instalaciones que se hayan implantado en Nurel a partir del 1 de septiembre de 2015 o que se vayan a implantar tras firma de este convenio. Dicho sistema de turnos deberá prever catorce días consecutivos de vacaciones en verano (junio-septiembre).

Los trabajadores que hayan prestado servicios con anterioridad al día 31 de julio de 2015 no podrán ser asignados a dicho sistema de turnos, salvo acuerdo con el



trabajador afectado. En caso de no alcanzar un acuerdo, transcurridos doce meses, volverá al sistema de turnos anterior.

En el año 2020, como bisiesto, se genera un día de exceso, que se compensará con un día de permiso retribuido a disfrutar en dicho año, de acuerdo con la supervisión.

Art. 21. Prolongación de la jornada a turnos.

Esta jornada, cuando al terminar la jornada ordinaria de una persona trabajadora no se hubiera presentado la que deba sustituirla, la persona trabajadora no sustituida, a requerimiento de la supervisión, prolongará su jornada hasta que se presente el relevo, con un máximo de dos horas, para evitar que sufran perjuicio las personas, instalaciones y la producción.

Igualmente, en aquellas áreas o zonas en que el relevo no se efectúa persona a persona, como en el supuesto anterior, sino que un equipo releve a otro equipo, los supervisores, a falta de voluntarios, designarán entre el equipo saliente a la persona trabajadora o trabajadoras que hayan de sustituir a las no presentadas del equipo entrante.

La empresa abonará a la persona trabajadora las horas devengadas en prolongación de jornada con carácter de extraordinarias; si por acuerdo se llegan a alcanzar las cuatro horas extras, la persona trabajadora podrá optar entre percibir su importe o sustituir el cobro por un día de descanso retribuido, a disfrutar en la fecha que, de mutuo acuerdo, se convenga con la supervisión, suministrándoles la empresa, sin coste alguno para la persona trabajadora, un refrigerio, siempre que no se superen los límites establecidos en el artículo 38 del presente convenio.

Será optativo por parte de la persona trabajadora, cada cuatro horas extras continuadas un día libre, siempre que no se superen los límites establecidos en el artículo 38 del presente convenio.

En todo caso, la empresa proporcionará a la persona trabajadora medio de transporte para trasladarse a su domicilio una vez finalizado el trabajo.

Cuando la prolongación de jornada se efectúa en domingo, se abonará a la persona trabajadora la parte alícuota correspondiente del plus de domingo; si lo hace en festivo no domingo se le abonará, además de su salario, las horas trabajadas en prolongación como extraordinarias y el salario de convenio del día, o la parte proporcional trabajada.

Cuando se trabaja a uno o dos turnos se seguirá el mismo criterio para prolongación de jornada, si ésta resultase necesaria para atender un trabajo urgente.

Art. 22. Prolongación de la jornada a turno central.

En este caso, si esporádica o excepcionalmente hubiera que prolongar la jornada, se aplicarán las mismas reglas que las establecidas en el artículo anterior para los empleados que trabajan en régimen de turnos.

Art. 23. Cambio que obligue a modificar la jornada.

Los sistemas de turnos de trabajo en el artículo 20 no podrán ser modificados durante la vigencia del convenio, salvo acuerdo con el comité de empresa; en todo caso en la aplicación del sistema se respetarán las limitaciones legales de sexo y edad.

En el supuesto de que a una persona trabajadora determinada haya que modificarle el calendario de turnos, asignarlo de turnos a turno central o viceversa, se le notificará el cambio por escrito con una antelación no inferior a siete días. En todo caso los cambios se efectuarán de forma que se ocasionen a la persona trabajadora los menores perjuicios posibles, en especial en lo que se refiere a los descansos durante los treinta días siguientes al cambio.

Art. 24. Descanso durante la jornada.

Tanto en régimen de jornada a turno central como en el de jornada a turnos, desde el momento en que se trabaja en régimen de jornada continuada, el personal gozará de un descanso retribuido de treinta minutos durante la jornada diaria de trabajo.

El descanso se efectuará aproximadamente hacia la mitad de la jornada, de acuerdo con las instrucciones del supervisor. Durante el mismo no se podrá abandonar el recinto de fábrica y se utilizarán para efectuar la comida del mediodía o para tomar algún refrigerio en la cafetería-comedor o lugares habilitados al efecto, de acuerdo con el siguiente cuadro de horarios máximo-mínimo:

- Turno de mañana, de 8:30 a 10:15 horas.
- Turno de tarde, de 17:30 a 19:00 horas.

- Turno de noche, de 1:00 a 3:00 horas.
- Turno central, de 12:00 a 13:30 horas.

CAPÍTULO IV

VACACIONES, PERMISOS, AUSENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 25. *Solicitud de permisos.*

Para la obtención de un permiso que lleve consigo faltar al trabajo, será preciso:

- Solicitarlo por escrito al supervisor, quien contestará en forma análoga.
- Alegar causa justificada.

c) Que se solicite con una antelación no inferior a dos días, salvo imposibilidad manifiesta.

Se entenderá concedido de no contestar en dos días hábiles.

Art. 26. *Permisos.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho al salario de convenio y permanencia, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- En caso de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hermanos o hijos, tres días naturales.
- En caso de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos, tíos, hermanos políticos, abuelos políticos, dos días naturales.
- Por intervención quirúrgica:
 - Del cónyuge, hijos o padres, dos días naturales.
 - De hermanos, dos días naturales.
 - De padres e hijos políticos, dos días naturales.
- Por boda de hijos, padres, hermanos o hermanos políticos, un día, siempre que coincida con día de trabajo, y se avise al menos con ocho días de antelación.
- Por comunión o bautizo de hijos, hermanos o nietos, un día siempre que coincida con un día de trabajo y se avise al menos con ocho días de antelación.
- En caso de matrimonio, quince días naturales.
- Por cambio de domicilio, un día.
- Las personas trabajadoras a turnos disfrutarán de un día de permiso retribuido que absorberá el exceso de jornada anual de dichas personas trabajadoras. Asimismo, las personas trabajadoras a turno central disfrutarán de un día de permiso retribuido que absorberá el mismo tiempo de exceso que el absorbido por las personas trabajadoras a turnos.

En los supuestos del apartado a) y b), cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, se podrá ampliar los días de permiso según el siguiente baremo:

- Un día por desplazamientos de hasta 100 kilómetros de distancia.
- Dos días por desplazamientos entre 100 y 400 kilómetros de distancia.
- Tres días por desplazamientos de más de 400 kilómetros de distancia.

Las causas que motivan la concesión de permisos, retribuidos o no, se registrarán por el presente convenio, o cualquier normativa vigente.

Se introducen las parejas de hecho legalmente reconocidas en todos los supuestos que afecten a los matrimonios convencionales.

Art. 27. *Otros permisos.*

En caso de enfermedad grave de los padres o de algún hijo de las personas trabajadoras al servicio de la empresa se tendrá opción a faltar al trabajo el tiempo imprescindible, sin retribución. El mismo criterio se seguirá con el cónyuge y/o compañero o compañera, acreditando en este último caso la convivencia con arreglo a la normativa vigente. En caso de enfermedad grave o fallecimiento de tíos políticos y sobrinos, se tendrá opción a faltar al trabajo un día, sin retribución.

Art. 28. *Vacaciones.*

Las vacaciones, durante la vigencia del presente convenio, serán de veintidós días laborables para el personal a turno central y para el personal que trabaje a turnos.

Se establece un día adicional de vacaciones por cada quince días naturales (once días laborables) de vacaciones no disfrutadas en período estival (1 de julio a 15 de septiembre), para aquellas personas que opten voluntariamente por esta modalidad de disfrute de vacaciones a solicitud de la empresa.



El personal temporal disfrutará, antes del 31 de diciembre del año en que se haya producido la incorporación a la empresa, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre.

En caso de tener que cesar antes de poder disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. Del mismo modo, si el cese se produjera voluntariamente después de haber disfrutado las vacaciones, al empleado se le retendrá la liquidación de los días disfrutados y no devengados.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro, salvo que al tiempo de disfrutar las programadas la persona trabajadora se encontrase en situación de incapacidad temporal.

Durante las vacaciones se abonará el salario de convenio y, además, sin distinción de grupo profesional o nivel salarial, 10,9204 euros por día laborable de vacaciones al personal que trabaja a tres turnos, y 4,4372 euros al que trabaje en turnos de mañana y tarde o solo de mañana, en proporción al tiempo trabajado en tales condiciones.

Art. 29. Época de disfrute de vacaciones.

Es propósito de las partes que, como regla general, todas las personas trabajadoras de la plantilla disfruten íntegramente sus vacaciones en época estival; ahora bien, dadas las limitaciones impuestas por el proceso productivo, se conviene en garantizar el disfrute de, al menos, veinticinco días naturales a todas las personas trabajadoras de la plantilla dentro del período de setenta y siete días comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, salvo cuando las peticiones para otra época, los acuerdos entre interesados o los programas de producción permitan el disfrute íntegro dentro de aquel período.

Por consiguiente, las vacaciones podrán disfrutarse en otro período, o incluso fraccionarse en dos períodos distintos, previa petición del interesado, la cual será atendida en función de las necesidades de servicio. En todo caso, salvo voluntad de la persona trabajadora en otro sentido, uno de los dos períodos será estival con la duración que se determine.

La empresa establecerá para cada área de trabajo el número máximo de empleados de cada grupo profesional y puesto de trabajo que pueden disfrutar simultáneamente las vacaciones, efectuando una distribución proporcional entre los distintos períodos.

La programación se hará en forma rotativa y la notificación pública del calendario de vacaciones, en cada área de trabajo, se efectuará con fecha límite 30 de abril de cada año, previa consulta con y entre los interesados; la empresa efectuará asignación concreta a cada persona trabajadora, de las fechas inicial y final de las vacaciones (entre los empleados de cada área de trabajo del mismo grupo profesional, y puesto de trabajo).

No obstante, la empresa procurará mejorar en lo posible las condiciones mínimas garantizadas, anteriormente señaladas.

En el supuesto de matrimonio al servicio de la empresa, las vacaciones podrán adaptarse del uno al otro, a opción del matrimonio, sin que esto perjudique a terceros.

La empresa podrá incluir las vacaciones en el calendario de turnos y, en consecuencia no serán de aplicación las reglas anteriores, para aquellos trabajadores que presten servicios en las instalaciones que se hayan implantado en Nurel a partir del 1 de septiembre de 2015 o que se vayan a implantar tras firma de este convenio.

Los trabajadores que hayan prestado servicios con anterioridad al día 31 de julio de 2015 no podrán ser asignados a dicho sistema de turnos con vacaciones integradas por un período superior a doce meses, salvo acuerdo con el trabajador afectado. En caso de no alcanzar un acuerdo, transcurridos doce meses, volverá al sistema de turnos anterior.

Art. 30. Excedencias.

Podrá solicitarla cualquier persona trabajadora que lleve un mínimo de un año consecutivo al servicio de la empresa. Si aquella le fuera concedida no podrá instar nueva solicitud hasta transcurridos cuatro años, a contar desde el término de la anterior.

Se solicitará por escrito al supervisor con treinta días de antelación a la fecha de excedencia, haciendo constar las razones en que se funda; la empresa dará contestación por escrito en el plazo de cinco días.

La empresa dará cuenta al comité de la relación de las personas con excedencia y el período de las mismas, notificando la concesión de las excedencias que se vayan produciendo.

Se concederán por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

No habrá discriminación en la concesión de excedencia a las personas que tengan en su expediente faltas graves o muy graves.

Cuando la persona trabajadora solicite el reingreso, está condicionado a que haya vacante de su grupo profesional y puesto de trabajo; de no existir en su grupo profesional y puesto de trabajo y sí en otro inferior, el excedente podrá optar por ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca vacante en su grupo profesional y puesto de trabajo.

Durante la excedencia no se podrá efectuar trabajo alguno en empresa de la competencia. En lo no dispuesto se estará a la normativa vigente.

Art. 31. *Excedencia por nacimiento.*

La excedencia por nacimiento se regirá en cada momento por lo previsto en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Art. 32. *Norma general.*

La retribución del trabajo se efectuará por medio de un salario base o de convenio y complementos, de acuerdo con lo establecido para cada grupo profesional y nivel salarial en los anexos I, II y III del presente convenio.

Art. 33. *Salario convenio.*

Para el año 2017 el salario de convenio para los grupos profesionales y niveles salariales será el que se indica en las tablas salariales que, como anexo núm. I, se publican a continuación del convenio.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las extraordinarias tradicionales de julio y Navidad se devengarán: la de julio, del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre; la primera se abonará el 30 de junio y la segunda el 15 de diciembre.

La cuantía de las mismas viene determinada en el anexo número II como complemento periódico superior al mes y se incrementará en su caso, cada una de ellas, por el premio de permanencia correspondiente a treinta días.

No obstante, el importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, si bien tan solo se considerará tiempo no trabajado el correspondiente a las faltas de asistencia no justificadas y a las sanciones.

Art. 35. *Participación en beneficios.*

Por este concepto se abonará durante el mes de enero a cada empleado las cantidades que, de acuerdo con su grupo profesional y nivel salarial, se establecen en el anexo núm. II como complemento periódico superior al mes, incrementadas, en su caso, con el premio de permanencia correspondiente a treinta días.

No obstante, el importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre precedente, si bien tan solo se considerará tiempo no trabajado el correspondiente a las faltas de asistencia no justificadas y a las sanciones.

Art. 36. *Complemento compensación condiciones.*

Los trabajadores que prestaban sus servicios con anterioridad al día 18 de junio de 2004, firma del convenio 2004-06, eran titulares de una serie de condiciones que en virtud del mismo se vieron modificadas, por lo que teniendo en cuenta dicho origen las partes acordaron compensarlas en relación con los trabajadores que eran titulares de las mismas.

En consecuencia, con la finalidad compensatoria expuesta, se abonará a todos los trabajadores que acumulen, desde 1 de enero de 2000 y hasta el 18 de junio de 2004 como mínimo, doce meses de prestación de servicios, independientemente de su antigüedad, un complemento personal denominado "Compensación", consistente en el pago de las siguientes cantidades:

Por este concepto se abonarán 1.708,8551 euros en tres pagas, una por importe de 509,8021 euros, que se abona junto con la nómina del mes de marzo de 2017; otra

por importe de 803,7173 euros, que se abona junto con la nómina del mes de septiembre de 2017, y la última, de 395,3357 euros, que se abonará junto con la nómina del mes de enero de 2018.

Los complementos de compensación correspondientes al mes de marzo y septiembre de 2017 se abonaron por importe de 499,8060 euros en la nómina de marzo y 787,9582 en la nómina de septiembre de 2017, obligándose la empresa a abonar el resto junto con los atrasos.

Las mismas vienen determinadas en el anexo II como complemento periódico superior al mes.

Art. 37. Premio de permanencia.

Lo perciben los trabajadores que permanecen trabajando en la empresa con una antigüedad de cinco años, siempre que dicha permanencia de antigüedad se hubiera alcanzado con anterioridad al día 18 de junio de 2009.

Se devengará por quinquenios y su cuantía será para los diferentes grupos profesionales y niveles salariales la establecida en las tablas que se acompañan como anexo I.

Art. 38. Horas extraordinarias.

Dada la jornada convenida y las mejoras del convenio, las horas que se realicen en exceso sobre la jornada pactada diaria se abonarán de acuerdo con los valores unitarios establecidos en el anexo III en función de cada grupo profesional y nivel salarial, resultado de aplicar al valor hora ordinaria el incremento del 75%. La hora ordinaria será igual al resultado de dividir por 8 el salario de convenio diario.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible. Las horas que se hagan deberán respetar los períodos de descanso establecidos por Ley.

En las primeras treinta y dos horas extras anuales la persona trabajadora podrá compensar una hora extra de trabajo con dos horas de descanso, con un mínimo de cuatro horas extras acumuladas (un día de descanso), a disfrutar en la fecha que se acuerde con la supervisión, a partir de la citada trigésimo segunda hora será la supervisión quien determine si la hora extra se pueden descansar de acuerdo con lo expuesto o abonar según lo definido en el párrafo primero del presente. (Si el supervisor opta por el descanso a partir de la trigésimo segunda hora se acordará entre trabajador y supervisión el día de descanso).

Horas extraordinarias estructurales. — Se considerarán como horas estructurales las realizadas para reparar averías que puedan afectar seriamente a la producción, sustitución de primer día de baja, retrasos en la incorporación al turno y períodos punta de producción, así como aquellas que se realicen con el fin de evitar problemas considerados de carácter necesariamente estructural. Se abonarán de acuerdo con los valores unitarios establecidos en el anexo III.

Horas extraordinarias de fuerza mayor. — Son aquellas cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial.

Art. 39. Compensación económica del trabajo a turnos.

El personal que trabaje a turnos percibirá en el año 2017, con independencia de su grupo profesional, la cantidad de 1,1769 euros por día trabajado en los turnos de mañana o tarde y 22,2000 euros como complemento de nocturnidad por noche trabajada. Al personal que trabaje en domingo se le abonará por domingo trabajado la cantidad de 25,2500 euros. A estos efectos, el domingo se computará desde las 22:00 horas del sábado a las 22:00 horas del domingo.

Los citados complementos por nocturnidad y por domingo trabajado se incrementarán en 0,80 euros y en 0,75 euros, respectivamente, en el año 2019, siempre que con anterioridad a dicho año concurren las condiciones para que se produzca la prórroga automática del convenio indicada en su artículo 3, primer párrafo. Si dichas condiciones se dieran con posterioridad a la finalización del año 2019, dicho incremento se producirá en el 2020. Las compensaciones aquí reguladas absorben las establecidas en la normativa aplicable.

Art. 40. Festivos.

Se conviene que la persona trabajadora que, de acuerdo con su calendario de turnos le corresponda trabajar en festivo y cumpla su jornada, percibirá en el año 2017



un plus de festivo de 51,7500 euros. El cómputo de la jornada se hará, en todo caso, desde las 22:00 horas del día anterior al festivo a las 22:00 horas del festivo.

Dicho plus de festivo se incrementará en 1,25 euros en el año 2019, siempre que con anterioridad a dicho año concurren las condiciones para que se produzca la prórroga automática del convenio indicada en su artículo 3.º, primer párrafo. Si dichas condiciones se dieran con posterioridad a la finalización del año 2019, dicho incremento se producirá en el 2020.

Art. 41. Trabajo en días especiales.

Se considerará días especiales, a los efectos prevenidos en este artículo, la noche del 11 de octubre, mañana y tarde del 12 de octubre, la noche del 24 de diciembre, mañana y tarde del 25 de diciembre, la noche del 31 de diciembre y mañana y tarde del día 1 de enero.

En estos supuestos, y sin perjuicio de los pluses por turno, domingo o festivo, la empresa abonará durante el año 2017: 23,1734 euros en cada uno de los turnos de mañana y tarde de los días 1 de enero, 12 de octubre y 25 de diciembre; 45,8985 euros la noche del 11 de octubre, y 128,5244 euros las noches de los días de Nochebuena y Nochevieja.

Compromiso de reunirse una comisión los primeros días de octubre y diciembre, con el fin de concretar las reducciones en estos días, en función de las necesidades de producción.

Se establecerán unas listas de voluntarios para prestar servicio en esos días especiales.

Las personas trabajadoras que deseen permiso en los días especiales deberán solicitarlo al supervisor, el cual accederá en la medida de lo posible. Para aquella persona trabajadora que se le conceda permiso, este será retribuido, no cobrando el plus de festivo.

En los días especiales se reducirán al máximo los tres turnos.

Aquellas personas trabajadoras que tuviesen que recuperar, se les abonará el plus de festivo, si bien en el turno de noche no habrá recuperación obligatoria.

El que una persona trabajadora recupere o no el día no debe significar preferencia a la hora de conceder estos permisos.

Art. 42. Llamadas de emergencia.

Para atender las emergencias urgentes, podrá ser requerida por persona autorizada al efecto la presencia en el centro de trabajo de aquellas personas trabajadoras que, permaneciendo en su tiempo de descanso y sin jornada laboral, por sus especiales conocimientos puedan hacer frente a la emergencia y reducir al mínimo las pérdidas ocasionadas por el fallo, comprometiéndose los afectados a personarse de inmediato y proceder a la solución del problema.

En estos casos, la empresa les abonará las horas trabajadas como extraordinarias, correrá a su cargo los gastos de desplazamiento y abonará por cada llamada, durante el año 2017: 74,3509 euros como plus de emergencia.

Cuando el trabajo deba realizarse entre las 22:00 horas y las 6:00 horas y tenga una duración superior a seis horas, se considerará como permiso retribuido la jornada laboral del día siguiente al del trabajo efectuado.

Art. 43. Ayuda de transporte urbano.

Debido a la reorganización de las rutas de transporte (se pasó de seis a cuatro), se acuerda por ambas partes establecer un plus diario de carácter extrasalarial de 1,9063 euros por día de trabajo, con el fin de compensar los gastos que se originan a la persona trabajadora derivados de la lejanía del servicio de transporte y/o la no utilización ocasional del mismo (posteriormente y por resolución judicial se pasó de cuatro a tres rutas). Esta reorganización u otras futuras no supondrá en ningún caso la eliminación del servicio de rutas existentes, es decir, tres rutas con tres autobuses en cada uno de los turnos de mañana, tarde, noche y turno central durante la vigencia del presente convenio.

Exclusivamente al personal que tiene su domicilio en pueblos, se le abonará en concepto de ayuda de transporte la cantidad de 3,3907 euros por día efectivamente trabajado.



Art. 44. *Incremento año 2017 y siguientes.*

44.1. La subida salarial del año 2017 será de un 2% sobre los conceptos salariales regulados en los capítulos V y VI del convenio, como cantidad no consolidable.

La subida salarial de los años 2018 y 2019 será de un 1,5% sobre dichos conceptos salariales, como cantidad no consolidable.

En el caso de que se produzca la prórroga automática regulada en el artículo 3 de este convenio, la subida salarial del año 2020 será de un 1,6% sobre dichos conceptos salariales, como cantidad no consolidable. Asimismo, en el primer trimestre de dicho año 2020 se abonará una paga de 100 euros brutos por trabajador, de los cuales 50 euros consolidarán.

Si los porcentajes indicados anteriormente fueran inferiores a la subida real del índice de precios al consumo (IPC) del año objeto de la subida salarial, la subida salarial de dicho año será el resultado de aplicar sobre los conceptos salariales regulados en los capítulos V y VI del convenio el porcentaje de variación que haya experimentado el IPC real en el ejercicio objeto de subida salarial, siendo dicha cantidad no consolidable. La diferencia entre lo abonado conforme a los párrafos anteriores y la cantidad resultante del presente apartado será abonada por Nurel en el plazo indicado en el artículo 45 del convenio.

44.2. La subida de 2017 consolidará en los parámetros y porcentajes que se señalan a continuación siempre que sean superiores al IPC real de dicho año, en caso de que sean inferiores se consolidará el IPC real.

La subida de 2018 consolidará en los parámetros y porcentajes que se señalan a continuación siempre que sean superiores al IPC real de dicho año; en caso de que sean inferiores, consolidará el IPC real junto con la subida del año 2019.

La subida de 2019 consolidará en los parámetros y porcentajes que se señalan a continuación siempre que sean superiores al IPC real de dicho año; en caso de que sean inferiores, se consolidará el IPC real.

La subida de 2020, en su caso, consolidará en el IPC real.

A) Producción de polimerización.

1.º Un 50% del IPC real en el caso de que la producción polimerización sea superior o igual a las toneladas/año que han quedado fijadas, por razones de confidencialidad, en el acta suscrita por las partes en la misma fecha que el presente convenio, en adelante acta complementaria del convenio. Dicha acta durante la vigencia del convenio permanecerá visible en los tabloneros de anuncios del comité de empresa y de la empresa.

2.º Un 25% del IPC real en el caso de que la producción polimerización sea superior o igual a las toneladas/año e inferior a las toneladas/año fijadas en el acta complementaria.

B) Producción textil.

1.º Un 50% del IPC real de cada uno de los años en el caso de que la producción textil sea superior o igual a las toneladas/año fijadas en el acta complementaria del convenio.

2.º Un 25% del IPC real de cada uno de los años en el caso de que la producción textil sea superior o igual a las toneladas/año e inferior a las toneladas/año fijadas en el acta complementaria del convenio.

El porcentaje del IPC real a consolidar será la suma de los porcentajes conseguidos en la producción de polimerización y la producción textil con un máximo del 100% de IPC real.

C) Flujo operativo caja.

Si el flujo operativo de caja, que se calculará sumando las partidas A1 a A7 de la cuenta de pérdidas y ganancias de las cuentas anuales auditadas de Nurel, S.A., es igual o superior a la cantidad fijada en el acta complementaria del convenio, se consolidará el 100% del IPC real consolidado.

En cualquier caso, salvo el supuesto del apartado siguiente, el importe consolidable por producción y flujo operativo de caja no superarán el 100% del IPC real.

N P O B

44.3. Nurel abonará a cada uno de sus trabajadores las siguientes cantidades:

- En el año 2017:

Una paga equivalente al 0,50% de la retribución anual si el flujo operativo de caja es superior en más de 100.000 euros al indicado en el acta complementaria de convenio, o si la producción de textil o de polimerización es superior a la indicada en el acta complementaria de convenio, siendo consolidable de dicha cantidad el 0,25%.

- Para los años 2018 y 2019:

O una paga equivalente al 0,25 % de la retribución anual si el flujo operativo de caja es superior en más de 100.000 euros, pero en menos de 900.000 euros, al indicado en el acta complementaria de convenio, que será consolidable.

O una paga equivalente al 0,50% de la retribución anual si el flujo operativo de caja es superior en más de 900.000 euros al indicado en el acta complementaria de convenio, la cual será consolidable en el 0,25% y no consolidable en el resto del porcentaje.

44.4. En el supuesto de que el IPC general al finalizar cada uno de los años de vigencia fuera negativo, las tablas salariales no disminuirán por lo que servirán de base las aplicadas inicialmente.

Art. 45. *Abono de los incrementos salariales*

Al finalizar cada uno de los años de vigencia del convenio, y una vez se conozca el IPC real y los resultados de Nurel de cada uno de esos años, se procederá a determinar el incremento final resultante y se abonará en el primer cuatrimestre de cada año con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año al que corresponda y se actualizarán las tablas salariales de cada uno de los años respectivamente.

Art. 46. *Procedimiento normal.*

Los salarios de convenio pactados constituyen la contraprestación a nivel normal de productividad, que será exigible por todas las personas trabajadoras, excepto cuando ello no sea posible por circunstancias de fuerza mayor ajenas a la voluntad de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 47. *Cafetería.*

La empresa facilitará menús especiales en Nochebuena, Navidad mañana y tarde, Nochevieja y Año Nuevo mañana y tarde; la persona trabajadora entregará tan sólo el vale correspondiente al servicio ordinario.

Art. 48. *Ropa y equipo de protección.*

La empresa se compromete a facilitar a las personas trabajadoras que por el tipo de trabajo lo necesiten el vestuario siguiente:

- Personal de mantenimiento y producción:
- Personal masculino y femenino: hasta un máximo de tres pantalones y tres polos cada dos años (dos el primero y uno el segundo)
- Personal de mantenimiento, producción y laboratorio: dos toallas cada dos años.

Al personal que trabaje a la intemperie, y cuando las circunstancias lo aconsejen, se le dotará de ropa adecuada.

Asimismo, se proporcionará los equipos de protección y seguridad oportunos al personal que por su tipo de trabajo lo necesiten.

Las personas trabajadoras se comprometen a cuidar las prendas y equipos de protección suministrados por la empresa con la atención y cuidados necesarios, para que su duración se prolongue al máximo posible en correcto estado de presentación y limpieza; no obstante, se repondrá, con independencia de los plazos señalados, si a juicio de la supervisión las circunstancias de trabajo las hacen inutilizables antes de lo previsto.

Art. 49. *Comisiones sociales.*

Se establecen las siguientes comisiones, cada una de las cuales establecerán sus propias normas de funcionamiento:

- Comisión de cafetería.
- Comisión de actividades sociales y culturales.



- Comisión de vivienda
- Comisión de seguridad e higiene.

Art. 50. Salud laboral y medio ambiente.

Se creará una comisión de seguimiento dentro del comité central de seguridad, para favorecer el respeto y mejora de la política medioambiental que rige nuestro proceso productivo. Esta comisión tendrá carácter paritario y contará con los asesores técnicos que se consideren adecuados en cada momento.

Se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece realizar dos audiometrías anuales a las personas trabajadoras que trabajen en zonas que necesiten protección auditiva.

Art. 51. Complemento económico en caso de enfermedad común o accidente laboral.

En caso de ausencia laboral por enfermedad o accidente, la persona trabajadora percibirá de la empresa la cantidad necesaria para que, añadida a la indemnización que le corresponda por parte de la Seguridad Social, complete, según su grupo profesional y nivel salarial, las cantidades que se señalan en los anexos I y II, más el premio de permanencia correspondiente. Se garantiza en estos supuestos lo establecido en el artículo siguiente en cuanto a los pluses y complementos.

Con la firma del presente convenio se actualizarán las percepciones aplicando al cálculo los nuevos salarios.

Art. 52. Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Se garantiza, por día de baja, el salario de convenio y permanencia diario; esta cantidad, para el personal a turnos se incrementará con la media de los pluses de mañana, tarde, noche y complemento de nocturnidad que se cobran en veintisiete días naturales (seis en cada ciclo).

Art. 53. Condiciones para percibir el beneficio.

Con respecto a cualquier persona trabajadora que se halle percibiendo o parezca en principio reunir las condiciones para percibir los beneficios a que por enfermedad o accidente se ha hecho referencia en los dos artículos anteriores, la empresa se reserva el derecho a hacer que dicha persona trabajadora se someta a los reconocimientos que estime oportunos el médico de empresa, procediendo al abono de la indemnización prevista cuando el médico certifique la naturaleza de la enfermedad o incapacidad, así como el tiempo de duración aproximada de la misma.

Cualquier examen médico que por este concepto se requiera será a expensas de la empresa.

Si los servicios de la empresa diagnosticaran la ineptitud de la persona trabajadora para prestar sus servicios, habiendo sido dada de alta por la Seguridad Social, la empresa continuará facilitando a la persona trabajadora las cantidades establecidas en los anexos I y II para su grupo profesional y nivel salarial.

Los beneficios establecidos en los artículos precedentes se subordinarán al puntual cumplimiento por las personas trabajadoras de la obligación de presentar al comienzo y durante la incapacidad los documentos que permitan el reintegro de las cantidades abonadas por cuenta de la Seguridad Social.

Art. 54. Muerte o incapacidad permanente absoluta debida a accidente de trabajo.

Con independencia de lo que abone la entidad que cubre el riesgo de accidente de trabajo, la empresa abonará la cantidad de 30.050,61 euros. Se considerará accidente de trabajo aquel que se produzca durante la jornada de trabajo, situación asimilada o "in itinere".

Art. 55. Seguro de vida.

En el presente convenio el seguro de vida para todos los trabajadores tendrá un importe de 13.222,27 euros.

Este seguro está vinculado a la permanencia de la persona trabajadora en la Empresa.

Art. 56. Ayuda para actividades socio-culturales.

La empresa destinará al efecto 11.178,29 euros siempre que se cumplan las condiciones legales necesarias para la deducción del IVA por parte de Nurel, S.A.; este no se considerará incluido en la dotación señalada.

N P O B

Dicho fondo será administrado por una comisión compuesta por un presidente designado por la empresa, un secretario y tres vocales, todos ellos con sus respectivos suplentes.

La designación del secretario y los vocales será hecha por la dirección de la empresa a propuesta del Comité de Empresa, estableciendo sus propias normas de funcionamiento.

Art. 57. *Deportes y cultura.*

Como estímulo a la práctica de los deportes y la cultura, la empresa estudiará conjuntamente con la comisión de actividades sociales y culturales unos presupuestos, durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio para su empleo en equipos, material, alquiler de campos y locales, etc., con el fin de cubrir las necesidades de todas las agrupaciones.

Art. 58. *Prestamos de viviendas.*

La empresa se compromete en el año 2017 a designar de sus fondos la cantidad euros para la concesión de préstamos destinados a la adquisición de viviendas en propiedad por parte de los empleados, con sujeción a las siguientes normas:

1. La cuantía máxima de los préstamos será de 45.891,61 euros por cada beneficiario, incluidos gastos.
2. Dichos préstamos devengarán un interés anual del 3%
3. Dicho plazo de devolución se fija en doce años a partir de la fecha de concesión.
4. Solo podrán ser solicitados por los trabajadores fijos de plantilla.

Todas las cantidades anuales dotadas para préstamos de vivienda deberán ser dispuestas en el año natural, las no dispuestas prescribirán.

Durante la vigencia de este convenio se establece un tercio de capital para préstamos de mejora de vivienda, que serán mínimo de 2.980,87 euros y máximo de 5.589,14 euros, al 3% de interés y con plazo de devolución de cuatro años.

En lo relativo a la regulación de estos préstamos, se estará a lo dispuesto en el procedimiento interno de referencia (P.I. 127).

El voto de calidad del presidente de comité de viviendas se recoge dentro del procedimiento para la concesión de préstamos y estará vigente durante el presente convenio.

El comité administrador se reunirá mensualmente y, siempre que se reúnan las condiciones necesarias, se invertirá durante el convenio la cantidad íntegra asignada a préstamos. En ningún caso la suma del principal de los préstamos concedidos y de los gastos que ocasionarán rebasará los 128.719,48 euros.

Art. 59. *Prestamos personales.*

La empresa se compromete a designar 19.029,58 euros para la concesión de préstamos personales. Estos préstamos se concederán para sufragar gastos médicos extraordinarios, sin cobertura por el sistema de Seguridad Social. Se controlará su gestión a través del comité de vivienda.

1. La cuantía máxima de los préstamos será de 1.945,00 euros por cada beneficiario.
2. Dichos préstamos devengarán un interés anual del 3%.
3. El plazo de devolución se fija en dos años a partir de la fecha de concesión.

Art. 60. *Baja voluntaria.*

A todas aquellas personas trabajadoras que durante la vigencia del convenio causen baja voluntaria, les será abonado por la empresa, dentro de los diez días siguientes al de baja, un premio por las siguientes cuantías:

- 60 años, 18.030,36 euros
- 61 años, 12.020,24 euros
- 62 años, 9.015,18 euros
- 63 años, 4.507,59 euros
- 64 años, 3.005,06 euros
- 65 años, 1.803,04 euros

Art. 61. *Personal mayor de 55 años.*

Toda persona trabajadora mayor de 55 años tendrá preferencia para cubrir las vacantes producidas en el turno central, siempre y cuando reúna las condiciones exigidas para el puesto.

CAPÍTULO VII

ACCIÓN SINDICAL

Art. 62. Acción sindical.

En esta materia se estará a la normativa vigente, admitiendo en concordancia con ella la acumulación de horas sindicales para la participación de los miembros del comité de empresa en aquellas actividades organizativas y de formación que se crean oportunas.

Las secciones de las centrales sindicales con representación en la empresa se comprometen a la solicitud formal y documentada del permiso, así como a facilitar los nombres de los miembros del comité cuya cesión de horas permita la concesión del permiso solicitado.

La empresa se compromete con aquellas personas trabajadoras que lo soliciten a descontarles de su retribución el importe de la cuota de afiliación de su respectiva central sindical, así como a efectuar el ingreso en su cuenta bancaria de las cantidades correspondientes dentro de los diez días primeros del mes siguiente a la retención.

Serán acumulables bimestralmente las horas de los delegados sindicales con las de los miembros del Comité de empresa pertenecientes a una misma central sindical.

Igualmente se dota a las centrales sindicales con representación en el comité de empresa de una bolsa de horas dedicadas a formación sindical, igual a la suma de las horas disponibles legalmente para representación sindical no utilizadas por los miembros del comité de empresa. Para la utilización de dicha bolsa de horas se requerirá autorización previa del departamento de personal, que controlará los excedentes de las mismas disponibles en cada momento.

Art. 63. Formación.

La empresa asumirá a su costa el tiempo requerido dentro de la jornada de trabajo para los cursos de formación (con la excepción de los que se organicen en los meses de julio y agosto):

- Que previamente hayan sido aprobados por la empresa como adecuados para el desarrollo del empleado dentro de su puesto de trabajo.
- Que organicen las centrales sindicales u otros organismos oficiales y se consideren adecuados para el desarrollo del empleado en el seno de la Empresa.

Art. 64. Plan de igualdad.

Durante la vigencia del convenio relativo al período 2008-2010 las partes aprobaron el Plan de igualdad de Nurel en los términos del capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las partes se obligan al cumplimiento de dicho plan en los términos que figuran en el mismo.

ESTIPULACIONES FINALES

Con relación a los grupos profesionales, se estará a lo que establecen las disposiciones actuales y, en caso de que fueran derogadas, la empresa adquiere el compromiso de efectuar la correspondiente nueva descripción de puestos de trabajo con sus baremos.

Por ser en su conjunto más beneficiosas para la persona trabajadora las condiciones pactadas en el presente convenio, serán estas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando por tanto sin efecto cualesquiera normas legales, reglamentarias o convencionales, que contradigan durante la vigencia del convenio lo pactado en este, salvo que dichas normas legales, reglamentarias o convencionales sean de obligado cumplimiento por ser derecho necesario.

Las partes se comprometen a que haya negociación entre empresa y comité en caso de producirse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en temas concernientes a despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o derivadas de fuerza mayor.

Durante la vigencia del presente convenio no habrá extinciones de contratos como consecuencia de expediente de regulación de empleo, salvo acuerdo con el interesado; de ser necesarias las suspensiones de contrato, a ninguna persona trabajadora le afectará en más de ciento setenta y nueve días, siguiéndose el mismo criterio en las supuestas reducciones de jornada.



ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2017 - PROVISIONALES

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO DIA €	COMPLEMENTO SALARIO CONVENIO DIA €	PLUS TRANSPORTE DIA TRABAJO	PREMIO DE PERMANENCIA								
				1 QUING. DIA €	2 QUING. DIA €	3 QUING. DIA €	4 QUING. DIA €	5 QUING. DIA €	6 QUING. DIA €	7 QUING. DIA €	8 QUING. DIA €	9 QUING. DIA €
GRUPO I												
Nivel Salarial 1	47.5572		1.9063									
Nivel Salarial 2	47.5572	2.1201	1.9063									
Nivel Salarial 3	47.5572	5.7303	1.9063									
GRUPO II												
Nivel Salarial 1	49.6772		1.9063	1.1414	2.2828	3.4242	4.5656	5.7070	6.8484	7.9898	9.1312	10.2726
Nivel Salarial 2	49.6772	0.4956	1.9063	1.0445	2.0890	3.1335	4.1780	5.2225	6.2670	7.3115	8.3561	9.4006
Nivel Salarial 3	49.6772	1.5415	1.9063	1.4369	2.8737	4.3106	5.7474	7.1843	8.6211	10.0580	11.4949	12.9317
Nivel Salarial 4	49.6772	2.5925	1.9063	1.1407	2.2814	3.4220	4.5627	5.7034	6.8441	7.9847	9.1254	10.2661
Nivel Salarial 5	49.6772	3.9081	1.9063	1.5847	3.1295	4.6942	6.2590	7.8237	9.3884	10.9532	12.5179	14.0827
Nivel Salarial 6	49.6772	5.6342	1.9063	1.1865	2.3730	3.5594	4.7459	5.9324	7.1189	8.3054	9.4919	10.6783
Nivel Salarial 7	49.6772	6.5220	1.9063	1.2335	2.4671	3.7006	4.9341	6.1677	7.4012	8.6347	9.8683	11.1018
GRUPO III												
Nivel Salarial 1	58.2258		1.9063	1.2335	2.4670	3.7005	4.9340	6.1675	7.4009	8.6344	9.8679	11.1014
Nivel Salarial 2	58.2258	0.9792	1.9063	1.3344	2.6688	4.0033	5.3377	6.6721	8.0065	9.3409	10.6754	12.0098
Nivel Salarial 3	58.2258	2.9662	1.9063	1.5035	3.0071	4.5106	6.0141	7.5177	9.0212	10.5247	12.0283	13.5318
Nivel Salarial 4	58.2258	2.2224	1.9063	1.6512	3.3023	4.9535	6.6047	8.2559	9.9070	11.5582	13.2094	14.8606
Nivel Salarial 5	58.2258	3.1486	1.9063	1.7118	3.4236	5.1353	6.8471	8.5589	10.2707	11.9825	13.6942	15.4060
GRUPO IV												
Nivel Salarial 1	64.0644		1.9063	1.9027	3.8054	5.7081	7.6108	9.5135	11.4162	13.3188	15.2215	17.1242
Nivel Salarial 2	64.0644	1.0641	1.9063	2.2350	4.4701	6.7051	8.9401	11.1752	13.4102	15.6452	17.8803	20.1153
Nivel Salarial 3	64.0644	1.0819	1.9063									
Nivel Salarial 4	64.0644	2.3972	1.9063	2.0907	4.1814	6.2720	8.3627	10.4534	12.5441	14.6347	16.7254	18.8161
Nivel Salarial 5	64.0644	15.2760	1.9063									

ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2017 - PROVISIONALES

GRUPO PROFESIONAL	JULIO €	NAVIDAD €	BENEFICIOS €	COMPENSACIÓN CONDICIONES		
				MARZO 2017 €	SEPT. 2017 €	ENERO 2018 €
GRUPO I						
Nivel Salarial 1						
Nivel Salarial 2						
Nivel Salarial 3						
GRUPO II						
Nivel Salarial 1	1.397,1168	1.397,1168	858,6420	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 2	1.508,5144	1.508,5144	767,0829	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 3	1.618,7056	1.618,7056	926,3788	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 4	1.539,9713	1.539,9713	820,2898	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 5	1.689,6920	1.689,6920	988,5370	509,8021	803,7174	395,3357
Nivel Salarial 6	1.555,7657	1.555,7657	850,3761	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 7	1.571,4809	1.571,4809	880,2432	509,8021	803,7173	395,3357
GRUPO III						
Nivel Salarial 1	1.571,4809	1.571,4809	880,2431	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 2	1.603,0167	1.603,0167	931,5792	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 3	1.734,9839	1.734,9839	1.067,6402	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 4	1.895,5890	1.895,5890	1.140,6557	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 5	1.923,3740	1.923,3740	1.089,6799	509,8021	803,7173	395,3357
GRUPO IV						
Nivel Salarial 1	2.004,0761	2.004,0761	1.218,6785	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 2	2.035,9985	2.035,9985	1.297,7028	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 3	2.036,5256	2.036,5256	1.524,6032	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 4	2.075,9936	2.075,9936	1.280,2748	509,8021	803,7173	395,3357
Nivel Salarial 5	2.462,3655	2.462,3655	2.001,1289	509,8021	803,7173	395,3357

ANEXO III - TABLAS SALARIALES 2017 - PROVISIONALES

VALOR HORA EXTRA SIN PREMIO DE PERMANENCIA

GRUPO PROFESIONAL	HORAS EXTRAS NORMALES		HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES	
	SIN TURNO €	CON TURNO €	SIN TURNO €	CON TURNO €
	PRECIO HORA	PRECIO HORA	PRECIO HORA	PRECIO HORA
GRUPO I				
Nivel Salarial 1	9,6288	9,8269	11,0043	11,2307
Nivel Salarial 2	10,0572	10,2553	11,4940	11,6918
Nivel Salarial 3	10,7946	10,9928	12,3367	12,5349
GRUPO II				
Nivel Salarial 1				
Nivel Salarial 2	10,4973	10,7171	12,6409	12,8958
Nivel Salarial 3	10,7517	10,9540	12,9482	13,1854
Nivel Salarial 4	10,9625	11,2175	13,1940	13,4840
Nivel Salarial 5				
Nivel Salarial 6	11,6480	11,8942	14,0288	14,3098
Nivel Salarial 7	11,8502	12,0784	14,2745	14,5293
GRUPO III				
Nivel Salarial 1	12,2894	12,5439	14,8278	15,0827
Nivel Salarial 2	12,5439	12,7550	15,0827	15,3375
Nivel Salarial 3	12,9569	13,1588	15,6012	15,8469
Nivel Salarial 4				
Nivel Salarial 5				

1 Quinquenio: 0,2174	5 Quinquenios: 1,0035
2 Quinquenios: 0,3976	6 Quinquenios: 1,2118
3 Quinquenios: 0,6056	7 Quinquenios: 1,4200
4 Quinquenios: 0,8044	8 Quinquenios: 1,6130
	9 Quinquenios: 1,8061

PLUSES DE CONVENIO 2017

CONCEPTO	EUROS
TURNO MAÑANA Y TARDE	1,1769
PLUS NOCHE	22,2000
PLUS DOMINGO	25,2500
PLUS FESTIVO	51,7500
EMERGENCIAS	74,3509
PLUS EN VACACIONES 2 TURNOS	4,4372
PLUS EN VACACIONES 3 TURNOS	10,9204
TRANSPORTE ZARAGOZA	1,9063
TRANSPORTE PUEBLOS	3,3907
NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA	128,5244
NAVIDAD Y AÑO NUEVO	23,1734
NOCHE 11 DE OCTUBRE	45,8985
MAÑANA Y TARDE DIA 12 DE OCTUBRE	23,1734

BENEFICIOS SOCIALES

A los 60 años	18.030,36
A los 61 años	12.020,24
A los 62 años	9.015,18
A los 63 años	4.507,59
A los 64 años	3.005,06
A los 65 años	1.803,04

REMUNERACION TOTAL ANUAL 2017 PROVISIONALES

GRUPO PROFESIONAL		REMUNERACION TOTAL ANUAL 2017 PROVISIONALES	
		CON COMPENSACION DE CONDICIONES	SIN COMPENSACION DE CONDICIONES
GRUPO I			
Nivel Salarial 1	1	17.358,36	17.358,36
Nivel Salarial 2	2	18.132,19	18.132,19
Nivel Salarial 3	3	19.449,92	19.449,92
GRUPO II			
Nivel Salarial 1	1	23.245,53	21.536,68
Nivel Salarial 2	2	23.555,18	21.846,33
Nivel Salarial 3	3	24.311,41	22.602,55
Nivel Salarial 4	4	24.687,52	22.978,65
Nivel Salarial 5	5	25.367,48	23.658,62
Nivel Salarial 6	6	25.859,41	24.150,55
Nivel Salarial 7	7	26.244,77	24.535,92
GRUPO III			
Nivel Salarial 1	1	26.984,48	25.275,62
Nivel Salarial 2	2	27.160,28	25.451,43
Nivel Salarial 3	3	28.275,59	26.566,73
Nivel Salarial 4	4	28.402,04	26.693,19
Nivel Salarial 5	5	28.740,04	27.031,19
GRUPO IV			
Nivel Salarial 1	1	29.998,90	28.290,04
Nivel Salarial 2	2	30.524,83	28.815,97
Nivel Salarial 3	3	30.759,22	29.050,36
Nivel Salarial 4	4	31.067,33	29.358,48
Nivel Salarial 5	5	37.197,27	35.488,42

Remuneración total: Variará según cotización diaria o mensual, y que el precio unidad del concepto de nómina por salario, sea por 360 o 365 días.