

Si la llamada para prestar uno o varios servicios de retén se produce después de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes casos:

- a) Que el trabajo sea finalizado entre las 12 de la noche y las 5 de la madrugada, en cuyo caso, la persona que ha sido llamada, se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.
- b) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las 6 de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo se dieran dos llamadas o cinco horas consecutivas.

Si la llamada para prestar uno o varios servicios se produce a partir de las 6 horas de la madrugada, se considerará anticipación de jornada, siendo de aplicación lo especificado en la norma 12.

14. Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de retén requiera que las comidas tengan lugar en horas intempestivas y fuera de su domicilio, se abonará como compensación 706 pesetas brutas para el desayuno y 1.116 pesetas brutas para el almuerzo y/o cena y una hora extra como plus de presencia.

No obstante lo anterior, en los días de fiesta, el personal de mantenimiento que esté prestando un servicio de retén o de llamada y deba realizar alguna comida en horas intempestivas, cuando sea posible y a su elección se le facilitarán aquéllas en el centro de trabajo, en función de los importes indicados en el primer párrafo de este artículo, en cuyo caso no se percibirán las compensaciones económicas indicadas en el párrafo anterior, pero sí la hora extra como plus de presencia.

ANEXO II

Normas para el personal de turno rotativo

El personal incluido en trabajos de turno rotativo que presta sus servicios en las plantas de Tarragona, Reus, Barcelona y Puebla de la Calzada, refinería, envasado y silos, se regirá por las siguientes normas durante la vigencia del Convenio:

1. Por los cuadros de horarios cuyos ciclos de descanso se complementan, según los casos, en dos, tres, cuatro y/o cinco semanas.

2. La duración de los turnos será, como norma general, de ocho horas ordinarias de trabajo efectivo cada uno, y por lo tanto en los diferentes ciclos de turnos no será de aplicación lo establecido en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados ni lo que establezca cualquier otra norma concordante con dicho artículo o que lo desarrolle.

3. La formación de los equipos de turnos, así como el número de sus componentes, corresponde a la Dirección y a ella incumbe, el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar, sin menoscabo de las atribuciones de los Comités de Empresa o Delegados de Personal al respecto.

4. La imposibilidad de asistencia por causa justificada, siempre que ello sea factible, se comunicará con una antelación de 48 horas, para permitir la sustitución.

5. Se denominará «Turno de Mantenimiento» aquel que coincidiendo con el turno habitual en servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los directamente debidos al proceso de producción.

Estos trabajos comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos. Además dicho turno de mantenimiento realizará las sustituciones que le corresponda según el orden indicado en la norma 7 de este anexo.

6. Cuando un trabajador sea requerido para realizar sustituciones estando en su día de fiesta y la persona sustituida se presentara al trabajo, el sustituto podrá, a su elección, interrumpir la sustitución y continuar su fiesta o realizar hasta un máximo de seis horas extras.

7. Si el concurso del Operador/Ayudante del turno de mantenimiento, en las plantas donde esté establecido, no fuera suficiente para cubrir las ausencias del personal de turno en servicio, la Dirección de la Empresa recurrirá por este orden:

1. Al Operador Polivalente asignado al turno en operación.
2. Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
3. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
4. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
5. Al adelanto o prolongación de la jornada en cuatro horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
6. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores/Ayudantes de los turnos operativos.
7. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas de los Operadores Polivalentes de los turnos operativos.
8. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las dieciséis horas del Operador Polivalente del turno de mantenimiento.
9. Al Operador/Ayudante del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.

10. A los Operadores Polivalentes de los turnos que estén en su fiesta.

11. Al Operador Polivalente del turno de mantenimiento que esté en su fiesta.

12. Al Operador/Ayudante del turno que esté en su fiesta.

En el orden indicado la asistencia al primer requerimiento será obligatoria.

Las referencias de este apartado 7 al Operador Polivalente se entienden hechas exclusivamente a la planta de Barcelona, que es donde existe dicho Operador. El mismo acudirá para cubrir las sustituciones siempre que no deba realizar los cometidos específicos del puesto u otros generales derivados de su contrato.

8. Para el personal de turno rotativo, al igual que para el restante, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, con las excepciones que se mencionan en el artículo 11 del Convenio.

9. En cualquier caso el personal de turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.

10. Cuando por motivos de efectuar una sustitución en el personal de proceso de fabricación a turno rotativo, cualquiera de las comidas principales (desayuno, comida y/o cena) debiera efectuarse en el centro de trabajo, la persona que sustituya será relevada por el Jefe de Turno, o persona competente por él designada durante un máximo de treinta minutos para que pueda efectuar la comida que procediera en el comedor designado al efecto por la Empresa. Facultándose al Jefe de Turno a que pueda ampliar razonablemente dichos treinta minutos.

11. El turno de mantenimiento cumplirá su jornada ordinaria de ocho horas diarias en régimen de turno. Para mejorar la organización del trabajo se dividirá en dos grupos similares, de manera que un grupo trabaje en el turno de mañana (de 6 a 14 horas) y otro en el de la tarde (de 14 a 22 horas).

12. Cuando existan diferencias entre las horas realmente descansadas y las que se deberían haber descansado, esta diferencia se abonará como «plus de presencia». Para determinar el valor de la cantidad a percibir por el tiempo no descansado, se deducirá el importe percibido por horas extras.

Si por las ausencias previstas en el punto 7, algún empleado tuviera que doblar jornada durante 16 horas continuadas, tendrá derecho a 12 horas de descanso, por lo que descansará cuatro horas de su siguiente turno que le serán abonadas como horas normales. Si excepcionalmente tuviera que incorporarse a su horario normal de turno percibiría las cuatro horas no descansadas como extras.

13. El personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 2.º del artículo 14 de este Convenio.

14. El personal de turno rotativo queda facultado por la Empresa para que, si así lo desea, forme por sí mismo, los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno: el plan será sometido a la Dirección para su aprobación.

En casos excepcionales se podrá proponer el canjeo de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

19202 RESOLUCION de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima Lainz»

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima Lainz», que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1992 de una parte por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ANONIMA LAINZ»

Madrid, 15 de julio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Artículo 1.º *Ámbito funcional, personal y territorial.*-Este Convenio afecta a los establecimientos y centros de trabajo de «Sociedad Anónima Lainz», siendo de aplicación a todos los trabajadores, con las excepciones legales.

Se regirá por la legislación vigente y dentro de los acuerdos y condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—La duración de este Convenio será del 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1992.

Art. 3.º *Compensaciones.*—En lo relativo a compensaciones y mejoras, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Clasificación de personal.*—En base a lo que establece el artículo 16, punto 4 del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación del personal queda reflejada en el Anexo I.

Art. 5.º *Jornada de trabajo.*—Al ser la nuestra una Empresa preferentemente comercial, se ve obligada a considerar en cada faceta la lógica correspondencia entre los horarios de nuestros clientes y el del personal que, directa o indirectamente, con ellos debe relacionarse, no pudiendo por tanto ser rígidos e inamovibles, sino más bien sujetos a las modificaciones que las circunstancias aconsejen.

Los horarios de entrada y salida se condicionarán a las peculiaridades de las diferentes secciones y centros de trabajo, de forma que permitan cumplimentar la jornada en cómputo anual de 1.826 horas 27 minutos de trabajo efectivo.

Art. 6.º *Vacaciones.*—Se fijan en 26 días laborables ininterrumpidos, o en dos periodos que se acordarán en las secciones en que sea de posible aplicación la segunda modalidad, ateniéndose al espíritu del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se incorpore a la Empresa en el curso del año, podrá disfrutar antes de finalizar el mismo, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Art. 7.º *Licencias y permisos.*—Podrán establecerse de conformidad con el texto del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes variantes:

— Al apartado a): Veinte días naturales en caso de matrimonio, que podrán unirse al periodo de los días opcionales de las vacaciones del trabajador, teniendo carácter preferente para modificar programas de vacaciones previamente establecidos.

— Licencias no retribuidas: todo trabajador tendrá derecho a cuatro días laborales al año no retribuidos, previo aviso a la Empresa con cuatro días de antelación y no pudiendo ser solicitados por dos compañeros de una misma sección a la vez.

Art. 8.º *Salario base.*—Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo y se recogen en el Anexo I, imputándose el Salario Mínimo Interprofesional para los periodos de prueba.

Art. 9.º *Salario hora individual.*—Se estará a lo dispuesto en el Decreto número 2.380 del 17 de agosto de 1973 («Boletín Oficial del Estado» número 238, del 4 de octubre de 1973, artículo 6.º).

Art. 10. *Antigüedad.*—Cuatrienios al 6 por 100 con los límites y excepciones que señala el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 25 «Promoción Económica».

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en las siguientes fechas: 31 de marzo; 30 de junio; 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Su cuantía será de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad y complemento fijo cuando exista.

El personal con dos años de antigüedad en la empresa, al tiempo de ser incorporado al Servicio Militar Obligatorio, tiene derecho a percibir, mientras permanezca en esta situación, el importe de las gratificaciones que se devengan en junio y diciembre. Este mismo derecho se reconoce y, por tanto, será de aplicación a quienes realicen el Servicio Social Sustitutorio.

Art. 12. *Enfermedad.*—Cuando el personal afectado por el presente Convenio falte al trabajo por encontrarse en situación de Incapacidad Laboral Transitoria justificada mediante los correspondientes partes de baja establecidos por la Seguridad Social, percibirá desde el primer día el importe íntegro del salario y, en su caso, con los aumentos por antigüedad y complemento fijo, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Art. 13. *Prendas de trabajo.*—Al personal que recibe uniforme con aspecto de calle se le abonará anualmente la cantidad de 15.200 pesetas en concepto de desgaste de ropa y 35.500 pesetas a quienes no lo reciban, haciéndose efectivos estos importes con la mensualidad de octubre.

Art. 14. *Participación sobre ventas.*—Se establece para todo el personal de la Empresa un sistema de participación sobre ventas, con aplicación a nivel personal, de sección o centro de trabajo. Esta participación, por su peculiar carácter, no tendrá la consideración de complemento fijo.

Art. 15. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento del trabajador, la Empresa abonará a su derechohabiente el importe de dos mensualidades.

Art. 16. *Ayuda a la jubilación.*—Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicio en la Empresa o cuando cause baja por Incapacidad Laboral Absoluta, cualquiera que sea su antigüedad, recibirá el importe de una mensualidad.

Art. 17. *Horas sindicales.*—En virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán acumular las horas de los distintos Miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Art. 18. *Comisión Mixta.*—Se acuerda que para el seguimiento del presente Convenio y para el logro de las más cordiales relaciones laborales en el seno de la Empresa, funcionará una Comisión Mixta, que estará compuesta por los miembros del Comité de Empresa y los representantes de la misma que han tomado parte en estas negociaciones.

ANEXO I

Clasificación profesional y salario base para 1992

Las retribuciones en jornada normal de trabajo que se recogen en el presente Anexo, son el producto de aumentar con el 7 por 100 los salarios existentes al 31 de diciembre de 1991.

	A		B		C	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Administración						
Jefe de sección	101.193	1.619.088	94.216	1.507.456	86.382	1.382.112
Oficial	82.875	1.326.000	79.385	1.270.160	75.547	1.208.752
Auxiliar	71.679	1.146.864	66.571	1.065.136	—	—
Servicios mercantiles						
Jefe de sección	95.981	1.535.696	88.447	1.415.152	81.916	1.310.656
Agente de ventas	89.598	1.433.568	76.812	1.228.992	69.583	1.113.328
Dependientes	81.916	1.310.656	75.517	1.208.272	66.557	1.064.912
Servicios auxiliares						
Jefe de sección	101.361	1.621.776	94.216	1.507.456	81.916	1.310.656
Especialistas	79.385	1.270.160	75.547	1.208.752	72.058	1.152.928
Subalternos	75.533	1.208.528	69.116	1.105.856	66.557	1.064.912

Cláusula de revisión salarial: En el supuesto de que el incremento anual del IPC registre al 31 de diciembre de 1992 un crecimiento superior al porcentaje del aumento salarial pactado en este Convenio Colectivo, se efectuará una revisión salarial equivalente a dicha diferencia.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el INE el IPC real de 1992 y cuando proceda, se abonará con efectos del 1 de enero de dicho año. Tal revisión servirá de base para la negociación salarial de 1993.

Definición de los puestos de trabajo

Se establece una clasificación de todo el personal de la Empresa «Sociedad Anónima Lainz», en tres grandes grupos:

SERVICIOS ADMINISTRATIVOS:

Se incluye en este grupo a cuantos se dedican a labores administrativas con los siguientes subgrupos:

Jefe de Sección:

Aquellos que ostentan responsabilidad sobre una función o grupo administrativo.

Oficiales:

Quienes a las órdenes de un superior jerárquico, desarrollan actividades administrativas.

Auxiliares:

Los que en grado secundario, inician o desempeñan servicios administrativos.

SERVICIOS MERCANTILES:

Comprende al personal que directamente ejecuta operaciones de compra o venta de mercancía.

Jefe de Sección:

Aquellos a quienes se responsabiliza de una determinada función o grupo relacionada con la compra o venta.

Agentes de Venta:

Los que tienen a su cargo la gestión exterior de ventas y su buen fin.

Dependiente:

Quien realiza las operaciones de venta y cobro interiores, atendiendo al mantenimiento, orden, aspecto, vigilancia, etc., de sus respectivas secciones.

SERVICIOS AUXILIARES:

Comprende a todo el personal que tiene a su cargo la realización de funciones derivadas de las actividades de la empresa, no específicas de los dos grupos anteriores.

Jefe de Sección:

Aquellos a quienes se responsabiliza de un determinado grupo o función de estos servicios.

Especialistas:

Todos cuantos desempeñan funciones que requieran una cierta especialización, conocimiento u oficio.

Subalternos:

Comprende a todos aquellos que desarrollan funciones auxiliares, tales como vigilancia, limpieza, ordenanza, etc.

Con todos estos apartados se establecen grados diferenciados en su remuneración, señalados con las letras «A», «B» y «C», de acuerdo con las circunstancias personales de quienes se incluyen en ellos.

De conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la movilidad funcional dentro de la Empresa.

19203 RESOLUCION de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de abril de 1992 de una parte por el comité de empresa y delegados de personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la empresa y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«RENAULT FINANCIACIONES, SOCIEDAD ANONIMA,
ENTIDAD DE FINANCIACION**

Artículo 1.º Ambito territorial.—El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima, Entidad de Financiación», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º Ambito personal.—El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en esta empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 2.º1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal nombrado por la Dirección para desempeñar los puestos de confianza (mandos superiores), que, a propuesta de aquélla, acepte voluntaria y expresamente su deseo de quedar excluido del Convenio.

Art. 3.º Ambito temporal.—El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1992, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, en cuya fecha ambas partes acuerdan tenerlo por denunciado.

Sin embargo, se entenderá prorrogado en años sucesivos si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o de su prórroga anual.

También se entenderá prorrogado durante el tiempo que media entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotrazarán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 4.º Absorción y compensación. Las mejoras establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables por las que pudieran establecerse en las disposiciones legales.

La entrada en vigor de este Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las en él establecidas, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 5.º Comisión Paritaria.—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo como proceda, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes miembros:

- Don Miguel Angel Moral González, Jefe de Personal.
- Don Miguel Angel Prado de Lucas, Director Recursos Humanos.
- Doña M.ª Dolores Montero Brissa, Presidente Comité Empresa.
- Don José Martín León, Secretario Comité Empresa.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los quince días siguientes a la fecha de solicitud de convocatoria.

Se designa como Secretario de la Comisión Paritaria a don Miguel Angel Moral González, a quien habrán de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación de día y hora para la misma, dentro del plazo antes señalado, y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los vocales presentes, tiene un voto.

Será competencia de la comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Art. 6.º Jornada laboral.—El número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los centros de trabajo de «Renault Financiaciones» serán 1.759 que se distribuirán del siguiente modo:

A) **Jornada de invierno:** Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, el trabajo se desarrollará en jornadas partidas de cinco días semanales, de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

B) **Jornada de verano:** Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre el trabajo se desarrollará en jornadas continuadas de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

En las Delegaciones y Direcciones Regionales durante dicho período podrá optarse entre realizar la jornada partida o continuada. La elección de estas dos alternativas para este período se efectuará según decisión de la mayoría del personal de cada Delegación y Dirección Regional, con obligación de su cumplimiento para la totalidad del personal de las mismas.

Art. 7.º Calendario y horario.—Cada año, la Dirección de la Empresa una vez conocido el calendario oficial de fiestas de cada provincia, confeccionará los calendarios laborales y horarios particulares para cada centro de trabajo, de acuerdo con la representación de los trabajadores, en el término de quince días hábiles a computar desde el siguiente al de la publicación de aquél en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial» de las respectivas Comunidades Autónomas y con sujeción a las siguientes bases:

1. Oficinas Centrales: En el centro de trabajo de avenida Cardenal Herrera Oria, números 57 y 65, de Madrid, el horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

1.1 **Horario de verano:** Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el horario de trabajo será de 8,00 horas a 15,00 horas de lunes a viernes.

1.2 **Horario de invierno:** Durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, la jornada de trabajo comenzará a las 8,00 horas y finalizará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el artículo 6.º y los párrafos 1.3 y 1.4 de este artículo.

1.3 **Periodos de descanso:** Durante el período de invierno (16 de septiembre al 14 de junio) se dispone de cuarenta y cinco minutos para la comida, no computable a efectos de trabajo efectivo, entre las 13 y las 14 horas.

1.4 Asimismo, durante todo el año se dispondrá de quince minutos de descanso que serán computados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. Durante el horario de verano, dicho período de descanso será objeto de disfrute efectivo, desde las 10 horas a las 10,15