

	Importe diario — Pesetas
Administrativo 1-2.1	1.320
Administrativo 1-2.2	1.265
Administrativo 2.1	1.227
Administrativo 2.2	990
Administrativo 3	902
Administrativo 4 A	847
Administrativo 4 B	770
Auxiliar Administrativo	660
Auxiliar Oficina 1	770
Auxiliar Oficina 2	660
Auxiliar Oficina 3	660
Operario 1 A	880
Operario 1 B	825
Operario 2 A	820
Operario 2 B	798
Operario 3	743
Peón Especialista	660

ANEXO IX
Penosos año 1992

	Importe hora — Pesetas
Técnico 1.1	450
Técnico 1.2	378
Técnico 2.1	352
Técnico 2.2	321
Técnico 3	296
Técnico 4	273
Técnico 5	237
Administrativo 1-1.1	450
Administrativo 1-1.2	383
Administrativo 1-2.1	385
Administrativo 1-2.2	358
Administrativo 2.1	352
Administrativo 2.2	321
Administrativo 3	281
Administrativo 4 A	259
Administrativo 4 B	243
Auxiliar Administrativo	211
Auxiliar Oficina 1	237
Auxiliar Oficina 2	231
Auxiliar Oficina 3	231
Operario 1 A	292
Operario 1 B	267
Operario 2 A	262
Operario 2 B	257
Operario 3	226
Peón Especialista	202

21998 RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral», que fue suscrito con fecha 1 de julio 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».

Madrid, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PORCELANAS DEL NORTE, SOCIEDAD ANONIMA LABORAL»

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo vinculan, en su periodo y vigencia, de una parte a la Empresa «Porcelanas del Norte, Sociedad Anónima Laboral», y sus representantes legales, y de otra a todo el personal de la Empresa.

Art. 2.º *Ambito legislativo.*—El presente Convenio pretende complementar, mejorar y, en su caso, concretar o reformar en circunstancias particulares la vigente legislación laboral general y la Ordenanza de Trabajo de las industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica (o texto que la sustituya) a cuyas disposiciones se somete en todos los supuestos o casos que no se hallen específicamente expresados en el presente articulado. Las autoridades laborales serán único árbitro en caso de litigio, salvo que de común acuerdo entre las partes vinculadas se acepte la mediación o arbitraje de otra u otras partes o Entidades imparciales.

Art. 3.º *Periodo de vigencia.*—Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años y se extenderá desde las cero horas del día 1 de enero de 1992 hasta las veinticuatro horas del día 31 de diciembre de 1994.

Por acuerdo de las partes podrán pactarse periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del Convenio.

El Convenio se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo que el mismo sea sustituido por otro Convenio Colectivo de Empresa, o se deje sin efecto de forma expresa entre las partes.

Art. 4.º *Horarios de trabajo.*

A) Se establece una jornada de trabajo real y efectiva para el año 1992 de mil setecientas ochenta y seis horas, distribuidas en doscientos treinta y dos días laborales de jornada completa. Se establece una jornada de trabajo real y efectiva para el año 1993 de mil setecientas ochenta y dos horas, distribuidas en función del calendario que para ese periodo se elabore. Se establece una jornada de trabajo real y efectiva para el año 1994 de mil setecientas setenta y ocho horas, distribuidas en función del calendario que para ese periodo se elabore.

B) La semana laboral ordinaria para el año 1992 constará de treinta y ocho horas y cincuenta y cinco minutos de trabajo real y efectivo. Las correspondientes a los años 1993 y 1994 se establecerán en función del calendario elaborado y la reducción de jornada pactada.

C) Para el personal de fábrica, con las excepciones que a continuación se indican, regirá como jornada normal de trabajo para 1992, la comprendida entre las seis horas y las catorce horas dos minutos, con una interrupción de veinte minutos para el almuerzo que será de las nueve treinta a las nueve cincuenta horas.

D) El personal de turno de tarde tendrá como jornada normal de trabajo la comprendida entre las catorce horas dos minutos y las veintidós horas cuatro minutos, con una interrupción de veinte minutos para la merienda, que será de las dieciocho a las dieciocho veinte horas.

El personal de este turno trabajará alternativamente una semana de jornada de tarde con otra de jornada normal de mañana, tal como se indica en el apartado C).

E) El personal responsable de la operación de los Hornos trabajará en turnos rotativos ininterrumpidamente en base a cuatro equipos, como lo vienen haciendo hasta la fecha.

F) En caso de turnos ininterrumpidos de mañana, tarde y noche, el horario será el mismo que el recogido en los puntos C) y D) de este artículo 4.º, siendo el turno de noche desde las veintidós horas a las seis horas dos minutos.

G) En el caso de trabajo en máquinas que no sea conveniente paralaras, el descanso para el bocadillo se realizará a turnos de nueve a diez horas por la mañana y de dieciocho a diecinueve horas por la tarde.

H) El personal de oficinas, tanto de administración como de comercial, personal, control de fabricación y laboratorio, realizará su jornada laboral de las siete horas a las quince horas dos minutos con una interrupción para el almuerzo de veinte minutos, que será de las nueve treinta a las nueve cincuenta horas.

I) En todos los casos, excepto en los horarios a turnos o en los que específicamente se indique, se entiende por semana laboral la comprendida de lunes a viernes.

No obstante, cuando existan probadas razones técnicas, económicas, organizativas o productivas, podrá acordarse entre la Dirección y el Comité de Empresa jornadas distintas para determinadas secciones. A falta de acuerdo se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Art. 5.º *Vacaciones y festivos.*

A) El periodo de disfrute anual de vacaciones para 1992 será de treinta días naturales o veintidós laborables. Para los años 1993 y 1994 se mantienen los treinta días naturales articulándose oportunamente los laborables que resulten, de la elaboración del calendario.

Dirección deberá realizar con anterioridad al 1 de mayo la asignación de trabajadores que acudirán a cada uno de los dos turnos de vacaciones si se opta por este sistema.

En el supuesto de optar por el disfrute de vacaciones en dos turnos, se fijan como periodos de los mismos los comprendidos entre los meses de julio y agosto.

Si por necesidad de la Empresa debieran modificarse las fechas de disfrute del periodo vacacional estas nuevas fechas se negociarán entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma. Si también por necesidades de Empresa, alguna persona debiera trasladar las mismas a los meses de junio o septiembre, tal necesidad deberá ser justificada ante el Comité de Empresa antes del 30 de mayo del año en curso, indicándose relación de puestos de trabajo y personas afectadas.

Finalizadas las vacaciones generales, las personas que por causas específicas tengan días laborables pendientes de vacaciones por disfrutar, podrán utilizarlos de forma seguida, de acuerdo con el Encargado de su sección, en el periodo comprendido entre el día de vuelta al trabajo y el 31 de mayo del año siguiente.

En el supuesto de que cualquier trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria con anterioridad a la fecha fijada para las vacaciones, y perdure dicha situación de incapacidad laboral transitoria al reincorporarse al puesto de trabajo, no tendrá derecho a un nuevo periodo individualizado de vacaciones, exceptuándose los supuestos de baja maternal las cuales estarán reguladas por las propias leyes vigentes al efecto.

B) Quedan fijados como días festivos para 1992 los siguientes:

Enero: Días 1 y 6.
Abril: Día 17.
Mayo: Día 1.
Octubre: Día 12.
Noviembre: Día 1.
Diciembre: Días 3, 8 y 25.

El personal de turno de tarde que deba trabajar los días 24 y 31 de diciembre podrá recuperar dichas jornadas los sábados inmediatamente anterior o posterior a las fechas citadas, al objeto de que puedan guardar descanso dichos días.

Art. 6.º Organización del trabajo.

A) Los cambios de puestos de trabajo pueden obedecer a dos razones: A petición voluntaria del trabajador o a exigencias de las necesidades de la Empresa.

Cuando el cambio de puesto se realice a petición libre del interesado, llevará en todo caso aparejada la categoría correspondiente al puesto cubierto.

En caso que el puesto cubierto suponga promoción, deberá superarse el periodo de prueba fijado para consolidar la categoría. Si dicho periodo no fuese superado satisfactoriamente, se retornará al puesto y categoría anteriores u otro puesto similar a la misma categoría y nivel que el que se ostentaba al cubrir el puesto.

Si el cambio se realiza por necesidades de la Empresa o por exigencias médicas contrastadas, se respetará la categoría personal y la antigüedad.

B) Promociones: La Dirección de Personal anunciará por medio de los tablones, las plazas que se encuentran vacantes y que puedan ser objeto de promoción para alguno de los trabajadores de la Empresa y efectuará entre el personal interesado las pruebas psicotécnicas y teórico-prácticas que considere necesarias, a fin de determinar si posee la capacidad suficiente para ocupar la plaza anunciada.

C) Los turnos no podrán ser cambiados por los interesados de forma arbitraria. Cuando existan causas justificadas y previa notificación con veinticuatro horas de antelación, podrá autorizarse el que un día concreto pueda cambiarse de turno. Igualmente, y por causas debidamente justificadas previa comunicación al encargado y conformidad por parte de éste, dos operarios que realicen idéntica función podrán cambiar de turno, sin que de ello se deriven perjuicios en el proceso productivo y siendo de su incumbencia las incidencias que dicho cambio origine.

Se favorecerá dentro de lo posible, previa autorización de la Dirección, el cambio de turnos y permisos para aquel personal que esté haciendo o desee hacer cursos y que, a criterio de la Dirección, supongan un perfeccionamiento profesional útil para la Empresa y que no impliquen trastornos al normal desenvolvimiento del trabajo.

Estas autorizaciones podrán ser revisadas para comprobar que siguen existiendo los motivos que originaron dichas modificaciones.

D) Movilidad funcional: La movilidad funcional del personal se practicará a iniciativa de la Dirección de la Empresa y no tendrá limitación alguna entre el personal de producción y empleados, si bien, cuando se desempeñan funciones de grado superior al reconocido se abonará al trabajador o empleado la diferencia retributiva existente entre el grado asignado y la función que realice, y en el supuesto de realizar funciones de grado inferior se respetará la retribución que le corresponde a su grado reconocido, y todo con la finalidad de obtener unos mejores resultados en el funcionamiento general de la Empresa, al ser necesario corregir la relación actual en el número de trabajadores de mano de obra indirecta sobre el de mano de obra directa, informando de cualquier cambio al Comité de Empresa, con un día de antelación.

Si el cambio se presupone por un periodo superior a los seis meses se informará al Comité de Empresa con una antelación de ocho días.

Art. 7.º Absentismo, puntualidad y bajas.

A) El control de la asistencia y absentismo se llevará simultáneamente mediante ficha individual del reloj y el parte de asistencia diario de cada Encargado o responsable de Sección.

B) El uso o manejo de las fichas de reloj es absolutamente exclusivo y privativo del titular de cada una de ellas. Ningún otro trabajador, por ningún motivo, podrá utilizar, marcar o cambiar de lugar alguna que no sea la propia.

C) El Departamento de Personal procesará los datos de asistencia y absentismo y los tendrá a disposición del Comité de Empresa, a través de la Comisión de Absentismo creada al efecto.

D) Prima por la consecución del objetivo de absentismo: Con objeto de contribuir a resolver el grave problema de absentismo que se viene padeciendo desde hace años en nuestra Empresa, se propone el siguiente incentivo económico:

Con el 6 por 100: 1.000 pesetas/mes/trabajador
Con el 5,5 por 100: 1.800 pesetas/mes/trabajador.

Se considera absentismo toda reducción de las horas efectivas (deducida la eficiencia), sean por las causas que sean, es decir, manteniéndose en las mismas que los últimos años.

A efectos del cobro de esta prima, no se computarán como absentismo las horas empleadas por los miembros del Comité de Empresa, del Consejo de Administración y Delegado Sindical en el ejercicio de sus funciones como tales miembros.

El cobro de esta prima será mensual y su índice se obtendrá por el acumulado que se vaya originando a lo largo de cada año de vigencia del Convenio, percibiendo la misma únicamente aquellos trabajadores cuyo índice individual en el mes sea igual o inferior a aquel que da derecho al cobro.

F) Permisos retribuidos.—La Empresa concederá permiso abonable en los casos y formas previstos legalmente.

En concreto, los motivos por los que un trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, serán:

1.º Por matrimonio: Dieciocho días naturales.

2.º Por nacimiento de hijos, tres días laborables, desde el primer día siguiente laborable.

3.º Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y abuelos del trabajador, el día que tuviere lugar, si fuera laborable.

4.º Enfermedad o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos, tres días naturales a partir del mismo día del hecho.

Enfermedad o intervención quirúrgica de hermano/a del trabajador, un día natural a partir del día del hecho.

Estos casos de enfermedad o intervención quirúrgica se entenderán como permisos retribuidos siempre y cuando exista un internamiento en Centro hospitalario.

En los justificantes que se aporten deberán figurar expresamente las circunstancias que tal como se indican confieren el carácter de permiso retribuido.

En todos los casos dichos, se deberá especificar en concreto el día en que tiene lugar el hecho. En caso contrario se considerará como ausencia injustificada. La fecha en que se tomarán estos permisos serán las inmediatas a la intervención o enfermedad y en ningún caso podrán canjearse por otras fechas, pues ello desvirtuaría el sentido de estos permisos.

5.º Fallecimiento del cónyuge, padres o hijos del trabajador: Seis días naturales a partir del día del hecho.

Fallecimiento de padres políticos: Tres días naturales a partir del día del hecho.

Fallecimiento de hermanos del trabajador: Cuatro días naturales a partir del día del hecho.

Fallecimiento de abuelos o nietos del trabajador, hijos o hermanos políticos: Dos días naturales a partir del día del hecho.

Fallecimiento de tío o sobrino del trabajador: Un día.

Cuando el fallecimiento tenga lugar en poblaciones distintas podrá ampliarse el permiso de acuerdo a las siguientes normas:

Población a menos de 200 kilómetros: No corresponde ampliación.

Población entre 200 y 500 kilómetros: Un día más.

Población a más de 500 kilómetros: Dos días más.

En los justificantes aportados deberá constar claramente el día en que sucede el fallecimiento, y en presencia, en aquellos casos en que se requiera el desplazamiento, en caso contrario no tendrá validez.

6.º Traslado del domicilio habitual: Un día.

Este permiso se entiende para el traslado de los muebles y enseres del piso antiguo al nuevo. Dado que para ello se requiere la autorización del Ayuntamiento, éste será el único justificante válido para estos casos.

7.º Los trabajadores que acrediten estar matriculados en Centros oficiales o reconocidos tendrán permiso para concurrir a los exámenes oportunos.

8.º En las bajas por maternidad y en la lactancia, se estará a lo dictaminado por las disposiciones legales.

9.º Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, así como para desempeño de cargo público, se seguirá lo establecido legalmente para estos casos.

10. El tiempo inexcusable para comparecer en juicio como parte de testigo, que debidamente se justifique.

11. Las salidas al médico estarán reguladas por las normas siguientes:

a) Todos los trabajadores que deseen asistir a visitas médicas deberán pasar antes por el Servicio Médico de Empresa, donde se firmará la autorización de salida.

b) Serán permisos retribuidos las visitas a médicos de medicina general y especialista de la Seguridad Social.

c) El resto de salidas a médicos particulares no tendrán carácter de permisos retribuidos.

d) Independientemente de que sea retribuido o no, siempre habrán de aportarse los correspondientes justificantes de la visita realizada, para que la ausencia quede justificada.

12. Para renovación del documento nacional de identidad se concederá un tiempo máximo de dos horas.

G) Permisos no retribuidos.—Los permisos potestativos no abonables que se concedan por alguna causa tendrán el carácter de recuperables, siendo recuperados dentro del plazo de ocho días hábiles siguientes. Se solicitarán por escrito y previamente a la fecha de disfrute.

H) Bajas de enfermedad y accidente.—En las bajas de enfermedad o accidente se procederá de la siguiente forma:

Baja de enfermedad:

Desde el primer día y hasta cumplirse el mes de baja, se pagará el 75 por 100 del salario de cotización (salario regulador). A partir del trigésimo primer día se pagará el 100 por 100. Se acuerda complementar hasta el 100 por 100 desde el primer día, siempre y cuando el tanto por ciento de absentismo acumulado derivado de la ILT por enfermedad común o accidente no laboral sea igual o inferior a un 3,5 por 100 para el total de la plantilla. Para el cómputo, no se tendrá en cuenta a las personas con bajas superiores a los nueve meses.

Bajas por accidente de trabajo:

Se abonará el 100 por 100 desde el primer día, siempre que el accidente esté debidamente testificado. Si el accidente no se testifica adecuadamente, se abonará el 75 por 100 tal como establece la Ley.

Previo acuerdo con el Comité, la Empresa podrá dejar de abonar los suplementos a que hace mención el punto H) en aquellos casos en que por bajas frecuentes o cualesquiera otras circunstancias se presumiera abuso o fraude, y también cuando no se presenten y tramiten en los plazos señalados por la Seguridad Social los partes de baja y de confirmación.

A las personas que estuvieran de baja laboral al entrar en vigor el presente Convenio se les abonará con carácter retroactivo la subida salarial en la forma que proceda, según lo que antecede.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de su personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos que se han citado anteriormente a cargo de la Empresa.

Art. 8.º *Asambleas laborales*.—La Empresa se compromete a la autorización de una asamblea mensual laboral de una hora de duración dentro de la jornada de trabajo.

El Comité comunicará con tiempo suficiente de veinticuatro horas el deseo de celebrar la asamblea con objeto de fijar día y hora, de modo que se cause el menor perjuicio posible en producción.

La hora de asamblea será retribuida en todos los conceptos, excepto en prima de productividad. A tal efecto será descontada a todo trabajador, asista o no asista a la misma. Únicamente será abonada la prima a aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo no lo pueden abandonar mientras se celebre ésta o estén ausentes por motivos de trabajo.

Art. 9.º *Valoración de puestos de trabajo*:

A) Los principios que sustentan esta valoración de puestos están contenidos en el manual de puestos de trabajo dividido en los apartados siguientes:

Conocimientos, experiencia, responsabilidad operativa, responsabilidad por dirección, responsabilidad por relaciones, esfuerzo y complementarias (condiciones ambientales).

B) El manual se aplicará a las definiciones y funciones descritas en la DPT (Descripción de Puesto de Trabajo) y serán firmadas tanto

por el ocupante del puesto, como por su Jefe y el Director del Área a que pertenece.

C) Las categorías de todos los puestos se han dividido en nueve grupos, llamados grados, y la puntuación asignada va desde un mínimo de 1.000 puntos a un máximo de 2.350 puntos.

D) La aplicación de este manual de puestos de trabajo a la realidad de nuestra Empresa ha sido realizada por un Comité de Valoración de Puestos, compuesto por ocho miembros y con la representación siguiente: Cinco miembros del Comité de Empresa, uno del Consejo de Administración, uno del Comité de Dirección y el Director de Recursos Humanos, éste último con voz pero sin voto.

E) Los resultados a los que ha llegado este Comité de Valoración son los que se exponen en cuadro general anexo a este Convenio o hayan sido acordados en el seno del propio Comité de Valoración, y que estén perfectamente actualizados.

F) Estos resultados no son de ninguna forma inamovibles, pues los mismos están sujetos a reclamaciones, revisiones, etc., derivados de las modificaciones en las funciones que se puedan producir por efecto de los lógicos cambios de proceso y de absorción o reducción de tareas. Estos cambios están regulados por la normativa aprobada para tal efecto y serán realizados, siempre, por el Comité de Valoración de Puestos, el cual tiene carácter permanente.

G) Las nuevas categorías profesionales resultantes y su correspondencia con los grados de la valoración de puestos, son los siguientes:

Grado nueva valoración	Categoría profesional
I	Peón.
II	Especialista.
III	Oficial de 1.ª C, Fileteadora B, Horneros, Almaceneros.
IV	Oficial 1.ª B, Inspector de Calidad, Fileteadora A.
V	Oficial de 1.ª A, Encargado de 2.ª de Taller, Analista de Laboratorio, Modelista 2.ª, Cronometrador.
VI	Encargado de 1.ª de Taller, Modelista de 1.ª
VII	Jefe de Costos, Jefe de Contabilidad, Jefe comercial de Nacional, Secretaria de Exportación.
VIII	Jefe de Control de Producción, Jefe de Control de Calidad, Jefes de Área de Producción.
IX	Jefe de Laboratorio, Jefe de Compras, Jefe de Mantenimiento.

H) El desarrollo de esta valoración estará regulado por la normativa anexa a este Convenio.

I) Con objeto de beneficiar la mejor intercambiabilidad de puestos de trabajo, se propone que a aquellos trabajadores cuyos puestos estén comprendidos en el grado II de la valoración, se les abone sus salarios en las mismas condiciones que a los comprendidos en el grado III, pero bajo las siguientes condiciones:

1.º Que sus puestos sigan estando en el grado asignado por el manual de puestos de trabajo, es decir, en el grado II.

2.º Que la categoría profesional que les corresponde es la de Especialista, salvo para aquellos trabajadores que en la actualidad ostentan otra categoría diferente.

3.º Que la diferencia salarial existente entre los grados II y III le será abonada bajo el concepto de complemento de movilidad, que será fijo.

4.º Las personas de nuevo ingreso, o con contrataciones temporales, que destinadas a los puestos del grado II cumplan con el período de aprendizaje establecido en la normativa serán encuadradas dentro de este grado.

5.º Aquellas personas que de acuerdo al anterior punto han desarrollado las labores del puesto de trabajo durante un período de seis meses, a contar desde su incorporación al grado II, les será abonado el complemento de movilidad.

Art. 10. *Retribuciones*.

A) La retribución total de cada trabajador será distribuida en quince pagas.

Estas quince pagas corresponden:

A las doce mensualidades normales del año.

A las dos pagas extraordinarias de julio y diciembre.

A la paga de marzo.

En la paga de marzo, se abonarán treinta días de salario base más antigüedad, en las mismas condiciones que se venía haciendo en la paga por beneficios del artículo 123 de la Ordenanza Laboral de 1970, a la que sustituye.

Abono de las retribuciones:

Las mensualidades se pagarán a mes vencido el día 10 de cada mes o día siguiente hábil.

Las pagas extras se pagarán, salvo imponderables, los días 27 de junio y 22 de diciembre.

La paga de beneficios se pagará entre los días 25 y 31 de marzo.

La escolaridad, a la que más adelante nos referimos, se pagará el día 10 de septiembre.

B) Incremento salarial.—Las retribuciones para 1992 se incrementarán en todos los conceptos en un 6,5 por 100 (IPC del año 1991 —5,5 por 100— más un punto porcentual) en relación a los vigentes en el ejercicio del pasado 1991, excepto punto prima y complementos, cuyo incremento será del 3,4 por 100.

Para el año 1993 se establece la subida que resulte de la consecución de mejora en la productividad total de la Empresa, tomando como base la alcanzada al final de 1991, que, si llegase al 5 por 100, devendría en un incremento salarial de tres puntos por encima del IPC del año 1992. Cualquiera que sea la consecución, tendrá como tope de incremento salarial un 8 por 100.

Para el año 1994 se establece la subida que resulte de la consecución de mejora en la productividad total de la Empresa, tomando como base la alcanzada al final de 1991, que, si llegase al 10 por 100, devendría en un incremento salarial de dos puntos por encima del IPC del año 1993. Cualquiera que sea la consecución, tendrá como tope de incremento salarial un 7 por 100.

En el supuesto de que la suma del IPC real de cualquiera de los años objeto de este acuerdo, más dos puntos porcentuales, fuese mayor a las cantidades pactadas en los párrafos anteriores de este punto B), la diferencia existente se aplicaría a todos los conceptos salariales pactados con efecto primero de enero del año correspondiente, en el momento en que el dato real de IPC sea público.

C) Salario base.—Las retribuciones son brutas y de ellas habrá de descontarse a cada trabajador la cuota obrera de la Seguridad Social, el IRPF y cuantos descuentos pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las tablas que se exponen a continuación expresan los salarios bases vigentes durante 1992, siendo el resultado de la aplicación del incremento anteriormente citado, y sin que en ellas se encuentren incluidas la prima de productividad, el plus de antigüedad ni otros pluses.

Grado	Total mes — Pesetas	Total bruto anual — Pesetas
I	79.377	1.190.656
II	88.137	1.322.056
III	96.867	1.453.006
IV	105.627	1.584.406
V	114.387	1.715.806
VI	123.117	1.846.756
VII	131.907	1.978.606
VIII	140.637	2.109.556
IX	149.487	2.242.306

El personal de plantilla tendrá los grados pactados dentro de la aplicación de la valoración de puestos realizada, tal como se expresa en el artículo 9.º de este Convenio.

El trabajador no cualificado que ingrese en la Empresa con un contrato de duración determinada, quedará adscrito al grado I, durante los seis primeros meses de trabajo. Al final de dicho periodo de seis meses, si la evolución de este trabajador ha sido positiva, pasará a tener el grado definitivo correspondiente a su DPT. Si se juzga conveniente o necesario, se prorrogará su aprendizaje por un tiempo no superior a otros seis meses. Durante el periodo de inserción inicial de seis meses o su posterior prórroga, el trabajador podrá en todo momento solicitar mediante escrito dirigido a su mando y copia a la Comisión de Valoración de Puestos, la revisión de su situación, alegando las razones objetivas que estime oportuno. Dado este caso, si este informe del mando directo (con el visto bueno del Jefe de Área o superior jerárquico) fuese positivo, accedería al grado definitivo desde la fecha de la solicitud.

D) Plus de tarde.—Se percibirá a razón de 359 pesetas por tarde trabajada.

Si por necesidades de la Empresa una persona que está en el turno de tarde es requerida para trabajar de mañana, no percibirá dicho plus, ya que se entiende únicamente por tarde trabajada.

E) Complemento de movilidad.—El complemento de movilidad citado en el punto 3 del apartado M) del artículo 9.º se percibirá a razón de 8.730 pesetas/mes.

F) Plus de nocturnidad.

Se acuerda abonar por este concepto el 52 por 100 del SMI diario (SMI—mensual—/30 * 52 por 100), fijándose su importe para 1992 en 975 pesetas/día percibiéndose por noche realmente trabajada.

G) Turno de guardia para mantenimiento. Disponibilidad.—Para atender las necesidades de fábrica fuera del horario normal del personal

de este Servicio, es decir, de diez de la noche a seis de la mañana de lunes a viernes, y todo el día del sábado, domingo o festivo, habrá una persona para mantenimiento eléctrico, otra para mantenimiento mecánico, y otra de albañilería, que durante esas horas y esos días, portará un aparato «busca-personas».

Durante esos espacios de tiempo, el portador de dicho aparato, podrá ser requerido para acudir a la fábrica, para realizar cualquier trabajo propio de su función o categoría profesional.

Los turnos de servicio serán normalmente semanales, correspondiendo al operario que esa semana esté de turno de tarde. A estos efectos, existirá un calendario en el que se especifiquen las guardias anuales para este Servicio.

Por otra parte, también la especialidad de los trabajos que realizan los miembros de este Servicio, sin necesidad de ser portadores del aparato «busca-personas», requiere que en ocasiones sea necesario, tanto la prolongación de jornada (por averías, mantenimiento preventivo, etc.) como la disponibilidad para trabajar fuera de su jornada habitual, cuando por necesidades de la Empresa fuesen requeridos.

Tanto las guardias, como la disponibilidad exigen la buena fe de ambas partes, procurando repartir el trabajo en la medida de lo posible, de manera que ello no signifique un aumento, sin causa justificada, de la disponibilidad del personal.

Percepciones económicas:

1. La percepción económica por el servicio de guardia con «busca-personas» será de:

35.000 pesetas mensuales.

Una hora de desplazamiento.

Abono de las horas que dure la reparación, con redondeos.

El precio de la hora será la correspondiente a su grado de valoración.

2. La percepción económica por la disponibilidad del personal de este Servicio será de:

11.234 pesetas mensuales.

Estos pluses, pagaderos por meses en los que el Servicio ha sido prestado, no se computarán para el cálculo de pagas extraordinarias, vacaciones o cualquier otro.

Si a criterio del Responsable del Servicio de Mantenimiento, y por la inasistencia a requerimiento de éste, dependiendo de la gravedad del perjuicio causado, originaria la pérdida de las percepciones económicas establecidas en el párrafo anterior.

H) Complemento por puesto.—El personal que preste servicio en Hornos en turnos rotativos ininterrumpidos realizará un calendario laboral de las mismas horas que el resto de la plantilla, percibiendo un complemento mensual de 20.503 pesetas/mes, por doce mensualidades.

El personal que preste servicio de Guardia, realizará un calendario laboral de las mismas horas que el resto de la plantilla, percibiendo un complemento mensual de 20.503 pesetas/mes, por doce mensualidades.

Este complemento de puesto, que se pagaba por el exceso de horas trabajadas, en la actualidad se abonará por los sábados y festivos trabajados.

I) Antigüedad.—Se aplicarán las siguientes tablas para todos los niveles:

Antigüedad	Mensualidad — Pesetas	Mayor de 57 años — Pesetas	Mayor de 60 años — Pesetas
2 años	1.542	2.313	2.467
4 años	2.612	3.917	4.179
9 años	4.090	6.136	6.545
4 años	5.569	8.354	8.911
19 años	7.080	10.619	11.327
24 años	8.590	12.885	13.744
29 años	10.163	15.245	16.261
34 años	11.736	17.605	18.778

Al personal eventual que pase a formar parte de la plantilla fija de la Empresa, se le computará la antigüedad correspondiente desde la inicial contratación eventual.

J) Horas extraordinarias.—Se acuerda una fórmula para alcanzar el abono de las horas extraordinarias con el incremento del 75 por 100 estipulado.

Así, en el año 1992 se abonarán las horas extraordinarias al precio hora ordinaria resultante incrementado en un 25 por 100; en 1993 al 50 por 100, y en 1994 al 75 por 100. La fórmula a utilizar para hallar el valor de la hora ordinaria será: Salario base año más complementos personales año (antigüedad) más complementos de puesto año dividido por horas de trabajo efectivo año. Precio hora extra año 1992:

Grado	Hora extra normal	Hora extra festiva
	Pesetas	Pesetas
I	1.088	1.360
II	1.088	1.360
III	1.108	1.385
IV	1.189	1.486
V	1.280	1.600
VI	1.373	1.716
VII	1.435	1.793
VIII	1.547	1.934
IX	1.612	2.015

Se considerarán horas festivas las trabajadas los días festivos de calendario oficial y los sábados a partir de las doce horas del mediodía.

Respecto del control previo de las horas extraordinarias, se establece lo siguiente:

a) Se crea una Comisión de Seguimiento de las horas extras formada por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa.

b) Se reunirán semanalmente y en dicha reunión la Dirección presentará las necesidades de horas extras, las personas que previsiblemente las llevarán a cabo y los puestos de trabajo en que las desarrollarán.

c) El abono de las horas se realizará de acuerdo al nivel del puesto de trabajo desarrollado.

d) Existirá la capacidad de veto por parte de la representación del Comité de Empresa para la consideración de horas estructurales, perdiendo por lo tanto dichas horas ese carácter, si aún y todo la Dirección decidiese realizarlas.

e) El incumplimiento de estas cláusulas conllevará a no contar con la aprobación, como estructurales, de las horas que se hubieren realizado sin el consentimiento previo.

K) Primas.—La mano de obra directa percibirá las primas de acuerdo con la aplicación del sistema de primas vigente en la Empresa. La mano de obra indirecta percibirá dichas primas de acuerdo con el sistema de valoración al mérito. Ambas regulaciones aparecen recogidas en anexo a este Convenio.

L) Atenciones sociales.—En concepto de atención social, la Empresa satisfará a todo el personal de plantilla, las siguientes ayudas en los casos que a continuación se determinan y con los requisitos que en cada caso se detallan.

Escolaridad.—En concepto de asistencia a la escolaridad, la Empresa abonará a todos sus empleados las siguientes cantidades para el ejercicio de 1992:

Por cada hijo, entre las edades de dos a seis años, la cantidad de 4.180 pesetas anuales.

Por cada hijo, entre las edades de siete a dieciséis años, la cantidad de 6.965 pesetas anuales.

Las edades se computarán al día 31 de agosto inclusive. Evidentemente se excluyen quienes al 31 de agosto tuvieran diecisiete años.

El requisito para tener derecho al cobro de la escolaridad será el haber estado dado de alta en la Empresa en la Seguridad Social desde el 1 de enero hasta el 31 de agosto del año en curso.

Durante la vigencia de este Convenio, se aplicará el incremento a estas cantidades del IPC que se hubiere producido en el año inmediatamente anterior a aquel en que proceda el abono.

Servicio militar y prestación social sustitutoria.—Al personal fijo que se encuentre realizando uno de los dos Servicios, se le abonará la cantidad de 9.000 pesetas durante el periodo de cumplimiento de los mismos y en mensualidades ordinarias.

Transporte.—Los servicios de autobuses, tanto de ida como de regreso del personal, serán por cuenta de la Empresa en la forma y recorrido ya establecidos.

La organización y responsabilidad del transporte estará regulada por el Comité de Empresa, con la aprobación de la Dirección, dentro del presupuesto asignado.

Seguro de vida.—Será por cuenta de la Empresa el pago de las primas de seguro de vida de todo trabajador en plantilla y cuyas coberturas son:

Invalidez permanente total: 1.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 1.000.000 de pesetas.

Muerte natural: 1.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 2.000.000 de pesetas.

Este seguro cubrirá a todos los trabajadores que estén incluidos en nómina de P.O.N.S.A.L., las veinticuatro horas del día.

Obsequio por jubilación.—Cuando un trabajador se jubile o pase a situación de invalidez recibirá el obsequio de una vajilla cuyo valor será libre.

Asimismo, la tarjeta de compra en la tienda DYCA se les mantendrá de por vida.

Este obsequio nunca podrá ser sustituido por su valor en efectivo. Ropa de trabajo.—Como norma general, a los trabajadores que interengan en las operaciones de producción, se les entregará, previa entrega del deteriorado o roto, un traje de trabajo.

No obstante, a propuesta de la Comisión de Seguridad e Higiene, se entregarán las prendas necesarias en aquellos puestos que por la naturaleza del trabajo así lo requieran.

M) Premio asistencia al trabajo y puntualidad.—Finalizado el año se computarán las horas trabajadas por cada uno de los trabajadores durante el mismo, exceptuando las horas de Asambleas, de Comité y de Consejo de Administración. A la vista de ello, se establecen los siguientes premios como asistencia al trabajo y puntualidad:

12.000 pesetas a los que tengan trabajadas el 100 por 100 de las horas.

12.000 pesetas a los que tengan el 99 por 100.

8.000 pesetas a los que tengan el 98 por 100.

5.000 pesetas a los que tengan trabajado el 97 por 100.

Dichos premios serán abonados, junto con la paga de beneficios, dentro del mes de marzo.

Sin perjuicio de los premios en metálico citados, quien hubiera trabajado en el ejercicio de 1991 el 100 por 100 de las horas programadas, tendrá derecho a un día de permiso retribuido, que se disfrutará en la fecha que determine el trabajador, siempre que exista acuerdo previo con el mando de la Sección a que pertenece, con objeto de no generar problemas de producción.

Art. 11. *Seguridad e Higiene*.—Se acuerda elaborar un presupuesto para el capítulo de Seguridad e Higiene, al objeto de adoptar las medidas que se consideren necesarias en este área en atención a las propuestas que efectúe la Comisión correspondiente, dotando de ejecutividad las decisiones allí alcanzadas.

En el caso concreto de las condiciones ambientales extremas, cuando éstas sean de extremado calor o frío, la Dirección de la Empresa negociará con el Comité de Empresa una serie de medidas puntuales tendentes a aliviar la penosidad de tales temperaturas.

Art. 12. *Formación*.—La Dirección de la Empresa, consciente de la importancia que tiene la formación tanto para la gestión adecuada como para afrontar las necesidades futuras de la misma, elaborará anualmente un programa de formación en cuya definición se tendrán en cuenta las aportaciones que el Comité de Empresa considere oportuno realizar.

Asimismo, se acuerda establecer la «Norma sobre Reciclaje», que por su extensión se incorpora a este Convenio como anexo.

Si, a juicio del Comité de Empresa y la Dirección de P.O.N.S.A.L., los objetivos perseguidos en la antedicha norma no fuesen conseguidos, la Dirección podrá hacer uso del sistema de polivalencia que fue presentado en su momento.

Art. 13. *Información al Comité y derechos Sindicales*.

A) La Dirección facilitará al Comité cuanta documentación sea precisa para profundizar los temas tal como establecen las leyes vigentes, y también le informará mensualmente sobre la evolución general del Plan de Gestión, comprometiéndose el Comité de Empresa a informar a los trabajadores cada trimestre del cumplimiento por su parte del Plan de Gestión en cuanto a aspectos sociales.

B) En todo lo relacionado con materia sindical, se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en cada momento. Las horas sindicales serán computadas mes a mes por el Departamento de Personal y podrán ser acumuladas en uno o varios de los miembros del Comité de Empresa, o Delegados Sindicales, sin rebasar el máximo correspondiente, para lo que se cumplirán los siguientes requisitos:

1. Deberá tratarse de acumulación entre miembros de la misma Central Sindical.

2. La acumulación deberá ponerse en conocimiento de la Dirección de la Empresa, dentro del mes inmediatamente anterior a la fecha de inicio y con, al menos, cinco días de antelación.

3. En el escrito se hará constar:

- El nombre de la(s) persona(s) que acumularán horas sindicales.
- El porcentaje de horas objeto de acumulación.

C) Los miembros del Comité de Empresa podrán utilizar sus horas retribuidas para actividades de formación sindical, teniendo que comunicarlo a la Empresa, con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas y justificando la asistencia a dicha actividad.

Art. 14. *Jubilaciones*.—Con el fin de intentar facilitar el acceso de los trabajadores a la situación de jubilación, o, en su caso, mejorar las condiciones en que ésta se produzca, la Dirección de la Empresa se compromete a estudiar posibles fórmulas que conduzcan a los dos objetivos citados, informando al Comité de Empresa de las vías que en ese sentido se consideren adecuadas.

Art. 15. *Comisiones Paritarias*.—Cuando en las Comisiones Paritarias existentes o que se creen entre los representantes de los tra-

bajadores y la Dirección de la Empresa no se llegue a un acuerdo y agotadas las vías de solución del posible problema, se recurrirá a un arbitraje, propuesto por la Dirección de la Empresa.

Si por cualquier motivo, la Dirección no propone el arbitraje en un periodo de cinco días laborables, el Comité de Empresa podrá proponer el arbitraje correspondiente.

La propuesta del arbitraje se deberá hacer atendiendo a la competencia profesional en el tema que se dirime de la persona u Organismo propuesto.

El dictamen del arbitraje será vinculante para todas las partes implicadas, aceptando su resolución.

Para el resto de funcionamiento de las Comisiones Paritarias se estará a lo dispuesto en las normas específicas ya redactadas o que se redacten al respecto.

Art. 16. *Disposición final.*—A la entrada en vigor del presente Convenio quedarán derogados y sin ningún efecto todos los acuerdos adoptados en reuniones mantenidas entre la Dirección y Comité de Empresa, que no estén recogidos en este documento.

21999 *RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Albilux, Sociedad Anónima», Centros Comerciales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Albilux, Sociedad Anónima», Centros Comerciales que fue suscrito con fecha 13 de julio de 1992, de una parte, por los Delegados de Personal 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».

Madrid, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

X CONVENIO COLECTIVO CENTROS COMERCIALES

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los Centros de trabajo comerciales de «Albilux, Sociedad Anónima», que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Este Convenio será de aplicación a todo el personal de «Albilux, Sociedad Anónima», de los Centros de trabajo antes citados (artículo 1.º), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente y responsables de cada Centro comercial.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1992, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1992.

Art. 4.º *Prórroga.*—Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarán los conceptos salariales.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas se compensarán en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios en los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Art. 6.º *Absorción de mejoras.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de éste en su cómputo anual.

Art. 7.º *Comisión de vigilancia del Convenio.*—Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión de Vigilancia integrada por cuatro miembros, dos de entre los miembros del Comité Intercentros, que se menciona en el artículo 9 y dos de la Dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los Centros a que afecta el Convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen, salvo que pueda hallarse solución en el propio Centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a cuarenta y ocho horas, e indicando los temas a tratar.

Art. 8.º *Publicación y publicidad.*—Una vez firmado por ambas partes se editará el texto íntegro de este Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a treinta días.

En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar en el plazo de quince días desde su ingreso.

Art. 9.º *Comité Intercentros.*—Se mantendrá el Comité Intercentros formado por miembros de la Comisión Negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por seis miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante 1992, podrán reunirse en ocho ocasiones con duración máxima de dos días por reunión, informando a la dirección de Empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo serán por cuenta de la Empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrá treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes cuatro miembros y veinte horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada Centro en uno o varios de ellos.

En el mes de diciembre se reunirán los Delegados de personal de las redes comerciales, para formar la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de esta reunión, que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la Empresa.

Los gastos del Comité Intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función, serán a cargo de la Empresa.

Los dos miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados de entre los miembros del Comité Intercentros se podrán reunir trimestralmente con miembros de la Dirección de la Empresa, para abordar los problemas específicos de dicha Comisión de Seguridad e Higiene.

Art. 10. *Organización práctica del trabajo.*—La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Sistemas de primas e incentivos.*—Se formará una Comisión de trabajo compuesta, como máximo, por cinco personas (tres que serán nombrados por el Comité y dos que serán nombradas por la Dirección). Esta Comisión analizará un plan de incentivo para los asistentes comerciales pertenecientes a las redes de ventas de Zanussi y Electrolux, que será de aplicación con carácter inmediato.

Los asistentes comerciales pertenecientes a las redes de ventas de Corberó y New Pol, seguirán percibiendo los importes que se desprendan de sus planes de incentivos.

Art. 12. *Jornada laboral.*—El número de horas de trabajo durante 1992, para todo el personal al que afecte el presente Convenio, será de 1.745 horas anuales.

En cada uno de los Centros de trabajo, conjuntamente los representantes de los trabajadores con el representante de la Empresa de cada Centro, confeccionará en el mes de diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada Centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Durante los meses de noviembre de cada año, en reunión conjunta de la Dirección de la Empresa, Jefes regionales y el Comité Intercentros, fijarán las directrices generales para la confección en cada Centro de trabajo del calendario laboral.

Art. 13. *Vacaciones.*—La duración de las vacaciones será de veinticuatro días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la Empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este periodo, los afectados tendrán, al menos, derecho a disfrutar diecisiete días laborales en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La Empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.