2. Entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, se realizarán 34 horas semanales, de forma continuada a razón de 7 horas diarias, excepto los viernes que la jornada laboral será de 6 horas.

3. De acuerdo con el calendario anterior, durante la vigencia del convenio, en condiciones normales, el cómputo anual será de 1.723 horas de trabajo para el año 2000 y 1.720 horas para el año 2001.

4. Podrá establecerse otro reparto para la mejor organización del trabajo y sin que suponga un incremento del número anual de horas de trabajo. Para cualquier modificación del horario, será preciso el previo dictamen del Comité de Empresa/Delegados de Personal. En el caso de que no exista acuerdo, ambas partes deberán ajustarse a la Legislación que rija en el momento del conflicto.

5. El personal de ciclo continuo queda exceptuado de las normas de este artículo, y se atendrá al calendario anual de correturnos con el mismo número de horas anuales que el resto del personal.

La estructura de dicho calendario se fijará por la empresa cumpliendo la normativa vigente. Lo que respecta a distribución de descansos y entretenimientos, se negociará con los trabajadores, asistidos, si lo desean, por el Comité de Empresa/Delegados de Personal.

Artículo 18. *Calendario laboral.*

En el plazo de diez días a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», la Dirección señalará el calendario laboral para el año siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborables.

El exceso de horas trabajadas sobre la jornada en cómputo anual se compensará con un día de libre disposición y con jornada intensiva (de ocho a catorce horas) los viernes de junio y septiembre. La distribución de estos viernes será a razón del 50 por 100 en cada uno de los meses citados. La distribución de la jornada se llevará a cabo en el calendario laboral correspondiente.

Los viernes tendrán la flexibilidad necesaria en la jornada según necesidades de los respectivos centros de trabajo. Aquellos trabajadores que debido a las necesidades antes citadas no puedan disfrutar la jornada continuada dentro del régimen general de los viernes de junio y septiembre, tendrán derecho a su disfrute en otro viernes. A tal efecto, cada centro de trabajo elaborará con la antelación suficiente relación de las necesidades a cubrir y personal afectado.

Artículo 19. *Descanso laboral.*

1. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

2. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir, cuando menos, doce horas.

3. Se exceptúa el personal a turno, cuyos descansos se computarán en ciclo completo.

Artículo 20. *Vacaciones retribuidas.*

1. El personal disfrutará de veinticinco días considerados como laborables en el calendario de su centro de trabajo, siendo estos días de vacación distribuidos a voluntad del trabajador, siempre que no exista perjuicio para el servicio. En el caso de que la Dirección estime que existe perjuicio, negociará con el Comité de Empresa/Delegados de Personal la posible solución. Si a pesar de todo no se llegase a un acuerdo, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción competente. De esta vacación, como mínimo, doce días laborables habrán de disfrutarse ininterrumpidamente.

Si, a petición de la Dirección, del período vacacional se disfrutan quince días seguidos entre el 1 de enero y 31 de mayo, o de 1 de octubre a 30 de noviembre, se incrementarán las vacaciones en un día, y en caso de que todas las vacaciones se disfruten seguidas dentro de las fechas indicadas, el incremento total alcanzará los dos días.

2. El cuadro de vacaciones se hará público antes del 1 de abril.

3. Una vez publicado el cuadro de vacaciones cualquier modificación habrá de ser de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección, en caso de no haber acuerdo, se respetará lo establecido en el cuadro de vacaciones.

4. Cuando dentro de un servicio se produzca coincidencia de fechas para el disfrute de las vacaciones y la Dirección considere que esta circunstancia no se puede dar, se resolverá en primera instancia por acuerdo entre los interesados, y si éste no se produjese, mediante turno de rotación, comenzando éste por el más antiguo en la empresa.

Dadas las dificultades para organizar las vacaciones del personal de ciclo continuo, el Comité de Empresa/Delegados de Personal, mediará entre los trabajadores y la Dirección con el fin de conseguir el acuerdo.

5. La vacación anual no podrá ser compensada en metálico ni acumularse al año siguiente.

6. Los trabajadores ingresados o reincorporados a la plantilla después del 1 de enero del año en que se consideran las vacaciones, disfrutarán el número de días proporcional al tiempo entre el alta y el 31 de diciembre.

7. El trabajador que cese antes del 31 de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los meses trabajados, incluido el de su cese. Si hubiese disfrutado días en exceso, se le deducirán por su valor en la liquidación, y si le faltaran por disfrutar, le serán abonados.

8. En caso de I.T. durante el período de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a disfrutar posteriormente los días en que haya permanecido de baja, dentro del año en curso, siempre que se haya visto obligado a permanecer en su domicilio o residencia de vacaciones, y comunique la circunstancia el primer día de la baja, por teléfono o telegrama al centro de trabajo, indicando el punto donde se encuentra.

Artículo 21. *Traslados forzosos.*

1. Cuando el traslado implique cambio de residencia, deberá ser justificado por necesidades técnicas u organizativas y sólo podrán ser trasladados los trabajadores que no hayan cumplido cuarenta y ocho años.

1.1 Antes de aceptar el trabajador el traslado, la empresa abonará los siguientes gastos y licencias, con objeto de que el trasladado pueda conocer su nuevo puesto de trabajo, vivienda, etc.:

a) Viaje de acuerdo con el cuadro de gastos de desplazamiento del interesado, y en su caso, cónyuge.

b) Licencia retribuida hasta un máximo de cuatro días laborables en función de las distancia para este fin.

2. Si el trabajador afectado decidiese rescindir su contrato haciendo uso del derecho que le confiere el artículo 40, punto 2 del Estatuto de los Trabajadores, recibirá como indemnización:

2.1 Un mes por año de servicio, que será mejorada por aplicación de los coeficientes siguientes:

	Menor de 40 años	Mayor de 40 años
Soltero o viudo	–	1,25
Soltero o viudo con una persona a su cargo	1,25	1,50
Soltero o viudo con más de una persona a su cargo	1,50	2,00
Casado sin hijos o persona a su cargo	1,25	1,50
Casado con hijos o persona a su cargo	1,50	2,00

La indemnización calculada según las reglas expresadas tendrá un mínimo de seis mensualidades y un máximo de veinticuatro.

2.2 Esta indemnización se percibirá en el momento de la rescisión del contrato de trabajo.

3. La empresa facilitará al trabajador trasladado una vivienda adecuada, con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si fuese la renta superior quedará fijada la diferencia en el concepto: Cambio de condiciones de trabajo.

3.1 Si falleciese el trabajador trasladado y estuviese percibiendo una asignación por ayuda de vivienda, se estudiará el caso según circunstancias familiares y particulares que concurran en el cónyuge.

3.2 La empresa sufragará los siguientes gastos:

Viajes de acuerdo con el cuadro de gastos del interesado y personas que con él convivan.

Los de mobiliario, ropa y enseres, en transportista adecuado.

Una indemnización de dos meses de salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, que se mejorará por aplicación de los coeficientes siguientes:

Soltero o viudo: -.
Soltero o viudo con persona a su cargo: 1,25.
Soltero o viudo con más de una persona a su cargo: 1,50.
Casado sin hijos o personas a su cargo: 1,25
Casado con hijos o personas a su cargo: 1,50

3.3 Diez días laborables de licencia retribuida para efectuar el traslado y demás necesidades del mismo.