

Art. 32. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo será la siguiente:

Año 1992: Mil setecientos setenta y seis horas efectivas de trabajo.  
Año 1993: Mil setecientos sesenta y ocho horas efectivas de trabajo.

Personal de jornada ordinaria:

- a) La jornada de invierno no podrá exceder de nueve horas.  
b) La jornada de verano no podrá ser inferior a siete horas.

El horario se establecerá en función de las necesidades de trabajo y previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Personal de jornada a turnos:

Para el personal en régimen de turno rotativo (tres o dos turnos) la jornada será de lunes a viernes en turnos de ocho horas, de acuerdo con el cuadrante en vigor en cada momento. Si de acuerdo con el cuadrante, existiera un exceso de jornada anual, Empresa y trabajadores establecerán en los dos primeros meses del año un calendario de descansos compensatorios a los efectos de que el número total de horas-año trabajadas no exceda de las oficialmente establecidas.

La Empresa, por necesidades de producción, podrá cambiar los descansos establecidos en el calendario mencionado, en cuyo caso compensará al trabajador, cuyo día de descanso haya sido cambiado, con otro descanso, abonándole las horas trabajadas el día de descanso anulado con un incremento del 75 por 100.

Si al finalizar el año, existiera, por necesidades de producción, algún descanso por disfrutar por abonado como horas extraordinarias.

Art. 33. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborales para todos los trabajadores.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la Empresa, disfrutarán el número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones reglamentarias se disfrutarán, de acuerdo con el Plan aprobado por la Empresa y sus trabajadores.

Art. 34. Si por circunstancias excepcionales hubiera necesidad de realizar trabajos considerados, por la Dirección de la Empresa, como especialmente penosos, el tiempo de dedicación a dichos trabajos será compensado con el complemento del 75 por 100 del valor base establecido para el abono de las horas extraordinarias. El tiempo mínimo considerado será el de una hora.

## CAPITULO VI

### Varios

Art. 35. *Formación.*—La Empresa proseguirá fomentando la formación de todos los trabajadores de acuerdo con sus necesidades, tanto presentes como futuras, a fin de conseguir una mejor cualificación para el desempeño del trabajo.

Art. 36. *Prendas de trabajo.*—La Empresa, con carácter general, facilitará al personal el equipo de trabajo necesario para el desempeño de sus funciones. Los trabajadores, por su parte, vienen obligados a utilizar dicho equipo de trabajo conservándolo en perfecto estado de uso y limpieza.

Actualmente se entregan, con carácter general, tres equipos de trabajo y unas botas de seguridad, al año; una prenda de abrigo cada dos años y una prenda para lluvia cada tres años, con independencia de otras necesidades justificadas que serán atendidas.

Art. 37. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, legislación concordante y normativa interna de la Empresa.

Art. 38. *Derechos sindicales y de representación.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### DISPOSICION TRANSITORIA

Se establece un fondo salarial para aplicación de subniveles, dedicándose a tal fin el 0,5 por 100 de la masa salarial en 1992 y otro 0,5 por 100 adicional en 1993.

### DISPOSICION ADICIONAL

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa estudiará el nivel de adecuación de la tabla de categorías y niveles salariales a las funciones encomendadas actualmente a cada puesto, teniendo también presente la evolución previsible a medio plazo.

En base a ello, y oída la representación de los trabajadores —de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.º— elaborará, en su caso, una

nueva tabla que permita clasificar adecuadamente los distintos puestos y estimule el desarrollo del personal.

Esta tabla se incorporará al próximo Convenio Colectivo, entrando en vigor el día 1 de enero de 1994.

## ANEXO

### Tabla de categorías y niveles salariales

Nivel	Técnicos	Administrativos	Operarios	Subalternos
7	Técnico Sup.			
c)	Técnico Medio	Jefe Adm.		
6	a)			
b)	M.I. ....	Oficial 1.ª		
5	a)	Ayte. Téc.		
b)	Analista 1.ª ....	Oficial 2.ª ....	Oficial 1.ª	
4	a)			
b)	Analista 2.ª ....	Oficial 3.ª ....	Oficial 2.ª	
3	a)			
b)	Aux. Lab. ....	Aux. Adm. ....	Oficial 3.ª	
2	a)			
b)			Ayte. Esp. ...	Ordenanza
1	a)			

**24994** RESOLUCION de 29 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Reckitt & Colman, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Reckitt & Colman, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1992; de una parte, por miembros del Comité de Empresa de dicha razón social, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 29 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RECKITT & COLMAN, S. A.», 1992/1994

Centros: Güeñes, Limpías, Sant Martí, Vicalvaro  
y oficinas centrales

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito personal.*—Las disposiciones contenidas en este Convenio regularán, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre «Reckitt & Colman, Sociedad Anónima», y el personal de los Centros que a continuación se relacionan:

Oficinas centrales de Bilbao (Vizcaya).  
Fábrica de Güeñes (Vizcaya).  
Fábrica de Limpías (Cantabria).  
Fábrica de Sant Martí de Sarroca (Barcelona).  
Fábrica de Vicalvaro (Madrid).  
Centro de Distribución de Valdemoro (Madrid).  
Centro de Distribución de Parets del Vallés (Barcelona).  
Excepto Directores, Jefes y Fuerza de Ventas.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación, previa presentación a la autoridad competente, pero sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1992. El período de vigencia del presente Convenio se fija en tres años y cesará su efectividad a partir del 31 de diciembre de 1994.

Art. 3.º *Absorción y compensación.*—Las cláusulas pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico y, por ser en su conjunto anual

más beneficiosas para el personal afectado, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen aplicándose.

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto con los posibles aumentos de retribución o mejoras de toda índole, que en virtud de disposiciones legales pudieran efectuarse.

Se considera base de comparación o referencia, para dichas retribuciones y mejoras, su relación con las horas de trabajo pactadas.

Art. 4.º *Vinculación.*—Si durante la vigencia del presente Convenio se promulgasen normas de carácter legal de rango superior al mismo, que afecten a cualquiera de sus elementos fundamentales, se procederá a la revisión del Convenio por parte de la Comisión Negociadora.

Art. 5.º *Denuncia.*—Cualquiera de las dos partes podrá instar, al término de la vigencia del presente Convenio, la iniciación de negociaciones para el otorgamiento de un nuevo Convenio Colectivo, en cuyo caso deberá comunicarlo a la otra, al menos, con ocho días de antelación a la fecha en que se pretenda el comienzo de tales negociaciones.

## CAPITULO II

Art. 6.º *Jornada de trabajo.*—El número de horas efectivas de trabajo pactadas como jornada anual para el presente Convenio, y que regirán durante la vigencia del mismo, serán:

1992: 1.763 horas.  
1993: 1.758 horas.  
1994: 1.753 horas.

Este número de horas pactadas será de aplicación a los trabajadores de los Centros de trabajo siguientes:

Limpias.  
Sant Martí.  
Vicálvaro.  
Güeñes.  
Distribución de Valdemoro.  
Distribución de Parets.

La jornada anual efectiva para los trabajadores de oficinas centrales (Bilbao) afectados por este Convenio será de 1.700 horas.

Se adjunta en anexo I la distribución de esta jornada anual por Centros de trabajo, así como horarios de trabajo para el año 1992.

## CAPITULO III

Art. 7.º *Sistema retributivo.*—La retribución del personal afectado por este Convenio es bruta, siendo a cargo del productor la parte correspondiente a su cotización a la Seguridad Social, así como las retenciones a cuenta del IRPF que pudieran corresponderle de acuerdo con las disposiciones vigentes.

La retribución estará constituida por el salario base y los complementos del mismo.

El concepto «plus Convenio» queda extinguido, pasando su importe a formar parte del salario base.

Incremento salarial: El salario base y complementos del mismo se incrementarán de la forma siguiente:

Año 1992 = 6,9 por 100.  
Año 1993: = IPC nacional correspondiente al ejercicio 1992 + 1,2 puntos.  
Año 1994: = IPC nacional correspondiente al ejercicio 1993 + 1,2 puntos.

Se adjuntan tablas salariales en anexo II.

Cláusula compensatoria del IPC: Para el caso de que el IPC autonómico de algún Centro de trabajo vinculado a este Convenio fuera superior en 0,7 puntos al IPC nacional correspondiente, se establece una cantidad compensatoria, a pagar de una sola vez, a los trabajadores del Centro afectado por esta desviación, equivalente al resultante de aplicar esa diferencia porcentual a los salarios de las tablas antes de aplicar el incremento correspondiente.

Esta cantidad no será absorbida por el salario base.

Art. 8.º *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores comprendidos en este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias.

1. La primera de estas pagas se abonará en el mes de marzo en concepto de beneficios, abonándose proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa y salario, tomándose como referencia el año anterior.

A aquellos trabajadores que causen baja en la compañía se les abonará la parte correspondiente al tiempo trabajado durante el año en curso de la baja.

Esta paga consistirá en:

Para el año 1992: Veinte días de salario base más antigüedad.  
Para el año 1993: Veinticinco días de salario base más antigüedad.  
Para el año 1994: Treinta días de salario base más antigüedad para los operarios, y de un mes de paga más antigüedad para los empleados.

2. La segunda de estas pagas se abonará el 15 de julio, proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa en el primer semestre del año en curso (del 1 de enero al 30 de junio).

A aquellos trabajadores que hayan cesado en la Compañía durante el primer semestre se les abonará la parte correspondiente al tiempo trabajado.

3. La tercera de estas pagas se abonará el 15 de diciembre, proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa en el segundo semestre del año en curso (del 1 de julio al 30 de diciembre).

A los trabajadores que hayan causado baja en la Empresa en este segundo semestre se les abonará la parte correspondiente al tiempo trabajado.

En el caso de que alguna de estas fechas establecidas como día de pago en el presente artículo fuera festivo, el pago se efectuará el día anterior.

Los pagos de julio y diciembre consistirán en treinta días de salario base más antigüedad para operarios, y un mes de paga más antigüedad para empleados.

Art. 9.º *Complementos retributivos. Antigüedad.*—La antigüedad máxima a percibir por los trabajadores vinculados a este Convenio es de dos trienios y cinco quinquenios.

Para el año 1992 se incrementarán los módulos que sirven de base para el cálculo de la antigüedad, según el incremento pactado para el año en curso.

Esta misma operación se realizará los restantes años de vigencia del Convenio.

Art. 10. *Turnicidad.*—La Dirección de la Empresa se reserva la facultad de establecer turnos rotativos de mañana y tarde, de seis horas a catorce horas y de catorce horas a veintidós horas.

Se entiende por turnicidad la prestación de un trabajo en jornada diferente a la habitual del centro correspondiente, que implique rotación, bien de forma continuada o esporádica.

Se establece como compensación por el trabajo a turnos las siguientes cantidades:

Año 1992: 3 por 100 de salario base.  
Año 1993: 4 por 100 de salario base.  
Año 1994: 5 por 100 de salario base.

Art. 11. *Nocturnidad.*—Aquellos trabajadores que efectúen su jornada de trabajo entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana percibirán en concepto de plus de nocturnidad una cantidad equivalente al 25 por 100 del salario base.

Asimismo, los trabajadores que realicen esta jornada esporádicamente percibirán la cantidad fijada en concepto de plus de turnicidad.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—Sobre el salario real de cada trabajador, cada hora extraordinaria de trabajo que realice, tanto en días laborales como sábados, se abonará con un incremento del 75 por 100 del salario que correspondería a cada hora ordinaria. En caso de días festivos, dicho porcentaje se elevará al 100 por 100.

En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias precisará de la autorización del responsable y Director del Departamento o Jefe de Fábrica, quien determinará sobre la necesidad de las mismas.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido de acuerdos anteriores.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a tercero, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grandes pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento, cuando no queda la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en esta revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 2, punto 1, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Art. 13. *Contratación de personas minusválidas.*—De acuerdo con el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, se acuerda que, cuando exista una plaza vacante, se tendrá en cuenta para cubrirla a personas minusválidas, siempre y cuando cumplan los requisitos necesarios para desempeñar el puesto a ocupar.

#### CAPITULO IV

##### Régimen asistencial

Art. 14. *Complemento al 100 por 100 para las bajas por accidente laboral a partir del primer día de la baja.*—La Empresa abonará, a partir del primer día de la baja por accidente, la diferencia entre el importe de la prestación abonada por la Seguridad Social y el 100 por 100 de la total retribución del trabajador.

Art. 15. *Complemento al 100 por 100 para las bajas por ILT a partir del trigésimo día.*—La Empresa abonará, a partir del trigésimo día de haberse producido la baja por ILT, la diferencia entre el importe de la prestación correspondiente abonada por la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario base y antigüedad.

Para el caso de que el trabajador tenga que ser hospitalizado antes del trigésimo día de haberse producido la baja por ILT, la Empresa abonará, desde el primer día de hospitalización y mientras permanezca en esa situación, el 50 por 100 de la diferencia entre la prestación que abona la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario base y antigüedad.

El abono de estos complementos del 100 y 50 por 100 queda condicionado a que el porcentaje de absentismo, entendiéndose por éste el legal, no supere el 4 por 100.

Art. 16. *Ayuda de estudios.*—Para el año 1992 se incrementará a 14.897 pesetas la ayuda escolar por año e hijo en edad escolar, que será abonada en el mes de septiembre. A efectos de este artículo, se entiende por edad escolar el periodo que comprende la etapa educativa desde los tres hasta los veintinueve años (ambos inclusive).

En cualquier caso la Empresa procurará promoción de los trabajadores, contribuyendo al pago de los estudios o cursos correspondientes, siempre que los mismos sean de interés para la Empresa.

Art. 17. *Ayuda a hijos minusválidos.*—Se fija la cantidad de 50.000 pesetas al año, a pagar de una sola vez en el mes de septiembre, a aquellos trabajadores que tengan hijos minusválidos a su cargo.

Art. 18. *Premio de vinculación.*—Todos los trabajadores de «Reckitt & Colman, Sociedad Anónima», habiendo completado el número de años al servicio de la Compañía que a continuación se establece, tendrán derecho a percibir de la Empresa una cantidad equivalente a:

Una mensualidad: Veinticinco años.

Una mensualidad: Cuarenta años.

A aquellos que habiendo percibido la prestación a los veinticinco años y se retiren sin haber permanecido en la Empresa cuarenta les será hecho efectivo en el momento de su jubilación una cantidad equivalente a dos días de salario base más antigüedad por cada año de trabajo por encima de los veinticinco años.

A efectos de cálculo de número de años de trabajo se computarán únicamente los años completos y no se tendrá en cuenta los posibles periodos en que el trabajador hubiere permanecido en excedencia voluntaria.

Art. 19. Asimismo, todo trabajador que solicitara su jubilación en el momento de cumplir los sesenta y cinco años, o en el caso de que la Empresa se lo solicitara, recibirá una bonificación de dos meses de salario.

Art. 20. *Dietas.*—Cuando el personal al que afecta este Convenio tenga que desplazarse por motivos laborales fuera de su Centro de trabajo, la Empresa le abonará, además de los gastos de viaje (avión, tren, etc.), las siguientes cantidades en concepto de dietas:

Hotel: De tres estrellas, a justificar.

Desayuno: 150 pesetas.

Comida: 1.300 pesetas.

Cena: 1.300 pesetas.

Art. 21. *Desplazamientos.*—La Empresa abonará la cantidad de 28 pesetas por kilómetro en aquellos casos en que el personal tenga que utilizar su vehículo particular para realizar gestiones por cuenta de la misma fuera de su recinto habitual de trabajo.

#### CAPITULO V

##### Vacaciones, permisos y licencias

Art. 22. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de veinticuatro días hábiles para todo el personal y durante la vigencia del presente Convenio. Dichas vacaciones se distribuirán tal y como se detalla en el anexo I.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, en el caso de que por alguna circunstancia fuera necesaria la presencia de trabajadores en algún Centro de trabajo, la Empresa se lo comunicará con una antelación mínima de treinta días a la persona o personas a las que esta medida pudiera afectar, las cuales disfrutarán de las vacaciones inmediatamente después de finalizado el trabajo.

Art. 23. *Permisos y licencias.*—El trabajador, con autorización de sus mandos correspondientes y notificación al Departamento de Personal, tendrá derecho a percibir el salario del día por las siguientes causas:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad, o cuando el trabajador necesitase realizar un desplazamiento por dicha causa.

3. Tres días naturales en caso de grave enfermedad (entendiéndose por enfermedad grave cuando la misma requiera intervención quirúrgica con anestesia general y en caso de ingresos urgentes) o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrán ser prorrogados por un día más si hubiera que desplazarse fuera de la provincia.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Un día por traslado de su domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional, por un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación.

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y la formación profesional, en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

Art. 24. *Excedencias.*—El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menos de un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, y de conformidad con la Ley 3/1989, sobre Permisos por Maternidad y Medidas de Igualdad de Trato en el Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

#### CAPITULO VI

##### Salud laboral

Art. 25. Será de aplicación lo recogido sobre salud laboral en la parte dispositiva del Convenio Nacional de la Industria Química.

#### CAPITULO VII

##### Comisión Paritaria

Art. 26. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje. Estará compuesto por cuatro personas que hayan participado en la elaboración y firma del vigente Convenio (dos representantes de la parte social y dos representantes de la Empresa), con la intención de solucionar y llegar a un acuerdo entre las partes si del contenido del presente Convenio surgiera alguna duda en su interpretación, así como de los conflictos y discrepancias que por dicha razón pudieran producirse.

## CAPITULO VIII

## Derechos sindicales

Art. 27. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

## R &amp; C LIMPIAS

## J. anual: Mil setecientas sesenta y tres horas

## Fiestas nacionales:

1 de enero, Año Nuevo.  
6 de enero, Reyes.  
19 de marzo, San José.  
17 de abril, Viernes Santo.  
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.  
15 de agosto, Asunción.  
15 de septiembre, Autonomía.  
12 de octubre, Hispanidad.  
2 de noviembre, Todos los Santos.  
7 de diciembre, Constitución.  
8 de diciembre, Inmaculada.  
25 de diciembre, Navidad.

## Fiestas locales:

15 de mayo, San Isidro.  
24 de septiembre.

## Resumen:

Días año: Trescientos sesenta y seis.  
Domingos: Cincuenta y dos.  
Sábados: Cincuenta y uno.  
Fiestas nacionales: Doce.  
Fiestas locales: Dos.  
Vacaciones: Veinticuatro.  
Días A. Horas: Cuatro.  
Días trabajo: Doscientos veintiuno.

Vacaciones: Del 3 de agosto al 30 de agosto. 23, 28, 29 y 30 de diciembre.

Días ajuste horas: 20 de marzo, 14 de septiembre y 24 y 31 de diciembre. 17 viernes jornada reducida.

Jornada anual: Mil setecientas sesenta y tres horas.

Cuarenta y ocho días jornada intensiva.  
Diecisiete viernes jornada reducida.  
Ciento cincuenta y seis días jornada normal.

## Horarios:

Jornada intensiva: De siete a catorce horas.  
Jornada normal: De ocho a doce treinta y de catorce a dieciocho horas.

Jornada viernes: De ocho a catorce horas.

## R &amp; C OFICINAS BILBAO

## Fiestas nacionales:

1 de enero, Año Nuevo.  
6 de enero, Reyes.  
19 de marzo, San José.  
16 de abril, Jueves Santo.  
17 de abril, Viernes Santo.  
20 de abril, Pascua.  
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.  
25 de julio, Santiago.  
15 de agosto, Asunción.  
12 de octubre, Hispanidad.  
8 de diciembre, Inmaculada.  
25 de diciembre, Navidad.

## Fiestas locales:

31 de julio, San Ignacio.  
21 de agosto, Semana Grande.

## Resumen:

Días año: Trescientos sesenta y seis.  
Domingos: Cincuenta y dos.  
Sábados: Cincuenta y uno.  
Fiestas nacionales: Doce.  
Fiestas locales: Dos.  
Vacaciones: Veinticuatro.  
Días recuperar: Dos.  
Días trabajo: Doscientos veintitres.

## Días recuperar:

20 de marzo.  
24 de diciembre, media jornada.  
31 de diciembre, media jornada.

Jornada anual: Mil setecientas horas.

Cuarenta y cinco días jornada reducida: 292 horas 30 minutos (15 de junio al 15 de septiembre).

Ciento ochenta días jornada normal: 1.407 horas 30 minutos.  
Total: 1.700 horas.

## Jornada diaria:

Jornada reducida: Seis horas treinta minutos.  
Jornada normal: Siete horas cincuenta y cinco minutos.

## Horario jornada normal:

Mañana: De ocho treinta a trece treinta horas.  
Flexible: De ocho a nueve horas.  
Comida: Una hora.  
Tarde: De catorce treinta horas hasta cumplir la jornada diaria.

## R &amp; C GUÑES

## J. anual: Mil setecientas sesenta y tres horas

## Fiestas nacionales:

1 de enero, Año Nuevo.  
6 de enero, Reyes.  
19 de marzo, San José.  
16 de abril, Jueves Santo.  
17 de abril, Viernes Santo.  
20 de abril, Pascua.  
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.  
25 de julio, Santiago.  
15 de agosto, Asunción.  
12 de octubre, Hispanidad.  
8 de diciembre, Inmaculada.  
25 de diciembre, Navidad.

## Fiestas locales:

31 de julio, San Ignacio.  
5 de octubre.

## Resumen:

Días año: Trescientos sesenta y seis.  
Domingos: Cincuenta y dos.  
Sábados: Cincuenta y uno.  
Fiestas nacionales: Doce.  
Fiestas locales: Dos.  
Vacaciones: Veinticuatro.  
Días A. Horas: Tres.  
Días trabajo: Doscientos veintidós.

Vacaciones: Del 3 al 30 de agosto. 23, 24 y 28 de diciembre. 20 de marzo.

Días ajuste horas:

22 de diciembre salir a dieciséis horas cuarenta y cinco minutos.  
29, 30, 31 diciembre.  
Salida viernes trece horas cuarenta minutos.

Jornada anual: Mil setecientas sesenta y tres horas.

Cuarenta y tres viernes jornada reducida.  
Ciento setenta y nueve días jornada normal.

## Horarios:

Jornada viernes: De ocho a trece treinta horas.  
Jornada normal: De ocho a trece y de catorce a diecisiete treinta horas.

## R &amp; C S. MARTI

## J. anual: Mil setecientas sesenta y tres horas

Horario: De siete a quince horas.

Fiestas nacionales:

1 de enero, Año Nuevo.  
6 de enero, Reyes.  
17 de abril, Viernes Santo.  
20 de abril, Pascua.  
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.  
24 de junio, San Juan.  
15 de agosto, Asunción.  
11 de septiembre, La Diada.  
12 de octubre, Hispanidad.  
8 de diciembre, Inmaculada.  
25 de diciembre, Natividad.  
26 de diciembre, San Esteban.

Fiestas locales:

20 de julio.  
11 de noviembre.

Resumen:

Días año: Trescientos sesenta y seis.  
Domingos: Cincuenta y dos.  
Sábados: Cincuenta.  
Fiestas nacionales: Doce.  
Fiestas locales: Dos.  
Vacaciones: Veinticuatro.  
Días A. Horas: Cinco.  
Días trabajo: Doscientos veintiuno.

Vacaciones: Del 3 al 30 de agosto. 24, 28, 29 y 30 de diciembre.  
Días ajuste horas:

2 y 3 de enero.  
16 de abril.  
7 y 31 diciembre.  
Cinco viernes salir una hora antes.

Jornada anual: Mil setecientas sesenta y tres horas.

Doscientos dieciséis días jornada normal.  
Cinco viernes jornada reducida salir una hora antes.

Horarios:

Jornada normal: De siete a quince horas.  
Jornada viernes: De siete a catorce horas.

## R &amp; C VICALVARO

Fiestas nacionales:

1 de enero, Año Nuevo.  
6 de enero, Reyes.  
19 de marzo, San José.  
16 de abril, Jueves Santo.  
17 de abril, Viernes Santo.  
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.  
2 de mayo, Autonomía.  
15 de agosto, Asunción.  
12 de octubre, Hispanidad.  
7 de diciembre, Constitución.  
8 de diciembre, Inmaculada.  
25 de diciembre, Natividad.

Fiestas locales:

15 de mayo, San Isidro.  
9 de noviembre, Almudena.

Resumen:

Días año: Trescientos sesenta y seis.  
Domingos: Cincuenta y dos.  
Sábados: Cincuenta.  
Fiestas nacionales: Doce.  
Fiestas locales: Dos.  
Vacaciones: Veinticuatro.  
Días A. Horas: Cinco.  
Días trabajo: Doscientos veintiuno.

Vacaciones: Del 3 al 30 de agosto. 24, 28, 29 y 30 de diciembre.  
Días ajuste horas:

20 de marzo.  
13, 14, 15 abril.

31 de diciembre.

Diez viernes salir media hora antes.

Jornada anual: Mil setecientas sesenta y tres horas.

Doscientos once días jornada normal.

Diez viernes jornada reducida, salir treinta minutos antes.

Horarios:

Jornada normal: De ocho a dieciséis horas.  
Jornada viernes: De ocho a quince horas.  
Cinco viernes mes de julio.  
20 y 27 de noviembre.  
4, 11 y 18 de diciembre.

## ANEXO 2

## Tabla salarios brutos

1992

(Pesetas)

Categoría	Salario	Total año
<i>Técnicos y Operarios: 6,9 por 100</i>		
Maestro industrial .....	2.266.193	2.266.193
	Salario/día	
Oficial primera de Oficios .....	4.704	2.091.760
Oficial segunda de Oficios .....	4.447	1.977.480
Oficial tercera de Oficios .....	4.203	1.868.980
Ayudante Especialista .....	3.915	1.741.910
Escala	Mínimo	Máximo
<i>Administrativos (Fábricas y C. Distribución: 6,9 por 100)</i>		
E .....	3.176.213	3.875.414
D .....	2.601.676	3.174.405
C .....	2.131.929	2.599.869
B .....	1.748.904	2.130.121
A .....	1.365.879	1.747.097
<i>Administrativos (oficinas centrales): 6,9 por 100</i>		
E .....	3.057.504	3.728.979
D .....	2.505.608	3.055.664
C .....	2.053.055	2.503.767
B .....	1.683.282	2.051.213
A .....	1.315.352	1.681.444

## ANEXO 3

## Antigüedad

1992

(Pesetas)

Categoría	Trienio	Quinquenio
<i>Técnicos y Operarios: 6,9 por 100</i>		
Maestro industrial (año) .....	39.278	78.556
Oficial primera de Oficios (día) .....	92	184
Oficial segunda de Oficios (día) .....	88	175
Oficial tercera de Oficios (día) .....	88	175
Ayudante Especialista (día) .....	88	175
<i>Administrativos: 6,9 por 100</i>		
Niveles A, B, C, D y E (año) .....	39.278	78.556