

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Delegación Provincial de Huelva

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OLIGO, S.A.

Expediente- 21/01/0001/2011

Fecha-06/07/2011

Asunto- RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código de Convenio número 21100032012011.

Resolución de 5 de julio de 2011, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa OLIGO, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa OLIGO, S.A., que fue suscrito con fecha 3 de junio de 2011 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en el Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora

Segundo: Disponer su depósito.

Tercero: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCÍA

CONVENIO COLECTIVO DE OLIGO, S.A.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito de aplicación de Centro de Trabajo y de aplicación a los trabajadores de OLIGO, S.A. en su factoría de Palos de la Frontera.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente acuerdo afectará a todos los trabajadores que en la fecha de su firma presten sus servicios en la empresa OLIGO, S.A. Así como a los que posteriormente ingresen a excepción de los Técnicos y personas asimiladas a éstos.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio una vez presentado en la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, registrado en la misma y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia, tendrá vigencia de tres años, contados a partir del 1 de Enero de 2.011, extinguiéndose el 31 de Diciembre de 2013.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado año a año si no hubiere denuncia alguna de las partes, que deberá hacerse dentro del último trimestre de 2013, o del último trimestre de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita de la parte que la efectúa a la otra. En caso de ser denunciado, a la finalización de dicho período se revisaran todos los puntos de este acuerdo en función de la situación de la empresa,

Artículo 4. Ingreso de personal.

La empresa podrá contratar libremente al personal mediante las pruebas que estime conveniente en cada caso.

Para poder ingresar en OLIGO S.A. se deberán cumplir estos criterios objetivos:

1. Ser mayor de edad.
2. Estar en pleno uso de los derechos civiles.
3. Estar en posesión, al menos, de título de:

Formación Profesional (grado medio o Superior) o Educación Secundaria Obligatoria con experiencia.

En casos especiales por presentar el trabajador formación ocupacional y/o experiencia apropiada al puesto a desempeñar, la empresa podrá obviar el requisito de titulación previsto en el apartado 3.



4. Superar las pruebas que la empresa considere oportunas, las cuales incluirán una entrevista personal o el paso por una empresa especializada en selección de personal.

En OLIGO. S.A. se practica el principio de no discriminación de acceso al trabajo.

Artículo 5. Promoción Profesional y Ascensos.

La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir los Recursos Humanos, etc, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa en el ejercicio regular de su poder de Dirección.

En todo caso, los ascensos se producirán superando las pruebas de aptitud y capacitación definidas por la Empresa y se tendrá en cuenta la formación y méritos aportados.

Artículo 6. Grupos profesionales y régimen salarial.

La empresa se regirá por el sistema de clasificación de Grupos Profesionales establecidos en el Convenio General de la Industria Química (Convenio FEIQUE).

La retribución salarial o salario bruto anual estará definido según tabla salarial mostrada en Anexo I siendo los conceptos retributivos el salario base, el plus de convenio y el plus de turno. Su abono se realizará en 14 mensualidades incluyendo dos pagas extraordinarias de Julio y Diciembre que se considerarán devengadas durante el semestre anterior y serán abonadas en la primera quincena de Julio y Diciembre. A los trabajadores que ingresen, se reincorporen o cesen durante el año, estas dos pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo de su permanencia en plantilla durante el 1 de enero al 30 de junio si se trata de la paga de Julio y de 1 de Julio a 31 de diciembre si se trata de la de diciembre.

El plus de turno establecido en la cláusula 12 se abonará en 12 mensualidades. A estas cantidades se les sumará en su caso el resto de pluses y cantidades recogidas en el presente acuerdo.

A los trabajadores fijos que pertenezcan a la plantilla de la empresa con anterioridad al 1 de Enero de 2011 y con el fin de no sufrir una aminoración de la retribución total salarial en computo anual que vienen percibiendo con anterioridad al presente Convenio, se les establece un complemento ad personam por la cuantía establecida entre su salario actual sin plus de productividad ni Colombinas y la tabla del Anexo 1.

Se acuerda que no será de aplicación ni con carácter general ni subsidiario el régimen salarial y conceptos retributivos previstos en el Convenio General de la Industria Química a efectos de no ser dañada la situación y perspectiva





económica de la empresa y las posibilidades de mantenimiento de empleo de la misma.

Artículo 7. Movilidad Funcional.

De acuerdo con la normativa vigente, la empresa podrá efectuar los acoplamientos del personal, aun cuando impliquen cambio del puesto de trabajo, que exija o aconseje el establecimiento de la organización.

Los cambios que impliquen desempeño de funciones de inferior categoría profesional serán por causas debidamente justificadas respetándose en cualquier caso el salario.

Artículo 8. Jornada.

La jornada laboral se establece en 1752 horas en cómputo anual que efectivamente habrán de trabajarse.

Esta jornada de trabajo se regulará de la siguiente forma:

1. La jornada y horario del personal no a turno continuo será el definido en el Anexo 2.
2. La empresa haciendo uso de sus facultades exclusivas en materia de organización del Trabajo, fijará anualmente el calendario laboral para el personal a turnos pertenecientes a proceso continuo.

De acuerdo con lo previsto en el R.D. 1.561/95 la representación de los Trabajadores será consultada con carácter previo sobre los calendarios y cuadrantes laborales.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Se acuerda aplicar una política laboral que reduzca con carácter general la necesidad de realizar horas extraordinarias.

Ambas partes coinciden en la voluntad de fomentar al máximo la compensación de horas extraordinarias en tiempo de descanso, a tal efecto por cada hora extraordinaria se descansará una hora y se abonará una gratificación establecida en la tabla obrante en el Anexo I. fijándose de mutuo acuerdo el descanso compensatorio y si no fuere posible el acuerdo, la empresa optará por su abono o por fijar el momento de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los



Trabajadores.

En el caso de que se abonen las horas extraordinarias se establece un precio único de:

Hora extra día laboral: Precio hora normal x 1,15

Hora extra día festivo: Precio hora normal x 1,30

Por precio hora normal se entiende el salario base más plus de convenio anual del Grupo profesional al que pertenezca el trabajador dividido entre el número de horas anuales de trabajo establecidas en este convenio.

Con independencia de las horas extraordinarias de fuerza mayor, que quedan definidas por sí mismas, entenderemos por horas extraordinarias estructurales:

1. Las necesarias por periodos punta de producción, entendiéndose por tales aquellos en que tiene lugar una carga de trabajo superior a la normal del departamento.
2. Las derivadas por trabajos urgentes que solo pueden realizarlo personal propio y especializado en esas funciones.
3. Las necesarias por ausencias imprevistas, siendo éstas las derivadas de permisos y licencias altas injustificadas, bajas por enfermedad, accidentes, etc.
4. Las derivadas por la naturaleza del trabajo, teniendo esta consideración las correspondientes a llamadas de emergencia y paradas generales.
5. Las perentorias de mantenimiento por averías imprevistas, teniendo esta consideración las que se realicen para reparaciones perentorias de averías que se produzcan en las instalaciones o maquinaria o cuando al término de la jornada normal se halle pendiente alguna tarea que ,de no concluirse, origine en ambos casos perjuicios a la producción.

Artículo 10. Vacaciones.

En la primera quincena de Noviembre se realizará el Plan de vacaciones anuales que se publicará dentro del mes de Diciembre. Para elaborar el Plan de vacaciones se deberán poner de acuerdo los ocupantes de un mismo puesto.

Las vacaciones se disfrutan por año natural salvo causa de fuerza mayor o de necesidades organizativas o productivas de la empresa. A estos efectos se considera también causa de fuerza mayor las bajas por accidente, bajas por enfermedad y las necesidades del servicio.

Para el personal no sujeto a turno las vacaciones anuales retribuidas serán de 30





días naturales, considerándose a efectos de cómputo 22 días laborales más 3 días de asuntos propios.

Para el personal a turno las vacaciones se establecen en 18 días laborales disfrutando las vacaciones de acuerdo con la programación prevista en el calendario cuadrante laboral.

Artículo 11. Revisión Salarial.

Para los años 2011, 2012 y 2013 el incremento del salario base, el plus de convenio y plus de turno establecido en la tabla salarial del Anexo 1 y el complemento ad personam cuando exista será el 50% del IPC real del año anterior. En el mes de Enero de cada ejercicio se realizará la revisión salarial una vez publicados los datos reales e inflación del año anterior.

En caso de prórroga tácita, el incremento salarial para sucesivos años se realizará conforme la presente cláusula.

Artículo 12. Plus de turno.

Los empleados sometidos al régimen de trabajo de turnos recibirán un plus de turno según Anexo 1

Este plus se pagará en cada una de las 12 pagas correspondientes a los meses naturales de cada año.

El importe del plus de turno se corresponde con el trabajo realizado a turno de lunes a viernes (según cuadrante de turno continuado) durante todo el mes. En el supuesto de que el turno de trabajo se desarrolle completo de lunes a domingo durante el mes, el importe del plus de turno se incrementará en 100 € mensuales, abonándose proporcionalmente en caso de realizarse estos cambios dentro de un mismo mes.

Artículo 13. Plus de productividad.

1. Con el objetivo de incentivar a los empleados en la consecución de una alta producción de Oligo, S.A. se establece un plus de productividad pagadero de forma mensual basado en Euros por toneladas producidas. Así, se acuerda el pago de los siguientes importes para el 2011:

a) Desde tonelada 1 a 100.000, se pagará 0,037€ por tonelada

b) Desde tonelada 100.001 en adelante se pagará 0,072€ por tonelada

Estos importes se pagarán mensualmente en función de la previsión de producción que se realice, ajustándose el mes siguiente al alza o a la baja en base a los datos de producción real del mes emitido por la empresa.





Los importes por tonelada se revisarán en 2012 y 2013 con el 50% del IPC real del año anterior.

2. Se establece una prima especial consistente en un pago único de 1.750 € pagadero en el mes que se supere un volumen producción de 100.000 toneladas. Esta prima se cobrará en su 100% por los empleados que tengan absentismo cero durante todo el año natural y se multiplicará por un coeficiente en función de los días de asistencia al trabajo de los empleados. El coeficiente se calcula:

Días de trabajo anuales (a) - Días de ausencia (b)

Días de trabajo anuales (a)

Siendo

(a) Días de trabajo efectivos necesarios para cumplir las horas de trabajo anuales especificadas en el presente acuerdo.

(b) Por días de ausencia se entiende cualquier ausencia al trabajo por causa de enfermedad superior a 3 días en el año y cualquier otra causa de ausencia al trabajo sin justificar. En este cómputo no se incluyen las licencias recogidas en el Convenio de FEIQUE aplicables subsidiariamente.

El mes que se alcance la producción de 100.001 toneladas se pagará a todos los trabajadores el importe de la prima especial, siendo regularizada la misma en la última nómina del año en función del ratio anteriormente reflejado (absentismo).

Artículo 14. Llamadas.

En el supuesto que un trabajador en descanso y por causas de estricta necesidad para la planta de fabricación sea llamado para que acuda al trabajo, recibirá una compensación económica de 30 € por llamada y el número de horas extraordinarias a pagar serán un mínimo de 4 horas.

Artículo 15. Plus Colombinas.

Con motivo de las fiestas Colombinas, los trabajadores percibirán por una sola vez al año una gratificación cuyo importe será durante la vigencia del presente acuerdo de 350 € a cada operario. Este plus se abonará en la nómina de Julio.

Artículo 16. Plus Ayudas

Los trabajadores percibirán por una sola vez al año, en concepto de ayuda al Transporte, ayuda de Estudios y Vacaciones, una gratificación cuyo importe será durante la vigencia del presente acuerdo de 250 € a cada operario. Este plus se abonará en la nómina de Septiembre

**Artículo 17. Economato.**

La Empresa subvenciona para sus empleados en situación de trabajador activo el acceso a la Fundación Laboral ESCODE de Huelva.

Artículo 18. Ayuda Médica.

La empresa suscribirá con una compañía aseguradora una póliza colectiva para todos los empleados con contrato indefinido que cubra todas las especialidades, medios de diagnóstico y hospitalización. Dicha compañía aseguradora se responsabilizará de la gestión del mismo. El coste máximo por empleado de la póliza no podrá ser superior a la cantidad de 540 € / año.

Artículo 19. Seguro de Vida e Invalidez permanente.

La Empresa contratará para todos sus trabajadores una en Póliza de Seguros de Vida a favor de los trabajadores fijos en plantilla que asegure una cuantía de 30.000 euros por muerte del trabajador.

Asimismo, la empresa suscribirá con una compañía aseguradora una Póliza de Seguros que asegure a los trabajadores que se les declare en situación de invalidez permanente Total para su profesión habitual o Invalidez permanente Absoluta para todo trabajo, con las siguientes cantidades:

- a) Invalidez Permanente Total 30.000 Euros
- b) Invalidez Permanente Absoluta 30.000 Euros

Para tener derecho al percibo de las cantidades aseguradas en la presente cláusula el trabajador deberá estar en activo en el momento del hecho causante, siendo éste en caso de muerte el día de su fallecimiento y en caso de invalidez permanente el día en que por el INSS, o el Juzgado en su caso, se dicte la Resolución firme declarando la invalidez.

Artículo 20. Bajas.

Cuando se produzca una baja de I.T., licencia retribuida, etc. de un empleado sujeto a régimen de trabajo a turno, el trabajador saliente del turno cubrirá la ausencia. En este caso de falta de relevo el empleado que dobla su turno tendrá derecho a percibir 12€ en concepto de comida o la Empresa llegará a un acuerdo con un establecimiento de restauración para que este empleado pueda percibir una comida completa.

Cuando se produzca una baja de I.T., licencia retribuida, etc. de un empleado sujeto a régimen de trabajo a turno el trabajador al que le falta el relevo cubrirá un máximo de dos días de baja. Desde el tercer día de baja, de común acuerdo





entre los empleados correspondientes al turno anterior y posterior al de la baja y la Empresa se acordará, si existe posibilidad de nuevas contrataciones de trabajadores, entre el cubrir la baja con un nuevo empleado o que los mencionados trabajadores afectados por la baja cubran la misma realizando cuatro horas extraordinarias cada uno con su compensación en descanso.

Cuando se produzca una baja en el turno de noche, el empleado que cubra la mencionada baja cobrará una compensación de 18 € por noche trabajada.

Artículo 21. Descanso mínimo.

Si por necesidades del trabajo un empleado no descansara un mínimo de 12 horas entre la finalización de su jornada laboral y la siguiente, cobrará tantas horas extraordinarias como la diferencia entre 12 y las horas efectivamente descansadas o su compensación en descanso.

Artículo 22. Formación.

Las partes firmantes de este convenio consideran la formación en la empresa como factor básico del desarrollo individual y colectivo en la misma.

La dirección de la empresa, en función de sus planes estratégicos y/o organizativos, diseñará los planes anuales de formación de los que dará traslado a la representación de los trabajadores para que haga las sugerencias que estime convenientes al servicio de los objetivos establecidos.

Las horas de formación se darán preferentemente dentro de la jornada de trabajo. En aquellos cursos que por motivos de organización o composición del grupo no pudiera hacerse dentro de la jornada laboral se harán fuera de las horas de trabajo percibiendo el trabajador 10 euros por hora lectiva a partir de la firma del presente acuerdo y sin carácter retroactivo.

Estos pagos solo procederán en casos de acciones formativas desarrolladas dentro de las instalaciones de la empresa o de Tioxide Europe S.L.

Artículo 23. Régimen de faltas y sanciones.

En materia de faltas y sanciones ambas partes se adhieren plenamente al régimen establecido en el Convenio FEIQUE.

Artículo 24. Medidas de Igualdad.

Para garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidad entre hombres y mujeres en Oligo S.A. se contemplan las siguientes medidas y acciones:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades



de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
- Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir el acoso laboral por razón de sexo.

A la vista de lo expuesto se persiguen los siguientes objetivos específicos y se adoptarán las medidas necesarias para cumplirlos:

- a) Mantener la situación de no discriminación negativa de la mujer.
- b) Mantener un sistema retributivo basado en las tareas del puesto y en función de su valor relativo dentro de la organización, con independencia de las características personales del ocupante.
- c) Favorecer la conciliación de las obligaciones laborales de la mujer trabajadora en relación con la maternidad.

Artículo 25. Comisión Paritaria.

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y cuantas dudas y discrepancias puedan surgir entre las partes como consecuencia de la aplicación del convenio.

Estará formada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores. Los miembros de la Comisión a los efectos del orden de las sesiones y levantamiento de actas, elegirán entre ellos un Presidente y un Secretario que deberán pertenecer uno a la representación social y otro a la económica.

En caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de esta Comisión, ambas partes acuerdan como procedimiento para solventar las discrepancias, instar del SERCLA las actuaciones de conciliación o mediación de carácter voluntario que procedan.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de diez días naturales desde la petición formal de alguna de las partes, salvo ausencia o indisponibilidad justificada, en cuyo caso quedan las partes facultadas para acudir ante la jurisdicción competente una vez transcurrido el plazo anterior.

Artículo 26. Vinculación a la totalidad.

El presente acuerdo constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas





al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación parcial o individualizada del conjunto.

Si alguna de las cláusulas de este convenio vulnerase cualquier disposición legal de carácter necesario, será modificada en la medida necesaria para adaptarla al precepto de derecho necesario.

Artículo 27. Derecho supletorio.

En las materias no reguladas en este acuerdo, las relaciones laborales se regirán por el Convenio General de la Industria Química, a excepción del régimen salarial y cualquier otro concepto retributivo que se regirá por el presente Convenio.

Artículo 28. Disposición final.

Las percepciones de todo tipo existentes con anterioridad a la firma del presente acuerdo, así como las mejoras establecidas en el mismo, son absorbibles y compensables en cómputo anual con cualquier subida salarial y por cualquier concepto retributivo establecido o que en un futuro se establezca por disposición legal, reglamentaria o convencional.

En Palos de la Frontera a 3 de Junio de 2011. Por Oligo, S.A., Firmado. Por los trabajadores de Oligo, S.A., Fdo.: Nicomedes Carazo, Delegado de personal.

ANEXO I

1. Tablas Salariales

Grupo Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Total Salario	Plus Turno L-V	Plus Turno L- D
G1	13.295,00	1.300,25	14.595,25	1.882,00	3.082,00
G2	14.214,42	4.975,05	19.189,47	1.882,00	3.082,00
G3	15.410,06	5.393,52	20.803,58	1.882,00	3.082,00
G4	17.137,05	5.997,97	23.135,02	1.882,00	3.082,00
G5	19.527,66	6.834,68	26.362,34	1.882,00	3.082,00
G6	22.849,40	7.997,29	30.846,68	1.882,00	3.082,00

Puesto	Grupo	Salario Base	Plus Convenio	Plus Turno L-V	Total
Jefe de Mantenimiento	G6	22.849,40	7.997,29		30.846,68
Oficial de Mantenimiento	G4	17.137,05	5.997,97		23.135,02
Basculista	G3	15.410,06	5.393,52		20.803,58
Jefe Turno	G5T	19.527,66	6.834,68	1.882,00	28.244,34
Operador	G3T	15.410,06	5.393,52	1.882,00	22.685,58
Auxiliar Limpeza	G1 (Tiempo Parcial)	6.330,83	619,17		6.950,00



2. Horas Extras

Grupo	Hora Normal	Gratificación	H.N. x 1,15	H.N. x 1,3
G1 (Tiempo Parcial)	3,97	2,98	4,56	5,16
G2	10,95	8,21	12,60	14,24
G3	11,87	8,91	13,66	15,44
G4	13,20	9,90	15,19	17,17
G5	15,05	11,29	17,30	19,56
G6	17,61	13,20	20,25	22,89

ANEXO 2



Enriching lives through innovation

CALENDARIO LABORAL DE JORNADA ORDINARIA

2011

Enero							Febrero							Marzo						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2														
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
24	25	26	27	28	29	30	28							28	29	30	31			
31																				

Abril							Mayo							Junio							
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
					1	2						1				1	2	3	4	5	6
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				
							30	31													

Julio							Agosto							Septiembre						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31					26	27	28	29	30		

Octubre							Noviembre							Diciembre						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2						1				1	2	3	4	
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31	
31																				

FIESTAS

- 1 Enero - Año nuevo (NO LABORABLE)
- 6 Enero - Reyes Magos
- 28 Febrero - Día de Andalucía
- 21 Abril - Jueves Santo
- 22 Abril - Viernes Santo
- 1 Mayo - Fiesta del Trabajo (Pasa a Lunes 2)
- 3 Agosto - Colón
- 15 Agosto - Asunción
- 8 Septiembre - La Cruz
- 12 Octubre - Fiesta Nacional
- 1 Noviembre - Todos los Santos
- 6 Diciembre - Constitución
- 8 Diciembre - Inmaculada
- 25 Diciembre - Navidad (Pasa a Lunes 26)

15/7	Jornada normal (L-M-X-J) de 8:00 a 17:15 Com-da 40 m-n
42	Viernes de 8:00 a 14:30
48	Jornadas intensivas de 8:00 a 14:30
14	Fiestas (13 en laborable)

