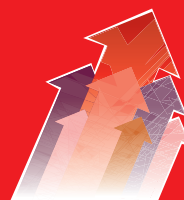




# Convenio Colectivo Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos para 2011 y 2012



**CCOO**

*tú ganas*

TÚ CONVENIO

TUS **DERECHOS**



fiteqa



industrias textil-piel,  
químicas y afines

# Convenio Colectivo Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos para 2011 y 2012

El sector de **Mayoristas e Importadores de productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos** es uno de los que organiza la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (**FITEQA-CCOO**).

En este sector **FITEQA-CCOO** tiene la condición de sindicato más representativo por cuanto obtenemos el **48%** de los delegados y delegadas que, diariamente, eligen los trabajadores y trabajadoras en las empresas del sector.

Esta publicación tiene por objeto darte a conocer los aspectos más importantes del Convenio Colectivo del sector de Mayoristas e Importadores de productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos que **FITEQA-CCOO** ha suscrito el pasado día 27 de julio, conjuntamente con CHTJ-UGT, y la Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos y FEDEQUIM como las organizaciones patronales del sector.

Como comprobarás, su contenido abarca desde los incrementos salariales y las tablas de salarios correspondientes hasta el **detalle de los derechos individuales** que te asisten como trabajador o trabajadora del sector.

El texto completo del Convenio lo hemos dado a conocer a todas las personas afiliadas de nuestra Federación mediante correo electrónico. No obstante, si no estás afiliado podrás acceder a él a través de nuestra página web, [www.fiteqa.ccoo.es](http://www.fiteqa.ccoo.es) o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre, apellidos y dirección de correo electrónico, a [doc.fiteqa.ccoo.es](mailto:doc.fiteqa.ccoo.es), te lo podremos hacer llegar a tu propia cuenta.

Hemos incluido, además, las direcciones y los teléfonos de la Federación en cada Comunidad Autónoma donde atenderemos cualquier consulta o duda sobre los contenidos del Convenio.

El sector de **Mayoristas e Importadores de productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos** atraviesa una situación con importantes cambios tecnológicos y productivos. En estas circunstancias, el trabajo de los hombres y mujeres de **FITEQA-CCOO** continúa siendo una de las certezas con que podemos contar los trabajadores y trabajadoras en la defensa de nuestros intereses.

En este proyecto, estaríamos encantados de contar contigo. Contacta con nuestra Federación a través de la página web o la dirección de correo que te hemos indicado y podrás afiliarte a FITEQA-CCOO.

## Ámbito Temporal

Conforme al **Artículo 4**, el Convenio entra en vigor a partir de su publicación en el BOE. Su duración será hasta el **31 de diciembre de 2012**.

## Movilidad Funcional

### Artículo 21

En el interior de los grupos profesionales, sin implicar traslado de localidad.

- ✗ Límites de idoneidad o aptitud.
- ✗ Garantías de derechos económicos y profesionales.

## Trabajos de distinto Grupo Profesional

### Artículo 22

**Garantía** de reintegro al Grupo Profesional de origen al cesar las causas del cambio. **NO** es posible el cambio para trabajadores remunerados a destajo o que perciban primas de complementos especiales, **excepto** causa de fuerza mayor.

#### Con destino a un Grupo Profesional SUPERIOR

**Duración** nunca superior a **6 meses** ininterrumpidos **excepto** para:

- ✗ Sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas.

La **retribución** será la del **Grupo superior**.

#### Con destino a un Grupo Profesional INFERIOR

**Duración** máxima: **2 meses** ininterrumpidos, posibilidad de prolongarse por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la adscripción tiene un carácter forzoso, por exceso de plantilla, será reintegrado a su grupo de origen en cuanto se produzca alguna vacante.

No puede implicar menoscabo de la **dignidad**.

**Evitar** reiteración con la misma persona.

**Retribución:** la del **Grupo Profesional de origen**.

- ✗ Si es **a petición** del trabajador o la trabajadora, el salario será el del **Grupo de destino**.

# Tipos de Contratos

## Artículo 23

<b>Fomento de la contratación Indefinida</b>	Nuevas contrataciones y/o transformación de contratos de duración determinada o temporal, según la legislación vigente.
<b>Duración Determinada</b>	<p>Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de <b>12 meses</b> en un periodo de <b>18 meses</b> desde el momento en que se produzcan las causas.</p> <p><b>Mismos</b> derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.</p>
<b>Obra o Servicio</b>	Trabajos suficientemente diferenciados por su volumen, limitados en el tiempo y con duración prevista, relacionados con el proceso productivo de la empresa.
<b>Interinidad</b>	<p><b>Expresamente</b> para cubrir ausencias obligadas, tales como enfermedad, licencia o excedencia forzosa, se hará constar el nombre de la persona sustituida y las causas. La duración estará determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.</p> <p><b>Favorecer</b> adiestramiento grupos <b>1 y 2</b>, retribución será:</p>
<b>Formación</b>	<p>× <b>9.130 €/año</b>, si el <b>15%</b> de la jornada laboral recibe formación teórica fuera del puesto de trabajo.</p> <p>× <b>10.742 €/año</b> si desempeña el trabajo efectivo a jornada completa.</p>
<b>Prácticas</b>	<p>Para titulados universitarios o formación grado medio o superior o títulos oficiales Con una retribución del:</p> <p>× <b>1<sup>er</sup> año</b> contrato <b>75% SMG</b> grupo profesional correspondiente.</p> <p>× <b>2<sup>o</sup> año</b> contrato <b>85% SMG</b> grupo profesional correspondiente.</p>
<b>Tiempo Parcial</b>	<p>Para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, <b>inferior</b> al considerado como habitual en la empresa.</p> <p><b>Mismos</b> derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.</p>
<b>Relevo</b>	<p><b>Formalidades y requisitos</b> recogidos en legislación vigente <b>siempre</b> a solicitud del trabajador afectado objeto de jubilación.</p> <p>Se podrá pactar <b>acumulación</b> del tiempo de trabajo en una determinada época.</p>
<b>Fijos-discontinuos</b>	<p>Trabajos que se repiten, en fechas <b>no ciertas</b>, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.</p> <p>La llamada al trabajador se efectuará con un preaviso mínimo de <b>siete días</b>.</p> <p>En el contrato <b>escrito</b> figurará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>× Indicación duración estimada de la actividad laboral.</li> <li>× Forma y orden de llamamiento.</li> <li>× Jornada estimada y su distribución horaria.</li> </ul>

## Encadenamiento de contratos temporales

Trabajadores que en un periodo de **30 meses**, han estado contratados durante un plazo superior a **24 meses**, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán su condición de trabajadores fijos, aún en el supuesto de sucesión o subrogación empresarial.

No será de aplicación en los contratos formativos, de relevo e interinidad, contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación.

## Períodos de Prueba

### Artículo 27

Grupo 1	1 mes
Grupo 2 y 3	2 meses
Grupos 4	6 meses
Grupos 5, 6 y 0	8 meses

**Siempre** por escrito en el contrato.

## Cese Unilateral del Contrato

### Artículo 29

**Comunicación** por **escrito** con **15 días** de antelación como mínimo.

**Penalizaciones** por incumplimiento de preaviso del trabajador:

✘ Salario de **1 día** por cada día de retraso.

**Incumplimiento** de la empresa en cuanto a la notificación por escrito del fin de contrato con **15 días** de antelación, en contratos de más de un año:

✘ Indemnización equivalente a los días de plazo incumplido.

# Jornada Laboral

## Artículos 31, 32, 33, 34 y 35

<b>Jornada Anual Máxima</b>	1.754 horas efectivas para los años 2011 y 2012.
<b>Flexibilidad</b>	<p>Con preaviso de <b>7 días</b>, la empresa podrá disponer como jornada u horario flexible de <b>hasta 100 horas</b> anuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Compensación</b> de <b>1 hora</b> de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la <b>novena hora</b> de trabajo diario, incluida ésta.</li> <li>✗ <b>Compensación</b> de <b>1,5 horas</b> por cada hora flexible, desde la <b>décima hora</b> de trabajo diario, incluida ésta. En este supuesto, <b>1 hora</b> será de descanso obligatorio, y media podrá ser descansada o retribuida, a opción del trabajador.</li> </ul>
<b>Horas extraordinarias</b>	<p>Valor calculado sobre hora individual, más <b>75%</b> en día laborable y <b>150%</b> en domingos y festivos.</p> <p>Compensación <b>preferentemente</b> por <b>descanso</b>.</p>
<b>Calendario Laboral</b>	<p><b>1 mes</b> a partir de su publicación en BOE o boletines correspondientes, se hará público el calendario oficial para la empresa, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Fiestas locales y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los puentes si los hubiere.</li> <li>✗ Se establecen como festivos el <b>24 y 31 de diciembre</b> de cada año.</li> </ul>
<b>Vacaciones</b>	<p>Duración <b>mínima</b> de <b>30 días</b> naturales, de común acuerdo entre empresa y trabajador, a ser posible <b>preferentemente</b> entre los meses de <b>mayo y octubre</b>, ambos inclusive, cuando las condiciones técnicas y productivas lo permitan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Si por necesidades de la empresa, se disfrutasen <b>fuera del periodo</b> referido, la duración será de <b>35 días</b> si fuesen completas, o de <b>32,5 días</b> si fuesen quince días fuera de dicho periodo.</li> <li>✗ Si el trabajador lo solicita, <b>15 días serán disfrutados entre los meses de mayo y octubre</b>.</li> </ul> <p><b>No se iniciará el disfrute del periodo vacacional, si antes de la fecha de comienzo, el trabajador se encuentre en situación de I.T. derivada</b> de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>Supuesto de <b>coincidencia</b> total o parcial del período vacacional por <b>maternidad incluida adopción y acogimiento, incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo y las suspensiones de contrato de trabajo</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>derecho</b> a disfrutar completas <b>inmediatamente</b> después de finalizar el periodo de suspensión, aunque hubiese transcurrido el año natural.</li> </ul> <p>La <b>retribución</b> del periodo vacacional podrá anticiparse antes del comienzo de las mismas, a petición del trabajador.</p>
<b>Turnos</b>	<p>Cuando se proceda a la implantación o modificación de un sistema de turnos de carácter colectivo, se estará a lo negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.</p>

## Licencias y Suspensiones de Contrato

### Artículos 36 y 37

En todos los supuestos se reconoce el **derecho a la licencia** tanto a **matrimonios convencionales** como a **parejas de hecho** legalmente registradas o acreditadas mediante **escritura pública notarial**, debiéndose demostrar ante la empresa dichos requisitos antes del disfrute de la licencia.

Licencias	Matrimonio	15 días naturales <b>retribuidos</b> .
	Nacimientos de hijos/as	<b>Días retribuidos:</b> × 2 días con desplazamiento hasta 100 Km, ampliable hasta 4 en caso enfermedad o desplazamiento. × 3 días con desplazamiento hasta 200 Km. × 4 días con desplazamiento superior a 200 Km.
	Enfermedad grave, hospitalización, accidente, intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares hasta 2º grado consanguinidad o afinidad, incluido el cónyuge del hermano del trabajador.	<b>Días naturales y retribuidos:</b> × 2 días con desplazamiento hasta 100 Km. × 3 días con desplazamiento hasta 200 Km. × 4 días con desplazamiento superior a 200 Km.
	Matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge.	1 día <b>natural</b> y <b>retribuido</b> en la fecha de la ceremonia.
	Traslado del domicilio habitual.	1 día <b>retribuido</b> .
	Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.	Por el tiempo indispensable y <b>retribuido</b> .
	Derechos educativos generales y de la formación profesional. Asistencia a exámenes (parciales o finales) siempre que curse con regularidad y aprovechamiento estudios oficiales.	Por el tiempo de duración del examen y del desplazamiento, y <b>retribuido</b> .
	Obtención del carnet de conducir el día del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.	Por el tiempo indispensable, el día concreto del examen y <b>retribuido</b> .
	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de que deban realizarse dentro de la jornada laboral.	Por el tiempo indispensable y <b>retribuido</b> .
	Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses: Posibilidad de sustituir por reducción de jornada en ½ <b>hora a la entrada o la salida o acumulación</b> .	Una hora de ausencia diaria <b>retribuido</b> .

## Licencias y Suspensiones de Contrato

**una hora diaria** en jornadas completas.  
**Derecho Indistinto** para ambos progenitores.

Parto prematuro u hospitalización del neonato.

**1 hora** de ausencia **retribuida**.

Derecho a reducción de jornada hasta 2 horas diarias, con disminución proporcional del salario.

### Reducción jornada

Al menos en un **50% de su duración, con la disminución proporcional del salario** para los progenitores, adoptantes o acogedores, para el cuidado de menor/es a su cargo y se encuentren afectados por cáncer o enfermedad grave que requiera hospitalización de larga duración, acreditado por el Servicio Público de Salud.

El derecho se extingue cuando cese la necesidad del cuidado, previo informe del Servicio Público de Salud o el menor cumpla los **18 años**. Posibilidad de acumulación en jornadas completas.

**Cuidado directo** de algún menor de **8 años** o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial y cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida. Con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

**16** semanas ininterrumpidas y ampliables en **2** semanas más por hijo, a partir del 2º hijo, en supuesto de parto múltiple.

Distribución a opción de la interesada.

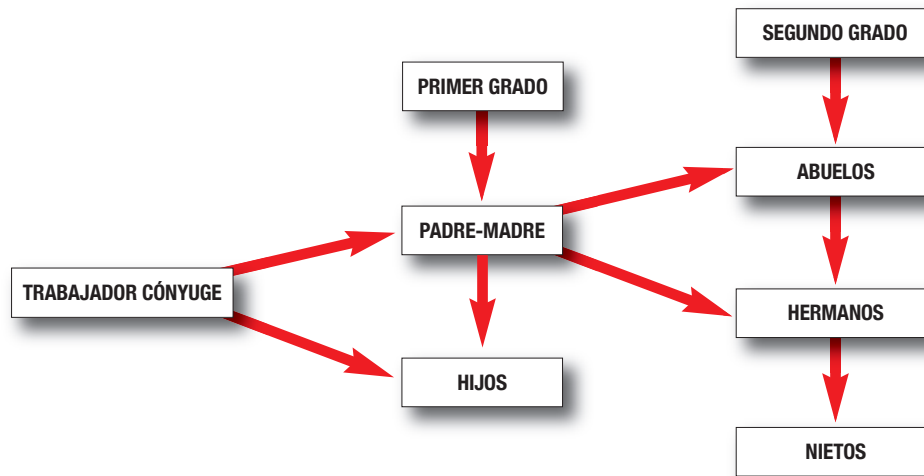
### Suspensión de contrato por maternidad

#### Parto

- ✗ Siempre **6** semanas inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso el padre, en caso de fallecimiento de la madre.
- ✗ Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto.



## Grados de Consanguinidad y Afinidad



## Asistencia a Consultorio Médico

### Artículo 38

#### Asistencia Consultorio Médico de la Seguridad Social

Tiempo indispensable y **retribuido** justificando la ausencia.

De igual modo, para acompañamiento de hijos menores de edad o padres con imposibilidad física, psíquica, sensorial o por motivo de edad.

En el caso de asistencia a consulta de médicos especialistas, se hará extensivo a consultas privadas.

## Excedencias

### Artículo 39

<b>Voluntaria</b>	<p>Antigüedad superior a 1 año, o 4 años desde la última excedencia disfrutada. Mínima de <b>4</b> meses y no superior a <b>5</b> años. El tiempo de excedencia no se computa a ningún efecto. <b>En ningún caso</b> para contratos de duración determinada. Resolución de peticiones por la empresa en el plazo <b>máximo de 1 mes</b>. Reingreso supeditado a vacantes en su grupo profesional. En caso de vacante en grupo inferior posibilidad de optar a ocupar la plaza con el salario correspondiente hasta que se produzca vacante en su grupo. Si no se solicita el reingreso antes de finalizar la excedencia se causará baja definitiva en la empresa. Contestación de la empresa <b>siempre por escrito</b> a la solicitud de reingreso.</p>
<b>Por cuidados familiares</b>	<p>No superior a <b>3</b> años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Cada hijo/hija por naturaleza o adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o de la fecha de adopción.</li> </ul> <p>Hasta un máximo de 1 año:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Por enfermedad grave del cónyuge, justificada mediante certificado médico oficial, así como de la necesidad de su atención, y para los padres o hijos solteros, si conviven con ellos, cuando el cónyuge trabaje.</li> </ul> <p><b>Computable</b> a efectos de antigüedad y derecho de asistencia a cursos de formación. Durante <b>1<sup>er</sup></b> año derecho de reserva de <b>su</b> puesto de trabajo. A partir de ese año, reserva referida a un puesto del mismo grupo profesional.</p>

## Violencia de Género

### Artículo 40

<b>Reducción de Jornada</b>	Disminución <b>proporcional</b> del salario, o reordenación del tiempo de trabajo.
<b>Ocupar otro Puesto de Trabajo (Movilidad funcional y/o geográfica)</b>	<p>Derecho preferente a ocupar otro puesto, del mismo Grupo Profesional, que la empresa tenga <b>vacante</b> en cualquier otro de sus centros de trabajo. Duración de <b>6</b> meses <b>con reserva del puesto anterior</b>. Finalizado este período la afectada opta por uno u otro puesto.</p>
<b>Suspensión del Contrato</b>	No podrá exceder de <b>6</b> meses, prorrogables por decisión Judicial, por periodos de 3 meses, hasta un máximo de 18.

## Salarios.

### Salario Mínimo Garantizado (SMG)

Artículo 41, 42, 43

<b>Composición</b>	<b>Totalidad</b> de conceptos retributivos en: ✗ Actividad normal o habitual en trabajos no medidos. <b>No incluyen:</b> ✗ Antigüedad y complementos variables dependientes de cantidad y/o calidad.	
<b>Tablas</b>	<b>Grupos Profesionales</b>	<b>SMG (euros/año)</b>
	GP I	13.956
	GP II	14.492
	GP III	14.895
	GP IV	15.297
	GP V	15.968
	GP VI	17.846
	GP 0	19.725
<b>Estructura salarial</b>	Está constituida por el <b>Salario base (SB)</b> que es el <b>SMG</b> de cada grupo profesional y los <b>complementos</b> del mismo. ✗ Complemento Personal se establece para los trabajadores o trabajadoras que perciban una retribución superior al SMG y que constará de la diferencia entre el SB o SMG y lo realmente percibido. No será absorbible, ni compensable, pero si revalorizable, hasta un <b>máximo de 35.000 €</b> de salario anual total, en cuyo caso quedará a criterio de la empresa, la absorción, compensación y revalorización del importe excedido, teniendo que informar a la RLT de las cantidades dejadas de percibir, desglosadas por grupos profesionales.	

## Incrementos y Pluses

### Artículos 44, 45 46 y 47

Incremento	2011	1% sobre SMG de cada Grupo Profesional.
	2012	2% sobre SMG de cada Grupo Profesional.
Revisión Salarial	2011	Si el IPC real al <b>31 de Diciembre de 2011</b> supera el porcentaje de incremento pactado, se efectuará una revisión salarial de la diferencia con efectos del mes en el que se supere dicho incremento, sirviendo como base de cálculo para el año <b>2012</b> .
	2012	Si el IPC real al <b>31 de Diciembre de 2012</b> supera el porcentaje de incremento pactado, se efectuará una revisión salarial de la diferencia con efectos del mes en el que se supere dicho incremento, sirviendo como base de cálculo para el año <b>2013</b> .
	Si el IPC real fuese inferior al incremento pactado en cada año, no se procederá a la devolución de salarios, pero afectará a efectos del cálculo del incremento salarial del año siguiente.	
Inaplicación del Incremento	Cuando la empresa tenga una continuada disminución del nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran afectar al mantenimiento del empleo. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar el ámbito temporal del convenio, ni como máximo los tres años de duración.	
Antigüedad	5% por cada cuatrienio Base de cálculo, salvo para las empresas con condiciones más beneficiosas, será: <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Año 2011 400 €</li> <li>✗ Año 2012 410 €</li> </ul>	

## Gratificaciones de Julio, Navidad y Marzo

### Artículo 48

Deberán abonarse en los días **15** de los meses **julio, diciembre y marzo**.

- ✗ Consistente cada una de ellas en el importe de **treinta días** de salario de convenio más antigüedad, en su caso.
- ✗ Podrá prorratearse el pago de los haberes devengados anualmente en las pagas que se considere más adecuado, previo pacto con la RLT o en su defecto con los trabajadores.

## Complemento de Incapacidad Temporal

### Artículo 49

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad, suspensión de contrato por riesgo para el embarazo o accidente, acreditado por la seguridad social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de **doce** meses, aun el caso de haber sido sustituido.

En el caso de que el absentismo individual supere el **4%** de la jornada en **un trimestre**, la empresa podrá retirar dicho complemento, en el trimestre siguiente.

## Cláusula de no Discriminación y Acción Positiva

### Artículo 53

Para aplicar eficazmente el principio de no discriminación e igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

En materia salarial el empresario está obligado a pagar por un trabajo igual, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, salarial o extrasalarial, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo.

## Desplazamientos

### Artículo 54

Los trabajadores o trabajadoras que por necesidades de la empresa tuvieran que realizar alguna comisión fuera de su residencia habitual, tendrán derecho a que se le abonen todos los gastos que efectúen previa presentación de los justificantes.

Las condiciones, figurarán en pacto de empresa, si lo tuviere.

#### Desplazamiento temporal

Si no estuviese regulado en la empresa, las dietas mínimas serán:

- ✗ 12 €, si hace una comida fuera.
- ✗ 24 €, si hace comida y cena.
- ✗ 100 €, si debe pernoctar fuera de su domicilio.

Las cantidades se abonarán al iniciarse el desplazamiento.

Si la duración del desplazamiento es superior a 30 días naturales ininterrumpidamente, tendrá carácter de traslado y deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes.

## Traslados

### Artículo 55.

#### Según artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores

**Razones** económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**Notificación** mínima de 30 días tanto al trabajador o trabajadora, como a sus representantes legales.

**Garantía** de los derechos adquiridos, y de los que pudieran establecerse en un futuro.

#### Por necesidades del trabajo

**Compensación de gastos:**

- ✗ Tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que acuerden las partes.

En caso de optar por la **rescisión del contrato**, el trabajador percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

## Seguridad y Salud en el Trabajo

### Artículo 59 y 60

<b>Embarazo, parto reciente o lactancia natural</b>	Adopción de medidas para la adaptación de las condiciones y tiempos de trabajo de la trabajadora afectada, teniendo en cuenta las limitaciones en la realización de trabajos nocturnos y a turnos. <b>×</b> <b>Siempre</b> mediará prescripción facultativa. <b>×</b> <b>Ausencias retribuidas</b> para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación.
<b>Reconocimientos Médicos</b>	<b>Periodicidad</b> que determine el protocolo de vigilancia de la salud del puesto de trabajo. <b>Específicos adecuados</b> a los riesgos en los puestos y centros de trabajo, a las materias primas o aditivos que se manipulen en el puesto de trabajo. <b>Trabajadores o grupos de trabajadores</b> que por características personales, por su mayor exposición a riesgos o por que tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular. Dentro de la jornada laboral, tiempo de desplazamiento, considerado tiempo de trabajo efectivo, y gastos correrán a cargo de la empresa.

## Prendas de Trabajo

### Artículo 61

<b>Carácter obligatorio y gratuito</b>	Al menos 2 veces al año cuando la prestación lo requiera para el personal que trabaje en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como al personal subalterno. Ropa y calzado impermeable al personal habitualmente trabaje a la intemperie y para los que manipulen productos a granel que pudiesen deteriorar su calzado. Las prendas son propiedad de la empresa y para su reposición deberá hacerse entrega de la usada.
--	--

## Premio de Vinculación

### Artículo 62

<b>Premio prestación de servicios</b>	La fecha en que cumpla: <b>×</b> 25 años de servicio un premio de 45 días. <b>×</b> 40 años de servicio un premio de 75 días. Para el cálculo del premio por día se dividirá el salario bruto anual entre 365 días multiplicándolo por los días correspondientes a cada premio.
---------------------------------------	--

## Ayuda por Defunción e Incapacidad

### Artículo 63

<b>Defunción, incapacidad absoluta o gran invalidez.</b>	Personal con un año de antigüedad en la empresa. Derecho a percibir o en su defecto sus derechohabientes una ayuda consistente en el equivalente a 3 mensualidades del último salario acreditado, a través de un seguro concertado al efecto por las empresas, con un capital que sea como mínimo la mencionada cantidad. Dicha ayuda tendrá su efecto hasta la jubilación o baja en la empresa del trabajador.
--	--

## FITEQA - CC.OO.

### FITEQA – CC.OO.

Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid  
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074  
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Andalucía

Trajano, 1, 5º  
41002 Sevilla  
Tel. 954 229 506 - Fax: 954 210 616  
e-mail: fiteqa@and.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Asturias

Santa Teresa, 15, bajo D  
33005 Oviedo  
Tel. y Fax: 985 258 773  
e-mail: fiteqa-as@asturias.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Extremadura

Avda. de la Constitución, s/n  
10300 Navalmoral de la Mata - Cáceres  
Tel. 927 531 997 - Fax: 927 534 635  
e-mail: lsmiguel@extremadura.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Castilla León

San Pablo, 8, 4º  
09002 Burgos  
Tel. 947 257 801 - Fax: 947 257 799  
e-mail: fiteqa-Burgos@cleon.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Euskadi

Uribitarte, 4  
48001 Bilbao  
Tel. 944 243 424 - Fax: 944 243 898  
e-mail: fiteqabiz@euskadi.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Illes Balears

Francisco de Borja Moll, 3 – 1ª  
07300 Palma de Mallorca  
Tel. 971 726 060 - 971170 999

### FITEQA – CC.OO. Madrid

Lope de Vega, 38  
28014 Madrid  
Tel. 915 365 388 - Fax: 915 365 370  
e-mail: fiteqa-madrid@usmr.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. País Valenciá

Plaça Naps i Sicília, 5, 1º  
46003 Valencia  
Tel. 963 882 125 - Fax: 963 925 993  
e-mail: fiteqapv@pv.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Aragón

Paseo de la Constitución, 12, 4º  
50008 Zaragoza  
Tel. 976 239 185 - Fax: 976 233 687  
e-mail: fiteqa.ar@fiteqa.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Cantabria

Santa Clara, 5  
39001 Santander  
Tel. 942 227 704 - Fax: 942 225 921  
e-mail: fiteqa.cantabria@cantabria.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Castilla la Mancha

Plaza del Horno de la Magdalena, 1, 1º  
45001 Toledo  
Tel. 925 280 846/ 925 255 100  
Fax: 925 213 390  
e-mail: fiteqa-cm@cm.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Catalunya

Via Laietana, 16, 4º  
08003 Barcelona  
Tel. 934 812 759 - Fax: 933 151 851  
e-mail: fiteqa1@ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Galicia

Rúa As Teixugueiras, nº 11  
entreplanta- Navia  
36212 Vigo  
Tel. 986 246 874 - Fax: 986 246 587  
e-mail: fiteqa.sn@galicia.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. La Rioja

Pio XII, 33 - 2ª Despacho 39  
26003 Logroño  
Tel. 941 238 144 Ext. 250  
Fax: 941 257 171  
e-mail: fiteqa.rij@rioja.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Navarra

Avda. de Zaragoza, 12, 5ª  
31003 Pamplona  
Tel.948 244 200 - Fax: 948 244 311  
e-mail: fiteqa.na@navarra.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Región de Murcia

Corbalán, 4  
30002 Murcia  
Tel. 968 215 977- Fax:968 87 893  
e-mail: fiteqa.mu@fiteqa.ccoo.es

### FITEQA – CC.OO. Canarias

Avda. 1º de Mayo, 21 – 5ª  
35002 Las Palmas de Gran Canaria  
Tel. 928 447 500 - Fax:968 447 505  
e-mail: jagonzalez@canarias.ccoo.es



Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid  
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074  
e-mai: [fiteqa@fiteqa.ccoo.es](mailto:fiteqa@fiteqa.ccoo.es)