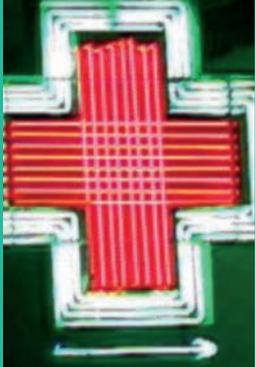


# Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2013.



TÚ CONVENIO

*tú ganas*

TUS DERECHOS



fiteqa



industrias textil-piel,  
químicas y afines

# Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2013.

La **Distribución de Productos Farmacéuticos** es uno de los sectores 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 **41.48%** de los delegados y delegadas que, diariamente, eligen los trabajadores y trabajadoras en las empresas de distribución de productos farmacéuticos.

Esta publicación tiene por objeto darte a conocer los aspectos más importantes del Convenio Colectivo de la Distribución de Productos Farmacéuticos que **FITEQA-CCOO** ha prorrogado para el año 2013 el pasado 25 de abril, conjuntamente con CHTJ-UGT y USO y la Federación de la Distribución Farmacéutica (FEDIFAR) como la organización patronal del sector.

Esta prórroga mantiene todos los contenidos del convenio y las cuantías de las tablas salariales de 2012 que serán vigentes, también, para 2013. En este folleto encontrarás desde los detalles de esta prórroga y cada uno **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 estas afiliado podrás acceder a el 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 y apellidos, a [doc.fiteqa@fiteqa.ccoo.es](mailto:doc.fiteqa@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 en donde atenderemos cualquier consulta o duda sobre los contenidos del Convenio.

La **Distribución de Productos Farmacéuticos** 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**.



## Vigencia

Según establece el **Artículo 4** el Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en BOE y, en cualquier caso, a los 15 días de su firma, manteniendo su vigencia hasta el **31 de diciembre de 2013**.

## Tipos de Contratos

### Artículo 8

<b>Indefinidos</b>	Supuestos previstos <b>Legislación vigente</b> .
<b>Contrato en Prácticas</b>	<p>Concertados con quienes estuvieran en <b>posesión</b> de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como <b>equivalentes</b>.</p> <p><u>Retribución:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ 1<sup>er</sup> año <b>60%</b>, 2<sup>o</sup> año <b>75%</b> del salario fijado en convenio del mismo o equivalente puesto de trabajo.</li></ul> <p><u>Duración:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ mínima de <b>6</b> meses y máximo de <b>2</b> años.</li><li>✗ Si es inferior a <b>2</b> años, con posibilidad de acordar prórrogas nunca inferiores a <b>6</b> meses con límite de <b>2</b> años de duración total.</li></ul>
<b>Contrato Formación y Aprendizaje</b>	<p>Para todas las categorías incluidas en convenio y para cualificación profesional de trabajadores/as en alternancia de actividad laboral retribuida en empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p> <p><u>Duración:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ mínima de <b>1</b> año y máximo de <b>3</b> años.</li></ul> <p><u>Retribución:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ La del grupo profesional para el que ha sido contratado y se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</li></ul>
<b>Obra o Servicios</b>	Realización de obra o servicio determinado. Limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse con el límite de <b>3</b> años.
<b>Eventual</b>	<p><b>Circunstancias</b> de producción.</p> <p>Duración <b>máxima: 12</b> meses dentro de un período máximo de <b>18</b>.</p>
<b>Interinidad</b>	<b>Sustitución</b> de trabajadores/as con derecho de reserva de puesto de trabajo con duración igual al tiempo de reserva.

## Tipos de Contratos

	Deberá <b>identificar</b> al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.
<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 actividad.</p> <p><b>Mismos</b> derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.</p>
<b>Jubilación Parcial y Contrato de Relevo</b>	<p><b>Regulado</b> por el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p><b>Simultáneo</b> con jubilación parcial y <u>contratación de persona desempleada</u> como mínimo por la jornada de trabajo dejada por el trabajador jubilado parcialmente.</p> <p><b>Duración:</b> tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar edad establecida con carácter general para causar derecho a pensión de jubilación ordinaria.</p>

## Resolución unilateral del contrato. Plazos de Preaviso

### Artículo 9

Todo el personal comprendido en ámbito del convenio.

Por escrito a mandos directos **con acuse de recibo** .....15 días.

## Salarios

**Artículos 15, 16, 17, 19, 20, 22, 23 y 39**

### Incrementos Salariales

Para el año 2013 se mantienen los conceptos y las cuantías de las tablas salariales del año 2012.

# Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2013.

## Tablas Salariales

<b>Conceptos de la Tabla</b>	Cantidades <b>brutas</b> y en cómputo <b>anual</b> . Incluyen <u>pagas extraordinarias</u> de julio, navidad, beneficios y cualquier otra que existiera en la empresa antes de la negociación del convenio.
------------------------------	--

Grupo	2012	2013
<b>0</b>	21.680,23	21.680,23
<b>I</b>	18.701,47	18.701,47
<b>II</b>	16.675,64	16.675,64
<b>III</b>	15.661,35	15.661,35
<b>IV</b>	15.026,06	15.026,06
<b>Salario Mínimo Garantizado</b>	15.639,02	15.639,02

Desde 1 de Enero 2011 desaparece el Grupo V en sus dos niveles salariales y se integran en el Grupo IV.

## Salario Mínimo Garantizado

<b>Definición</b> (Vigente desde 1 de enero de 2011)	Retribución <b>mínima</b> por los conceptos <b>fijos y periódicos</b> en jornada laboral <b>ordinaria</b> a tiempo <b>completo</b> . <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Se <b>excluye</b> la retribución establecida para contratos en <b>prácticas</b> y de <b>formación</b>, y aquellos otros tipos de contrato que en el futuro pudieran establecerse por norma legal o acuerdo interprofesional y que contemplen una posible retribución inferior a la que rija en los convenios de aplicación.</li> </ul>
<b>Complemento de Salario Mínimo Garantizado</b>	<b>Criterios</b> de cálculo. <b>Diferencia</b> entre la retribución actual anual y el Salario Mínimo Garantizado. La retribución actual anual <b>incluye</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Importe fijo</b> de conceptos variables no sujetos a mayor cantidad de tiempo, calidad o actividad.</li> <li>✗ <b>Importe mínimo</b> en conceptos variables.</li> <li>✗ <b>Importe anual</b> de conceptos que retribuyan la mera presencia en el puesto de trabajo.</li> <li>✗ <b>Importe fijo del plus de transporte</b>, desplazamiento o similar que se perciba de forma independiente a la existencia de un desplazamiento real.</li> <li>✗ <b>Mejoras de cálculo</b> en las reglas de devengo de antigüedad.</li> </ul> Concepto <b>incluido</b> en el <b>mismo número de pagas</b> en las que se cobre el salario base o salario convenio.

## Otros Pluses y Conceptos Salariales

<b>Plus de Coordinación</b>	Personal integrado en <b>Grupo IV</b> que <u>coordine habitualmente y a lo largo de su jornada laboral, las funciones de otros trabajadores integrados en el mismo</u> , <b>percibirán el 3% del salario base del grupo</b> , devengándose por día efectivamente trabajado.
<b>Complemento personal</b>	Para supuesto concreto <b>motivado por cambio del sistema de categorías a grupos profesionales</b> en el Convenio de 2002-2004:  <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>no es compensable ni absorbible</b> y, además, siempre <b>revalorizable</b>.</li> </ul>
<b>Antigüedad</b>	Por cada <b>cuatrienio</b> , <b>5%</b> del salario reflejado en Tabla salarial del Grupo Profesional que corresponda. <b>Normas</b> para cómputo:  <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Si computan</b> licencias con sueldo, situaciones de incapacidad temporal, períodos de prueba y régimen eventual cuando la persona se incorpore como fija en la plantilla de la empresa.</li> <li>✗ <b>No computan</b> excedencias voluntarias.</li> </ul>
<b>Permanencia</b>	Alcanzados <b>25</b> años de antigüedad, <b>600</b> euros. Alcanzados <b>45</b> años de antigüedad, <b>1.050</b> euros. Cantidades abonadas en un <b>único plazo</b> .
<b>Ayuda Defunción</b>	Indemnización <b>a derecho habientes</b> .  <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ A partir de <b>1</b> año del ingreso en la empresa, <b>3</b> mensualidades iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.</li> </ul>
<b>Incapacidad Temporal (IT)</b>	Complemento del <b>100%</b> de la retribución objeto de cotización en bajas acreditadas por la Seguridad Social:  <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>1ª</b> baja del año, desde el <b>1º</b> día hasta un máximo de <b>18</b> meses.</li> <li>✗ A partir de la <b>2ª</b> baja, a partir del <b>4º</b> día, hasta un máximo de <b>18</b> meses.</li> </ul>

## Jornada Laboral

### Artículos 24, 26

2011	1.776 horas	Efectivas en jornada <b>partida</b> (con descanso ininterrumpido de <b>1 hora</b> ) y <b>continuada</b> .
2012	1.768 horas	
<b>24 y 31 de diciembre</b>	La jornada ordinaria finalizará a las <b>14,30</b> horas.	
<b>Vacaciones</b>	<p><b>30 días</b> naturales con carácter general.</p> <p><b>31 días</b> naturales y consecutivos cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Sea por organización de la empresa y se disfruten en los meses de <u>enero, febrero, marzo, abril, noviembre o diciembre</u>.</li> </ul> <p><b>Períodos y fechas de disfrute:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Acordados a primeros de año</b> con la representación legal de los trabajadores/as.</li> <li>✗ <b>Comunicadas</b> al trabajador/a con <b>2</b> meses de antelación.</li> <li>✗ En supuesto de no acuerdo, prevalece criterio de las empresas y subsiste derecho de reclamación.</li> </ul>	
	<p>Supuesto de <b>coincidencia</b> del periodo vacacional con <b>Incapacidad Temporal (IT)</b> derivada de <b>embarazo, parto, la lactancia natural</b> o con el periodo de <b>suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo</b> previsto en el artículo <b>48.4 y 48.bis</b> del Estatuto de los Trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Derecho</b> a su <b>disfrute</b> en fecha distinta o inmediatamente después de finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.</li> </ul> <p>Supuesto de <b>coincidencia</b> del periodo vacacional con <b>Incapacidad Temporal (IT)</b> por contingencias <b>distintas</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Derecho</b> a su <b>disfrute</b> a la finalización del período de IT siempre que no hayan transcurrido más de <b>18</b> meses a partir del final del año en que se hayan originado.</li> </ul>	

## Licencias

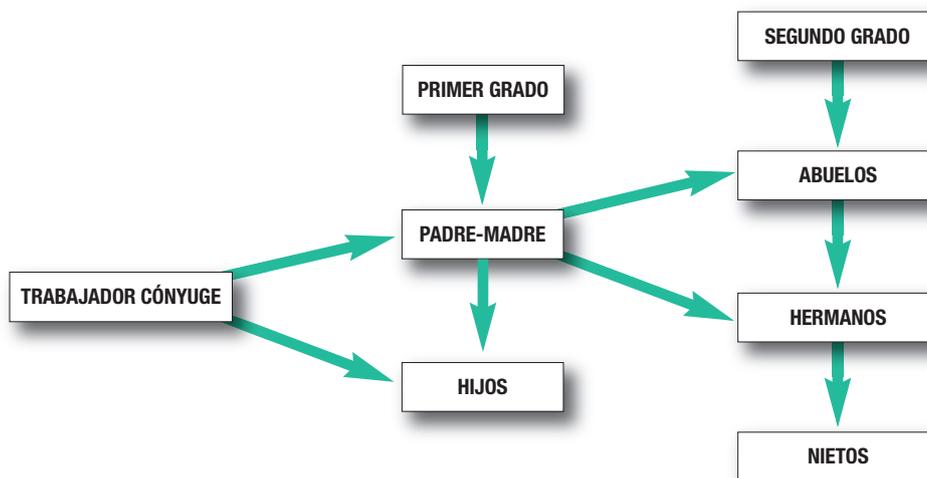
### Artículo 27

Previo aviso y justificación con derecho a retribución.

Equiparables a PAREJAS DE HECHO con certificación de inscripción en el Registro correspondiente.

<b>Matrimonio</b>	15 días
<b>Nacimiento de hijo, hija o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.</b>	3 días 4 días, cuando se precise <b>desplazamiento</b> .
<b>Traslado domicilio habitual</b>	1 día
<b>Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal regulado por Norma Legal o Convencional</b>	<p>Tiempo <b>indispensable</b>.</p> <p>✗ Si <b>imposibilita</b> la prestación del trabajo en más del <b>20%</b> de jornada en <b>3 meses</b>, la empresa podrá pasar al trabajador a <b>excedencia</b>.</p> <p>✗ Si por su cumplimiento se percibiera <b>indemnización</b>, se <b>descontará</b> su importe del salario.</p>
<b>Matrimonio de hijos, hijas, padre o madre, hermanos o hermanas.</b>	1 día coincidente con <b>el evento</b> .

## Grados de Consanguinidad y Afinidad



## Excedencias y Licencias no retribuidas

### Artículo 28

<b>Voluntarias</b>	<p>Por período <b>mínimo</b> de 4 meses y <b>máximo</b> de 5 años.</p> <p>Condiciones requeridas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ Mínimo <b>1</b> año de antigüedad.</li><li>✗ No se puede prestar servicios en empresas de la competencia salvo autorización expresa y por escrito.</li><li>✗ <b>No es computable</b> a ningún efecto.</li><li>✗ Petición formulada por <b>escrito</b> con <b>1</b> mes de antelación.</li></ul> <p><b>Reincorporación</b> solicitada con <b>1</b> mes de antelación: <b>automática</b>.</p>
<b>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, adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.</li></ul> <p>No superior a <b>2</b> años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ Un familiar hasta <b>2º</b> grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</li></ul> <p>Derecho <b>individual</b> de mujeres y hombres.</p> <p><b>Computable</b> a efectos de antigüedad.</p> <p>En el <b>1º</b> año, con <b>reserva</b> de puesto de trabajo. En el <b>segundo</b> año, queda referida a un puesto del mismo grupo o categoría <b>equivalente</b>.</p> <p>Supuestos de <u>familia numerosa</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ Categoría <b>general</b>: <b>15</b> meses como máximo.</li><li>✗ Categoría <b>especial</b>: <b>18</b> meses como máximo.</li></ul>

## Prendas de Trabajo

### Artículo 30

2 equipos anuales.

Además, para servicios de **mantenimiento** y **reparto**.

- ✗ Calzado adecuado (**1** par año o **reponiendo** el deteriorado).

# Derechos Individuales de aplicación en el sector regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contemplados en el Convenio.

## Estatuto de los Trabajadores Protección contra la violencia de género

**Artículos 37.7, 40.3 bis, 45.n, 52.d, 53.4 y 54.g**

<b>Reducción de Jornada</b>	Disminución proporcional del salario. Reordenación del horario.
<b>Ocupar otro Puesto de Trabajo</b>	Del mismo Grupo Profesional que la empresa tenga <b>vacante</b> en cualquier otro de sus centros de trabajo. Duración inicial de 6 meses con reserva de puesto de trabajo anterior.
<b>Suspensión del Contrato</b>	<b>Decisión</b> de la trabajadora.
<b>Ausencias</b>	<b>No</b> se consideran como faltas de asistencia al trabajo siempre que sean acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud.
<b>Despido</b>	Serán <b>nulos</b> los despidos por el ejercicio de los derechos anteriores. Será <b>causa</b> de despido el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

## Licencias

### Artículo 37.4, 4bis, 5, 6 y 7

<p><b>Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses</b> (Incluye adopción o acogimiento)</p>	<p>1 hora de ausencia <b>retribuida</b> que se podrá dividir en 2 fracciones. <b>Posibilidad</b> de <b>sustituir</b>, a voluntad de la mujer, por reducción de 1/2 hora de la jornada o <b>acumulación</b> en jornada completa. <b>Derecho indistinto</b> para <b>uno</b> progenitores. <b>Incremento</b> proporcional en caso de parto, adopción o acogimiento <b>múltiple</b>.</p>
<p><b>Parto prematuro</b> <b>Hospitalización del neonato a continuación del parto</b></p>	<p>Para el padre o la madre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Ausencia de <b>1</b> hora de trabajo.</li> <li>✗ <b>Máximo de 2</b> horas con disminución proporcional del salario.</li> </ul>
<p><b>Cuidado directo de un menor de 8 años por Guardia Legal</b></p> <p><b>Cuidado directo de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial</b></li> <li>✗ <b>Familiar, hasta 2º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo</b></li> </ul> <p><b>En ambos casos sin que esa persona desempeñe una actividad retribuida.</b></p>	<p><b>Reducción</b> de la jornada de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Mínima: 1/8</b> de la jornada.</li> <li>✗ <b>Máxima: 1/2</b> de la jornada.</li> </ul> <p>Conlleva <b>disminución</b> proporcional del salario. <b>Derecho indistinto</b> mujer/hombre.</p>
<p><b>Cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma durante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas)</b></li> <li>✗ <b>Por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración.</b></li> </ul>	<p><b>Reducción</b> de la mitad jornada de trabajo hasta que el menor cumpla <b>18</b> años. Posibilidad de <b>acumular</b> en jornadas completas por convenio colectivo. <b>Derecho indistinto</b> mujer/hombre.</p>

## Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo

### Artículos 48 y 48 bis

Los períodos se disfrutarán **en régimen de jornada completa o a tiempo parcial** previo acuerdo.

<p><b>Parto</b></p>	<p><b>16</b> semanas ininterrumpidas y ampliables en <b>2</b> semanas más en supuesto de parto múltiple a partir del <b>segundo</b>.</p> <p>Distribución a opción de la interesada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Siempre <b>6</b> semanas inmediatamente posteriores al parto.</li> <li>✗ Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto.</li> </ul> <p>Supuesto de <b>fallecimiento de la madre</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ El <b>otro progenitor</b> hará uso de la <b>totalidad</b> o del tiempo que reste del período de suspensión.</li> </ul> <p>Supuesto <b>fallecimiento de hijo/hija</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ El período <b>no</b> se ve reducido.</li> </ul>	
<p><b>Parto prematuro</b> <b>Hospitalización del neonato a continuación del parto</b></p>	<p>A instancias de la <b>madre</b> o, en su defecto, del otro progenitor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Posibilidad</b> de computar la suspensión a partir del alta hospitalaria, excluyendo las <b>6</b> semanas de suspensión obligatoria.</li> </ul> <p>Caso de hospitalización superior a <b>7</b> días.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Ampliación</b> del período mientras dure la misma con un máximo de <b>13</b> semanas adicionales.</li> </ul>	
<p><b>Acogimiento o Adopción</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>De duración no inferior a 1 año</b></li> </ul>	<p>Preadoptivo o permanente de menores de <b>6</b> años.</p> <p>Menores de edad, mayores de <b>6</b> años.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Discapacidad, minusvalía, circunstancias personales, provenir del extranjero.</li> </ul>	<p>Duración de <b>16</b> semanas ininterrumpidas y ampliables en <b>2</b> semanas por cada menor a partir del <b>segundo</b>.</p> <p><b>Siempre</b> desde la fecha de Resolución Judicial o decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo.</p> <p>Adopción <b>Internacional</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Período de suspensión podrá iniciarse hasta <b>4</b> semanas antes de la Resolución de Adopción.</li> </ul>

## Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2013.

<b>Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos</b>	Duración adicional de la suspensión en <b>2</b> semanas.
<b>Paternidad</b>	<p>Para nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta <b>6</b> años o menores de edad que sean mayores de <b>6</b> años cuando se trate de menores discapacitados o por circunstancias de provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ <b>13</b> días ininterrumpidos, <b>ampliables</b> en <b>2</b> días en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple a partir del <b>segundo</b>.</li><li>✗ En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es <b>uno</b> solo de los progenitores.</li></ul>

## Extinción del contrato de trabajo

### Artículos 52.d, 53.4 y 55.5

<b>Supuestos de declaración de NULIDAD del Despido</b>	<p>Por <b>ausencias</b> acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud derivadas de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ Maternidad.</li><li>✗ Lactancia.</li><li>✗ Riesgo durante embarazo.</li><li>✗ Enfermedades causadas por embarazo.</li><li>✗ Parto o lactancia.</li></ul> <p>Por <b>discriminación</b> de derechos fundamentales y libertades públicas.</p> <p>Durante los <b>períodos de licencias, suspensión del contrato y excedencias</b> derivados de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ Maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento.</li></ul>
--	--

## Ley de Prevención de Riesgos Laborales Durante el embarazo y la lactancia

### Artículo 26

<b>Embarazo y Lactancia</b>	Evaluación de riesgos del puesto de trabajo. <ul style="list-style-type: none"><li>✗ Adopción de medidas necesarias para <b>evitar riesgo</b>.</li><li>✗ Cuando sea necesario, <b>no</b> se realizará trabajo nocturno o a turnos.</li><li>✗ <b>Cambio</b> de puesto de trabajo, con certificación médica de esta recomendación.</li><li>✗ Determinación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.</li></ul>
-----------------------------	--

## FITEQA - CC.OO.

### FITEQA – CC.OO.

Ríos Rosas, 44 A Primero - 28003 Madrid  
Tel. 917 572 587  
e-mail: 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 Valencià

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  
entrepanta- 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



**fiteqa**



**industrias textil-piel,  
químicas y afines**

Ríos Rosas, 44 A Primero - 28003 Madrid

Tel. 917 572 587

e-mai: [fiteqa@fiteqa.ccoo.es](mailto:fiteqa@fiteqa.ccoo.es)