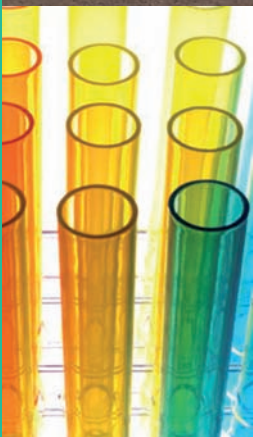
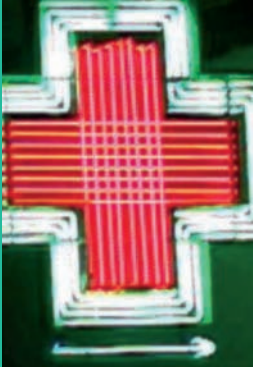


Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2010-2012.



TÚ CONVENIO

tú ganas

TUS DERECHOS



fiteqa



industrias textil-piel,
químicas y afines

Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2010-2012.

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 **39,87%** 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 suscrito el pasado día 19 de abril de 2012, conjuntamente con CHTJ-UGT y USO y la Federación de la Distribución Farmacéutica (FEDIFAR) como la organización patronal del sector.

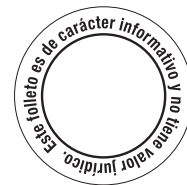
Como comprobarás, su contenido abarca desde los incrementos salariales y las tablas de salarios correspondientes hasta el **detalle de los derechos individuales** que te asisten como trabajador o trabajadora del sector.

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 estas afiliado podrás acceder a el a través de nuestra página web, www.fiteqa.ccoo.es o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre y apellidos, a 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 2012**.

Tipos de Contratos

Artículo 8

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

Tipos de Contratos

	Deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.
Tiempo Parcial	<p>Para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad.</p> <p>Mismos derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.</p>
Jubilación Parcial y Contrato de Relevo	<p>Regulado por el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Simultáneo 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>Duración: 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

2010	1,5%	
2011	1,3%	
2012	Incremento	1,5%
	Revisión	<p>Si el IPC es superior al 3%:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Pago del 50% de lo que exceda del 3%. ✗ Retroactivo al mes de enero. ✗ No tiene repercusión en Tablas. <p>Si el IPC es inferior al 3%, se mantiene el 1,5% inicial y:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ No corresponde devolución alguna. ✗ No tiene repercusión en Tablas.

Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2010-2012.

Tablas Salariales

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

Grupo	2010	2011	2012
0	21.085,72	21.359,83	21.680,23
I	18.188,64	18.425,09	18.701,47
II	16.218,36	16.429,20	16.675,64
III	15.231,89	15.429,90	15.661,35
IV	14.614,02	14.804,00	15.026,06
V -Nivel 1	13.988,20		
V -Nivel 2	8.867,04		
Salario Mínimo Garantizado		15.107,90	15.639,02

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

Salario Mínimo Garantizado

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

Otros Pluses y Conceptos Salariales

Plus de Coordinación	Personal integrado en Grupo IV que <u>coordine habitualmente y a lo largo de su jornada laboral, las funciones de otros trabajadores integrados en el mismo</u> , percibirán el 3% del salario base del grupo , devengándose por día efectivamente trabajado.
Complemento personal	Para supuesto concreto motivado por cambio del sistema de categorías a grupos profesionales en el Convenio de 2002-2004: ✗ no es compensable ni absorbible y, además, siempre revalorizable .
Antigüedad	Por cada cuatrienio, 5% del salario reflejado en Tabla salarial del Grupo Profesional que corresponda. Normas para cómputo: ✗ Si computan licencias con sueldo, situaciones de incapacidad temporal, períodos de prueba y régimen eventual cuando la persona se incorpore a como fija en la plantilla de la empresa. ✗ No computan excedencias voluntarias.
Permanencia	Alcanzados 25 años de antigüedad, 600 euros. Alcanzados 45 años de antigüedad, 1.050 euros. Cantidades abonadas en un único plazo .
Ayuda Defunción	Indemnización a derecho habientes . ✗ A partir de 1 año del ingreso en la empresa, 3 mensualidades iguales cada una de ellas a la última percibida por el trabajador, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.
Incapacidad Temporal (IT)	Complemento del 100% de la retribución objeto de cotización en bajas acreditadas por la Seguridad Social: ✗ 1ª baja del año, desde el 1º día hasta un máximo de 18 meses. ✗ A partir de la 2ª baja, a partir del 4º día, hasta un máximo de 18 meses.

Jornada Laboral

Artículos 24, 26

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

Licencias

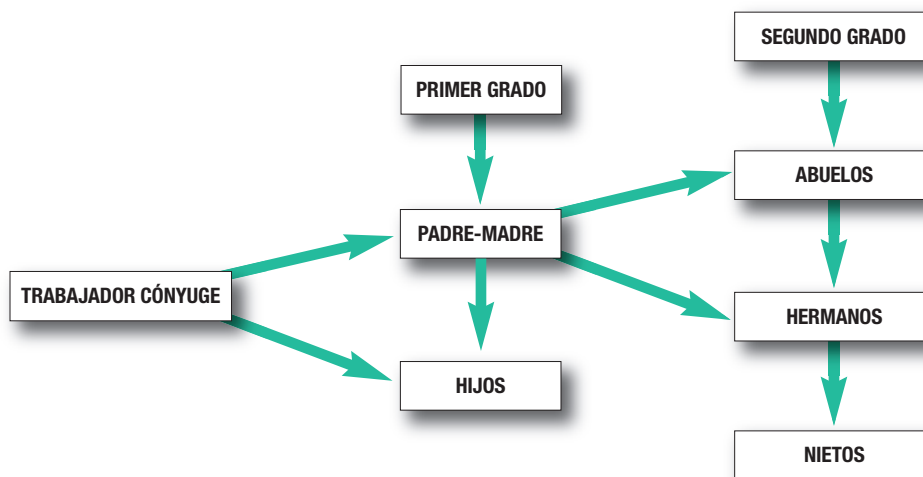
Artículo 27

Previo aviso y justificación con derecho a retribución.

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

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

Grados de Consanguinidad y Afinidad



Excedencias y Licencias no retribuidas

Artículo 28

Voluntarias	<p>Por período mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.</p> <p>Condiciones requeridas:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Mínimo 1 año de antigüedad.✗ No se puede prestar servicios en empresas de la competencia salvo autorización expresa y por escrito.✗ No es computable a ningún efecto.✗ Petición formulada por escrito con 1 mes de antelación. <p>Reincorporación solicitada con 1 mes de antelación: automática.</p>
Cuidados Familiares	<p>No superior a 3 años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ 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. <p>No superior a 2 años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Un familiar hasta 2º 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. <p>Derecho individual de mujeres y hombres.</p> <p>Computable a efectos de antigüedad.</p> <p>En el 1º año, con reserva de puesto de trabajo. En el segundo año, queda referida a un puesto del mismo grupo o categoría equivalente.</p> <p>Supuestos de <u>familia numerosa</u>:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Categoría general: 15 meses como máximo.✗ Categoría especial: 18 meses como máximo.

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

Reducción de Jornada	Disminución proporcional del salario. Reordenación del horario.
Ocupar otro Puesto de Trabajo	Del mismo Grupo Profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Duración inicial de 6 meses con reserva de puesto de trabajo anterior.
Suspensión del Contrato	Decisión de la trabajadora.
Ausencias	No se consideran como faltas de asistencia al trabajo siempre que sean acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud.
Despido	Serán nulos los despidos por el ejercicio de los derechos anteriores. Será causa 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>Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses (Incluye adopción o acogimiento)</p>	<p>1 hora de ausencia retribuida que se podrá dividir en 2 fracciones. Posibilidad de sustituir, a voluntad de la mujer, por reducción de $\frac{1}{2}$ hora de la jornada o acumulación en jornada completa. Derecho indistinto para uno progenitores. Incremento proporcional en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.</p>
<p>Parto prematuro Hospitalización del neonato a continuación del parto</p>	<p>Para el padre o la madre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Ausencia de 1 hora de trabajo. ✗ Máximo de 2 horas con disminución proporcional del salario.
<p>Cuidado directo de un menor de 8 años por Guardia Legal</p> <p>Cuidado directo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial ✗ Familiar, hasta 2º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo <p>En ambos casos sin que esa persona desempeñe una actividad retribuida.</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Mínima: 1/8 de la jornada. ✗ Máxima: 1/2 de la jornada. <p>Conlleva disminución proporcional del salario. Derecho indistinto mujer/hombre.</p>
<p>Cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma durante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) ✗ Por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración. 	<p>Reducción de la mitad jornada de trabajo hasta que el menor cumpla 18 años.</p> <p>Posibilidad de acumular en jornadas completas por convenio colectivo. Derecho indistinto 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>Parto</p>	<p>16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas más en supuesto de parto múltiple a partir del segundo.</p> <p>Distribución a opción de la interesada.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Siempre 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. ✗ Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto. <p>Supuesto de fallecimiento de la madre.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ El otro progenitor hará uso de la totalidad o del tiempo que reste del período de suspensión. <p>Supuesto fallecimiento de hijo/hija.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ El período no se ve reducido. 	
<p>Parto prematuro Hospitalización del neonato a continuación del parto</p>	<p>A instancias de la madre o, en su defecto, del otro progenitor.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Posibilidad de computar la suspensión a partir del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas de suspensión obligatoria. <p>Caso de hospitalización superior a 7 días.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Ampliación del período mientras dure la misma con un máximo de 13 semanas adicionales. 	
<p>Acogimiento o Adopción</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ De duración no inferior a 1 año 	<p>Preadoptivo o permanente de menores de 6 años.</p> <p>Menores de edad, mayores de 6 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Discapacidad, minusvalía, circunstancias personales, provenir del extranjero. 	<p>Duración de 16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas por cada menor a partir del segundo.</p> <p>Siempre desde la fecha de Resolución Judicial o decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo.</p> <p>Adopción Internacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la Resolución de Adopción.

Convenio Colectivo Estatal de Distribuidores de Productos Farmacéuticos 2010-2012.

Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos	Duración adicional de la suspensión en 2 semanas.
Paternidad	<p>Para nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 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">✗ 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple a partir del segundo.✗ En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es uno solo de los progenitores.

Extinción del contrato de trabajo

Artículos 52.d, 53.4 y 55.5

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

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

Artículo 26

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

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 Valencià

Plaça Napol's 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**

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