

Convenio laboral para las empresas y trabajadores de perfumería y afines 2010-2011



TÚ CONVENIO

tú ganas

TUS **DERECHOS**



industrias textil-piel,
químicas y afines

Convenio laboral para las empresas y trabajadores de perfumería y afines 2010-2011

La **Industria de la Perfumería** 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 **47%** de los delegados y delegadas que, diariamente, eligen los trabajadores y trabajadoras en las empresas de la Industria de la Perfumería.

Esta publicación tiene por objeto darte a conocer los aspectos más importantes del Convenio Colectivo de la Industria de la Perfumería que **FITEQA-CCOO** ha suscrito el pasado día 18 de junio, conjuntamente con FIA UGT, y la Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (STANPA) 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.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 Industria de la Perfumería 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 BOE y, en cualquier caso, a los 30 días de su firma, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Cláusula de No discriminación

Artículo 7

Compromiso de velar por la **igualdad de retribución** para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el **artículo 14 de la Constitución Española**, así como por la adecuada aplicación de la normativa que regule la **igualdad de género**.

Tipos de Contratos

Artículo 12

Duración Determinada	Por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos siempre por escrito. Mismos derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.
Eventual	Exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos. Duración Máxima (con las prorrogas previstas en la Ley): <ul style="list-style-type: none"> ✗ 9 meses dentro de un período de 12. ✗ 12 meses dentro de 18.
Obra o Servicio	Trabajos suficientemente diferenciados, limitados en el tiempo con duración prevista.
Interinidad	Expresamente para cubrir ausencias en: <ul style="list-style-type: none"> ✗ excedencia especial, excedencia o suspensión del contrato por paternidad y maternidad. ✗ vacaciones, enfermedad o situaciones análogas. Cesarán sin derecho de indemnización al incorporarse el titular.
Tiempo Parcial	Por escrito y para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la empresa. Duración Mínima de 12 horas semanales o 48 mensuales, salvo para jornada completa. Mismos derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.
Fijos Discontinuos	Realización de trabajos que teniendo ese carácter no se repitan en fechas ciertas.
Relevo	Formalidades y requisitos recogidos en legislación vigente siempre a solicitud del trabajador afectado objeto de jubilación. Se podrá pactar acumulación del tiempo de trabajo en una determinada época.

Tipos de Contratos

Prácticas	<p>Con Titulación Académica, Profesional o Académica reconocida.</p> <p>Se pueden concertar para actividades de los Grupos 3 en adelante.</p> <p>Concertados por plazo inferior al máximo legal, se podrán prorrogar una sola vez hasta el citado plazo máximo.</p>
Formación	<p>Mayores de 16 y menores de 21 años.</p> <p>Adquisición de formación para desempeño de oficio o un puesto de trabajo cualificado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Supuesto de Programas de Escuelas-Taller, límite de edad de 24 años. ✗ Situación de capacidades diferentes, sin límite de edad. <p>Duración máxima de 2 años, para algunas actividades excepcionalmente hasta 3 años.</p> <p>Prorrogables una sola vez.</p> <p>Grupos 2 y 3.</p> <p>Grupos 4 y 5 que no exijan Titulación previa.</p> <p>Retribución referida un tiempo de trabajo efectivo igual al 85% de la jornada máxima prevista:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Salario Mínimo Garantizado del Grupo que corresponda a su actividad. ✗ 1^{er} año, el 80%; 2^o año, el 90 y, excepcionalmente, el 3^o con el 100%. <p>Mismos derechos que resto de plantilla.</p>
Sucesión de Contratos	<p>Supuesto de contratos en período de 30 meses en un plazo superior a 24 para mismo o distinto puesto de trabajo mediante 2 o más contratos temporales para la misma empresa o grupo de empresas, o a través de ETT's se convierten en indefinidos.</p>
Indemnizaciones	<p>Para contratos que según Legislación tengan derecho a indemnización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 10 días por año proporcional a duración de los mismos.

Capacidades diferentes

Artículo 16

Obligación de contratar, como mínimo, al 2% de la plantilla	<p>Empresas que excedan de 50 empleos fijos.</p>
Obligación de situar en Puesto de Trabajo adecuado	<p>A quienes de la plantilla tengan capacidades diferentes por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico. <p>Por razones distintas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ El mejor acoplamiento. <p>Preferencia si perciben subsidios o pensión inferiores al salario mínimo interprofesional</p> <p>Retribuciones: La correspondiente al nuevo puesto de trabajo.</p>

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.

Períodos de Prueba

Artículos 23

Grupos 6, 7 y 8	6 meses.
Grupos 4 y 5	3 meses, excepto personal comercial (6 meses).
Grupo 3	1 mes Supuesto de venta en stand. <ul style="list-style-type: none">× Indefinidos 6 meses.× Contratos duración determinada 3 meses.
Grupos 1 y 2	1 mes.

Siempre por escrito y todos son de trabajo efectivo.

Incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, suspensión del contrato por paternidad o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento **interrumpen** el cómputo.

Traslados Individuales

Artículo 26 (Siempre que impliquen cambio de domicilio familiar)

A solicitud del trabajador o trabajadora	Carece de derecho a indemnización por gastos originados.
Mutuo acuerdo	Condiciones pactadas por escrito .
Personal NO contratado en empresas con centros móviles o itinerantes	Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Notificación mínima de 30 días. Compensación de gastos: <ul style="list-style-type: none">× Locomoción del interesado y de los familiares a su cargo.× Transporte de mobiliario, ropa y enseres.× Indemnización de 2 meses de salario real.× Ayudas necesarias para el disfrute de vivienda similar abonando, si fuera necesario, diferencia de renta en más. Derecho a 20 días por año de servicio si se rechaza el traslado con máximo de 12 mensualidades.

Cambios de Puestos de Trabajo

Artículos 29

Personal adscrito con carácter forzoso	Con destino a un Grupo Profesional distinto. ✗ Reintegrados a su Grupo en cuanto exista vacante en el suyo.
Con remuneración de destajo o primas	NO es posible el cambio. ✗ Excepto causa de fuerza mayor.

Trabajos de distinto Grupo Profesional

Artículo 30

Supuesto 1 Con destino a un Grupo Profesional SUPERIOR	Duración nunca superior a 6 meses ininterrumpidos u 8 alternos en 1 año, excepto para: ✗ Sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial. Transcurridos 4 meses ininterrumpidos o 6 alternos, convocatoria de concurso-oposición (artículo 22) La retribución será la del Grupo superior . Garantía de reintegro al Grupo Profesional de origen al cesar las causas del cambio.
Supuesto 2 Con destino a un Grupo Profesional INFERIOR	Duración máxima: 2 meses ininterrumpidos. 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 trabajadora, el salario será el del Grupo de destino .

Ceses voluntarios en la Empresa

Artículos 31

Plazos de preaviso y condiciones	
Grupos 7 y 8	2 meses.
Grupos 4, 5 y 6	1 mes, excepto: Grupo 4 (Producción y Mantenimiento), 15 días.
Grupos 1, 2 y 3	15 días.
Penalizaciones por incumplimiento de preaviso del trabajador: ✗ Salario de 1 día por cada día de retraso.	
Incumplimiento de la empresa en cuanto al abono de la liquidación: ✗ Salario de 1 día por cada día de retraso, con límite de 15 días.	

Salarios

Tabla de Salario Mínimo Garantizado (SMG)

Artículo 34

Concepto y Composición	
En jornada completa	SMG de 13.650,66 euros brutos anuales.
Composición	<p>Totalidad de conceptos retributivos en</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Actividad normal, trabajos medidos o habitual en no medidos. ✗ Jornada normal y completa. <p>No incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Antigüedad y pluses obligatorios. <p>No es referencia para cálculo de antigüedad y pluses.</p>

Grupos Profesionales	SMG (euros/año)
GP 1	13.650,66
GP 2	14.606,19
GP 3	15.834,76
GP 4	17.609,40
GP 5	20.066,49
GP 6	23.479,17
GP 7	28.529,95
GP 8	36.174,31

Incrementos y pluses

Masa Salarial Bruta

Artículos 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41

Los incrementos salariales y los pluses pactados están referidos a la **Masa Salarial Bruta (MSB)** de cada Empresa. Para su aplicación es necesaria la intervención de los **Delegados y Delegadas de Personal y, en su caso, de los Comités de Empresa así como de las Secciones Sindicales.**

Conceptos incluidos en la MSB

Retribuciones salariales brutas	Salario base. Plus convenio. Beneficios y pluses. Incentivos. Complementos y primas. Pagas extraordinarias.
Otros conceptos económicos	Comisiones. Dietas. Premios y prestaciones especiales. Becas. Subvenciones a comedor. Vivienda. Otros beneficios sociales no retributivos.
Retribuciones horas extraordinarias	
Otras retribuciones: Antigüedad	

Condiciones pactadas

2010	Incremento	1,20% sobre Masa Salarial Bruta.
	Revisión Salarial	<p>Exceso de IPC real sobre el 1,2%, retroactivo desde 1 de enero de 2010.</p> <p>Si IPC real fuera inferior al 1,2%, la diferencia se tendrá en cuenta en el incremento de 2011.</p>
2011	Incremento	1% sobre Masa Salarial Bruta.
	Revisión Salarial	<p>Exceso de IPC real sobre el 1%, retroactivo desde 1 de enero de 2011</p> <p>Si IPC real fuera inferior al 1,2%, la diferencia se tendrá en cuenta en el incremento del año siguiente.</p>
Inaplicación del Incremento	Tras 1 año en pérdidas en ejercicios contables y previsiones del ejercicio en curso.	
Antigüedad	<p>Congelada en su base de cálculo actual.</p> <p>Para empresas de nueva creación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Modelo Anual: 31,37 euros/año. ✗ Modelo Trienios: 78,43 euros/año. ✗ Modelo Quinquenios: 156,86 euros/año. 	
Pluses obligatorios (turnicidad, rotación horarios, nocturnidad y penosidad)	<p>Turnicidad, rotación de horarios, nocturnidad y penosidad.</p> <p>Abonados con anterioridad a este convenio, se incrementan en el % pactado en el convenio.</p> <p>Originados a partir de este convenio según Tabla Base (euros/día).</p>	
	GP 1	23,98
	GP 2	25,67
	GP 3	27,84
	GP 4	30,92
	GP 5	35,23
	GP 6	41,28
	GP 7	50,13
	GP 8	63,56
Nocturnidad	25% de la Tabla Base de Pluses Obligatorios de cada Grupo (euros/día):	
	GP 1	29,98
	GP 2	32,09
	GP 3	34,80
	GP 4	38,65
	GP 5	44,04
	GP 6	51,60
	GP 7	62,66
	GP 8	79,45

Condiciones pactadas

Penosidad y Toxicidad	10% de la Tabla Base de Pluses Obligatorios de cada Grupo (euros/día): GP 126,38 GP 228,24 GP 330,62 GP 434,01 GP 538,75 GP 645,41 GP 755,14 GP 869,92
Turno cerrado	10% de la Tabla Base de Pluses Obligatorios del Grupo 3. ✗ 2,78 euros/días lineal para todos los grupos.
Turno continuo	15% del SMG del Grupo 3. ✗ 4,18 euros/día lineal para todos los grupos.
Rotación de horarios	5% de la Tabla Base de Pluses Obligatorios del Grupo 3. ✗ 1,39 euros/día lineal para todos los grupos.
Desplazamientos y Dietas	Poblaciones distintas a la de la empresa salvo condiciones más beneficiosa en la empresa: ✗ 18,55 euros cuando realicen 1 comida fuera y pernocten en su domicilio. ✗ 31,73 euros, cuando realicen las 2 comidas fuera, pernoctando en su domicilio. ✗ 63,25 euros, cuando, además de realizar las 2 comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio.

Nota: Para 2011, las tablas se incrementarán en el porcentaje pactado para cada año.

Complemento de incapacidad temporal

Artículo 48

Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social y de las Mutuas hasta alcanzar el 100% del salario real.

✗ Accidente laboral, enfermedad profesional, ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas y maternidad.

Jornada Laboral

Artículos 42, 43, 44, 45, 46 y 47

Jornada Anual	1.720 horas efectivas para los años 2010 y 2011.	
Conciliación	<p>Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Posibilidad de horario flexible de entrada y salida previa petición y acuerdo expreso con la Empresa.</p>	
Calendario Laboral	<p>1 mes a partir de su publicación en BOE se hará público incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Horarios, fiestas nacionales, autonómicas y locales cuadrante horario donde existan turnos rotativos y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos. <p>Con acuerdo colectivo posibilidad de distribución irregular pudiendo superar 9 horas diarias.</p> <p>Colectivo con tareas de venta en grandes almacenes o similares:</p> <p>Además de las fiestas oficiales, disfrute de, al menos, 4 días hábiles acordando las fechas con la Empresa.</p>	
Flexibilidad	<p>Con preaviso de 3 días, la empresa podrá cambiar distribución de hasta 60 horas anuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Al inicio o al final de la jornada en un máximo de 2 horas. ✗ Máximo de 5 sábados o días de libranza al año en supuesto de turnos (40 horas anuales). <ul style="list-style-type: none"> • Compensación de 1,25 horas por cada hora trabajada en descanso retribuido. • 0,25 restante en metálico. 	
Turnos	Proceso continuo	24 horas del día, durante los 365 del año.
	Turno cerrado	24 horas del día, de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos.
Horas extraordinarias	<p>Compensación preferible por descanso: 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria, siendo acumulables a días enteros acordándose con el trabajador/a las fechas concretas del mismo.</p> <p>En supuesto de compensación económica: 1,50 sobre valor hora ordinaria con límite de 60 horas al año.</p>	
Vacaciones	<p>30 días naturales, retribuidos al promedio obtenido por todos los conceptos en jornada normal, en los 3 meses anteriores a su inicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 15 días naturales e ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre. <p>Supuesto de coincidencia total o parcial del período vacacional por suspensión por maternidad, incapacidad temporal por embarazo, parto, lactancia natural o paternidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ derecho a disfrutar inmediatamente después de finalizar el periodo suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. <p>Supuesto de Incapacidad temporal antes de iniciar vacaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ derecho a su disfrute en fecha distinta. 	

Jornada Laboral

Complementos por Incapacidad Temporal durante vacaciones hasta el 100% en supuesto de:

- ✗ Sin interrupción del período vacacional.
- ✗ Casos de accidente laboral, enfermedad profesional, ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas y maternidad.

Reducción por motivos familiares

Cuidado directo de un familiar, 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.

Reducción de la jornada de trabajo, **con la disminución proporcional del salario** entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Licencias

Artículos 48, 51, 52, 53 y 54

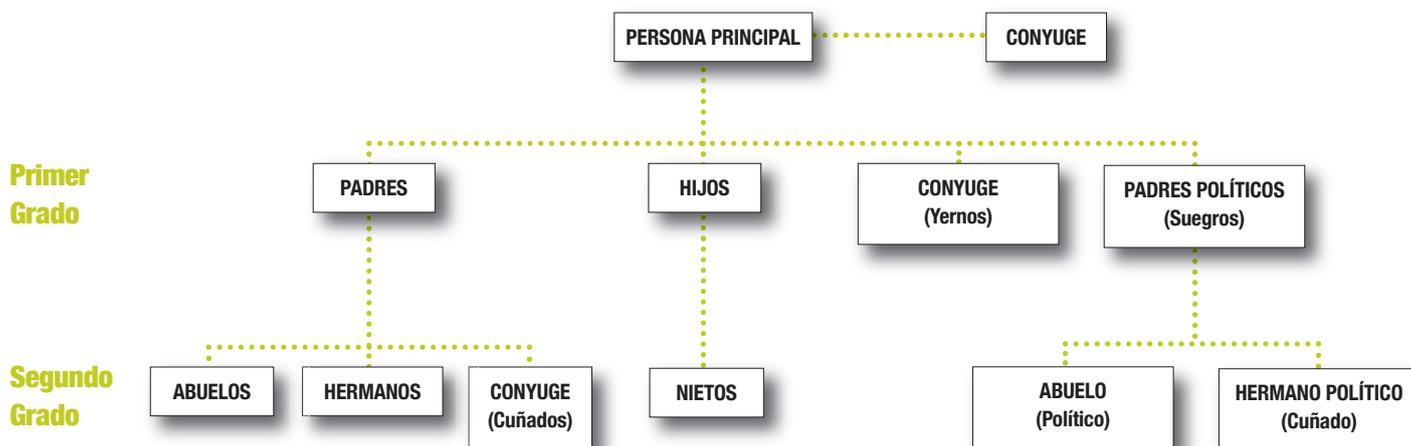
Matrimonio.	15 días naturales retribuidos .
Nacimientos de hijos/as.	Días hábiles y retribuidos: 2 días con desplazamiento hasta 100 Km. 3 días con desplazamiento hasta 200 Km. 4 días con desplazamiento superior a 200 Km.
Accidentes o enfermedades graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo o con hospitalización mínima de 24 horas o fallecimientos de parientes hasta 2º grado consanguinidad.	Días naturales y retribuidos: 2 días con desplazamiento hasta 100 Km. 3 días con desplazamiento hasta 200 Km. 4 días con desplazamiento superior a 200 Km.
Fallecimiento pariente 1º grado consanguinidad producido en otro país.	6 días naturales retribuidos .
Matrimonio de hijos, padres o hermanos.	1 día natural y retribuido en fecha de ceremonia.
Traslado del domicilio habitual.	1 día hábil y retribuido .
Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.	Por el tiempo indispensable y retribuido .
Disfrute de derechos educativos generales y de formación profesional (exámenes).	Tiempo regulado en la legislación vigente .
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.	Por el tiempo indispensable y retribuido . El progenitor, previa solicitud a la empresa, podrá acceder a un permiso no retribuido para acompañamiento.

Licencias

Urgencias de los Servicios Públicos de Salud	Tiempo necesario y justificado por los Servicios de Salud. Acompañamiento pariente 1^{er} grado consanguinidad.
Parto prematuro u hospitalización del neonato	1 hora de ausencia retribuida . Incompatible con el disfrute de cualquier otro permiso o licencia.
Asistencia Consultorio Médico (sea o no de la Seguridad Social) en horas coincidentes con la jornada laboral	Tiempo necesario y retribuido justificando la ausencia. Sin retribución para acompañamiento. <ul style="list-style-type: none"> ✗ De hijos menores de 8 años. ✗ De mayores de 1^{er} grado de consanguinidad que no puedan valerse. Se podrán establecer mecanismos de compensación horaria.
Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses	1 hora de ausencia retribuida que se podrá dividir en dos fracciones Posibilidad de sustituir por reducción de ½ hora de jornada diaria en la salida o la entrada. Posibilidad de acumulación de una hora de ausencia diaria en jornadas completas Derecho Indistinto para los progenitores.
Licencias sin sueldo de hasta 3 meses	Período de prueba superado y 6 meses de antigüedad. Para nueva licencia deberán transcurrir 2 años desde la terminación de la anterior.

Para licencias derivadas de una relación matrimonial se equiparán las parejas de hecho legalmente registradas o acreditadas

Grados de consanguinidad y afinidad



Excedencias

Artículo 55

Sin reserva de puesto de trabajo	<p>Mínima de 4 meses y no superior a 5 años. El tiempo de excedencia no se computa a ningún efecto. En ningún caso para contratos de duración determinada. Derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar grupo profesional. Si no se solicita el reingreso 1 mes antes de finalizar la excedencia se causará baja definitiva en la empresa.</p>
Con reserva de puesto de trabajo	<p>Cuidados familiares</p> <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 el 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>Posibilidad de fraccionamiento. Derecho individual de mujeres y hombres. Computable a efectos de antigüedad y derecho de asistencia a cursos de formación. Durante 1º año derecho de reserva de su puesto de trabajo. A partir de ese año, reserva referida a un puesto del mismo grupo profesional. Si no se solicita el reingreso 1 mes antes de finalizar la excedencia se causará baja definitiva en la empresa.</p>
Especial	<p>Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo en que se perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.</p>

Protección contra la violencia de género

Artículos 28, 48 y 61

Reducción, reordenación de Jornada u horario flexible	Disminución proporcional del salario.
Ocupar otro Puesto de Trabajo	Derecho preferente del mismo Grupo Profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Duración de 6 meses con reserva del puesto anterior . Finalizado este período la afectada opta en uno u otro puesto.
Período de Prueba	Queda interrumpido .
Suspensión del Contrato	Decisión de la trabajadora. Duración inicial de 6 meses prorrogables por decisión Judicial.
Ausencias	No se consideran como faltas de asistencia al trabajo siempre que sean acreditadas por los Servicios Sociales o de Salud.
Acoso sexual	Considerado como falta muy grave .

Suspensiones del contrato con reserva de puesto de trabajo

Artículo 56

Los períodos se disfrutarán en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo	Parto	<p>16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas más en supuesto de parto múltiple. 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 padre 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.
	Acogimiento o Adopción	<p>Preadoptivo o permanente de menores de 6 años. 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. Siempre desde la fecha de Resolución Judicial o decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo. Adopción Internacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la Resolución de Adopción.

Suspensiones del contrato con reserva de puesto de trabajo

Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos

Duración adicional de la suspensión en **2** semanas

Paternidad

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

- ✗ **13** días ininterrumpidos, **ampliables** en **2** días en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple
- ✗ En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es **uno** solo de los progenitores

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 65

Vigilancia periódica

Gratuitos y específicos.

Respeto al derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud

Reconocimientos Médicos

Reconocimientos generales **periódicos**

Específicos

- ✗ Adecuados a las materias primas o aditivos que se manipulen en el puesto de trabajo
- ✗ **Anualmente** exploración **voluntaria** ginecológica (física y frotis vaginal para mujeres mayores de 35 años)
- ✗ Varones mayores de **50** años: control voluntario medición PSA

Embarazo o parto reciente

Desempeño de un puesto de trabajo o función **diferente y compatible**.

- ✗ **Previo** certificado Servicios Médicos de la Seguridad social o de Mutuas
- ✗ **Ausencia retribuidas** para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación

Protección especial

Menores de 18 años, con información a padres o tutores

Para aquellas personas que por sus condiciones personales, estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptando las medidas preventivas y de protección que sean necesarias.

Personal con contrato de duración determinada, de empresas de trabajo temporal y de contratas

Prendas de Trabajo

Artículo 69

Carácter obligatorio y gratuito

- ✗ Técnicos: 2 batas al año
- ✗ Personal obrero: 2 monos o buzos de trabajo

FITEQA - CC.OO.

FITEQA – CC.OO. Estatal

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@lb.ccoo.es

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
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



fiteqa



www.fiteqa.ccoo.es

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