

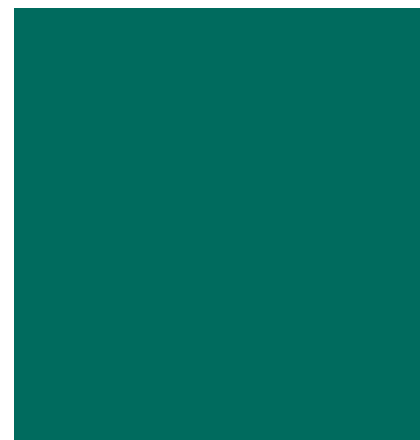


# La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos



*secretaría confederal  
de la mujer*

**CC.OO.**







# La conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos



<b>Presentación,</b>	<b>págs. 4 y 5</b>
<b>Permisos retribuidos,</b>	<b>págs. 6 y 7</b>
<b>Reducción de la jornada por motivos familiares,</b>	<b>págs. 8 y 9</b>
<b>Excedencias,</b>	<b>págs. 10 y 11</b>
<b>Derecho a la reserva del puesto de trabajo,</b>	<b>págs. 12 y 13</b>
<b>Riesgo durante el embarazo,</b>	<b>págs. 14 y 15</b>
<b>Despido y extinción del contrato,</b>	<b>págs. 16 y 17</b>
<b>Otras propuestas de mejora,</b>	<b>pág. 17</b>
<b>Directorio Secretarías de la Mujer de CC.OO.</b>	<b>pág. 18</b>

# Presentación

**La Ley 39/1999 para la conciliación de la vida familiar y laboral, fue aprobada el 5 de noviembre de 1999, tras un trámite parlamentario que fue precedido de un periodo de consultas con los agentes sociales, durante el cual CC.OO. y UGT presentamos nuestras propuestas que tan sólo fueron recogidas en parte, quedando fuera algunos elementos que consideramos esenciales para una correcta transposición de las directivas comunitarias (maternidad, protección de la salud, permisos parentales), y para favorecer la utilización por parte de los hombres de los derechos regulados para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que aunque reconocemos los importantes avances introducidos con respecto a la legislación anterior, ambos Sindicatos valoramos muy críticamente que se hubiese desaprovechado esta oportunidad para impulsar de una manera más efectiva los objetivos proclamados en el preámbulo de la Ley: conciliación de la vida familiar y laboral, reparto de las responsabilidades familiares, protección frente a decisiones empresariales injustas y discriminatorias, que guardasen relación con la atención de las responsabilidades familiares.**

Algunos de los derechos establecidos en la Ley (permisos, excedencias, reducción de jornada, suspensión del contrato por parto, adopción, o riesgo durante el embarazo), suelen tener su plasmación en las regulaciones contractuales de los convenios colectivos. Por ello, en los criterios para la negociación colectiva del 2000 y 2001 de CC.OO. incluimos un llamamiento para que los textos de los convenios se adecuasen a la nueva formulación legal y para que, en la medida de lo posible se reflejasen los derechos reconocidos mediante la incorporación de una serie de propuestas de mejora, en base a aquellos temas que habíamos presentado a la Administración durante el periodo de consultas de la Ley y que no fueron recogidos en ésta.

Durante la negociación colectiva del año 2000, se inició la adecuación de los convenios a la Ley de Conciliación, introduciendo en algunos casos, mejoras significativas, pero el número de convenios que aún no han hecho esta revisión es extensísimo, en unos casos, a pesar de haber sido negociados en el 2000, y en otros por que están siendo negociados en estos momentos o lo serán en años sucesivos. Que la norma reguladora de condiciones de trabajo más conocida por trabajadores y trabajadoras, el convenio colectivo, contemple condiciones desfasadas e inferiores a la legislación vigente, supone un serio obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos laborales, a pesar de que la ley, en estos temas, actúe como norma mínima. Por ello, es necesario redoblar los esfuerzos por actualizar la regulación en los convenios colectivos, planteando su revisión ya sea en las mesas negociadoras del convenio o en las Comisiones Paritarias de interpretación y vigilancia del mismo.

Uno de los aspectos importantes de la Ley de Conciliación, siguiendo una senda ya iniciada en anteriores modificaciones legales, es la de establecer que los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral son derechos individuales, que pueden utilizar tanto un trabajador como una trabajadora, con la sola excepción del permiso por parto que sigue siendo un derecho de la madre trabajadora que puede ceder al padre, y el permiso de lactancia que sólo puede ser utilizado por el padre en el caso de que la madre trabaje. Sin embargo, muchos convenios, incluso algunos que en su día introdujeron mejoras con relación a la legislación vigente en otros momentos, mantienen redactados que otorgan estos permisos (lactancia, reducción de jornada, excedencia, parto o adopción), sólo a las trabajadoras, vulnerando con ello la letra y el espíritu de la legislación, y también, de los criterios y objetivos sindicales.

La mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidados familiares, es un elemento central en el mantenimiento de los niveles de discriminación laboral de las trabajadoras, en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción, en sus condiciones de trabajo y en el reconocimiento profesional y retributivo. Fomentar la utilización por parte de los hombres de los permisos existentes para el cuidado de niños y otros familiares, es una forma más de ayudar a la eliminación de la discriminación de género en el mercado laboral.

Para facilitar a las personas responsables de la negociación colectiva sectorial o de empresa, la revisión de los convenios en relación a la Ley de Conciliación, acompañamos una serie de cua-

droso que recogen por una parte, el redactado básico que en cada materia debe incluirse en los convenios para reflejar al menos lo establecido en la legislación, y por otra, algunas propuestas de mejora, a modo de ejemplo y de acuerdo con los criterios sindicales. La Ley de Conciliación también regula otros aspectos, como prestaciones sociales, procedimientos administrativos, etc., que no suelen formar parte de las materias reguladas en la negociación colectiva, por lo que no se incluyen en los cuadros, aunque sería conveniente la máxima difusión posible en el seno de las empresas.

Otras normas legales, anteriores y posteriores a la Ley de Conciliación, regulan aspectos que guardan relación directa con materias reguladas en esta Ley, por ejemplo, en relación al derecho a la formación continua de las personas que tienen el contrato suspendido por causa de permisos o excedencias por cuidado de hijos, en relación a los contratos de sustitución de las personas que cogen este tipo de permisos, o a la reducción de jornada por los mismos motivos o por el cuidado de familiares. La acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel activo en garantizar el derecho a la formación y en impulsar la creación de empleo mediante contratos de sustitución, frenando la tendencia habitual de amortizar, provisional o definitivamente, los puestos de trabajo de las personas que solicitan permisos o excedencias.



# Texto mínimo a incluir en el convenio

## Permisos retribuidos



- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Apartados 3.b y 3.f del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores



# Propuestas de mejora

- Ampliación del número de días de permisos retribuidos por estos conceptos cuando se trate de familiares o personas convivientes con el trabajador o trabajadora.
- En los casos de enfermedad grave y/u hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa.
- Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos menores de ocho años y personas dependientes a la asistencia sanitaria.
- Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos menores de ocho años aquejados de enfermedad infecto-contagiosa.
- Incluir un número determinado de días u horas anuales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.



# Texto mínimo a incluir en el convenio

## Reducción de la jornada por motivos familiares



Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

8 — Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**Apartados 4, 5 y 6 del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores**

# Propuestas de mejora

- Por permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- Ampliar a ocho años la edad del menor que genere el derecho a una reducción de la jornada de trabajo.
- Los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.
- Como medida de fomento del empleo, todas las reducciones de jornada por motivos familiares deberán ser suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.



# Texto mínimo a incluir en el convenio

## Excedencias



Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencia:

- A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- A un periodo de hasta un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

# Propuestas de mejora

- Extender hasta tres años la posibilidad de excedencia para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Este período de excedencia computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionales o para la generación de pluses o complementos retributivos, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.
- Como medida de fomento del empleo, todas las excedencias deberán ser suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.

Todo lo regulado anteriormente sobre **permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencias**, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.



# Texto mínimo a incluir en el convenio

## Derecho a la reserva del puesto de trabajo



Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

- **Maternidad:** la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.
- **Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de ésta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes:** la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

12

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

# Propuestas de mejora

- Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.
- Como medida de fomento del empleo, todas las suspensiones por maternidad serán suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.



# Texto mínimo a incluir en el convenio

## Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia



Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

14

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

# Propuestas de mejora

- El último párrafo de la página precedente podría redactarse en los siguientes términos:

“Todas las medidas previstas en los párrafos anteriores serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”.

- En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la Empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.
- Como medida de fomento del empleo, las suspensiones por riesgo durante el embarazo o la lactancia serán suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.



# Texto mínimo a incluir en el convenio

## Despido y extinción del contrato



La Empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contrato en los siguientes supuestos:

- La de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere el punto anterior, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma ley.

**16**

Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados, debiendo ser en todo caso justificada ante la representación sindical u organismo laboral competente.

**Apartado 4 del Artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores**



# Propuestas de mejora

- El redactado del segundo punto podría ser:

La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión y la de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ellas, y durante el primer año siguiente al reingreso tras el disfrute de la excedencia por dichos motivos.



## Otras propuestas de mejora

Negociar limitaciones a las modificaciones individuales de las condiciones de trabajo o una movilidad geográfica no deseada, para los siguientes supuestos:

- La de las trabajadoras durante el periodo de embarazo .
- La de los trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- La de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado, o estén disfrutando, permiso por lactancia o reducción de jornada por motivos familiares.
- La de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado excedencia por motivos familiares y durante el primer año de su reincorporación a la empresa.

Negociar limitaciones a la aplicación forzosa de la distribución irregular de la jornada (horas flexibles, complementarias,...), en los supuestos de dificultades personales o familiares para conciliar la vida familiar y laboral.

■ **CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.**

Fernández de la Hoz, 12 3º 28010 MADRID  
91 702 80 95  
mujeres@ccoo.es

■ **COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA**

Traiano, 1 41002 SEVILLA  
954 22 29 93/94/95  
mujer.an@and.ccoo.es

■ **UNION REGIONAL DE ARAGON**

Paseo de la Constitución, 12 50008 ZARAGOZA  
976 23 91 85  
rlanzuela@aragon.ccoo.es

■ **COMISIONES OBRERAS ASTURIAS**

Asturias, 9 33004 OVIEDO  
985 25 79 87/71 87  
hgonzalez@asturias.ccoo.es

■ **UNION REGIONAL DE CANARIAS**

Primero de Mayo, 21 5ª 35002 LAS PALMAS  
928 44 75 04  
jpascual@canarias.ccoo.es

■ **COMISIONES OBRERAS CANTABRIA**

Santa Clara, 9 39001 SANTANDER  
942 31 83 32  
spolsoc.cn@cantabria.ccoo.es

■ **UNION REGIONAL DE CASTILLA LEON**

Plaza Madrid, 4, 7º 47001 VALLADOLID  
983 39 33 55/15 16  
mujer.ur@cleon.ccoo.es

■ **UNION REGIONAL DE CASTILLA MANCHA**

Plaza Horno de la Magdalena, 1 1º 45001 TOLEDO  
925 25 51 00  
sagroc.cm@cm.ccoo.es

■ **CC.OO. NACIONAL DE CATALUNYA**

Via Laietana, 16 08003 BARCELONA  
93 481 29 13  
dona@conc.es

■ **CONFEDERACION SINDICAL DE EUSKADI**

Uribitarte, 4 48001 BILBAO  
94 424 34 24  
felip@euskadi.ccoo.es

■ **UNION REGIONAL DE EXTREMADURA**

San Salvador, 9 3º 06800 MERIDA  
924 31 99 61  
unionreg.extrem@extremadura.ccoo.es

■ **SINDICATO NACIONAL DE CC.OO. DE GALICIA**

General Pardiñas, 26 15701 SANTIAGO DE COMPOSTELA  
981 57 44 00  
tperez@galicia.ccoo.es

■ **CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. DE LES ILLES**

Francisco de Borja i Moll, 3 07003 PALMA MALLORCA  
971 72 60 60/61  
dona@ccoo.illes.balears.net

■ **UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN**

Lope de Vega, 38 28014 MADRID  
91 536 51 98  
mujer.mad@usmr.ccoo.es

■ **UNION PROVINCIAL DE CCOO MELILLA**

Plaza 1º de Mayo, s/n 3º pl 29803 MELILLA  
952 67 65 35  
melillacoo@interbook.net

■ **UNION REGIONAL DE MURCIA**

Corbalán, 4 30002 MURCIA  
968 35 50 30  
ccoomurcia@murcia.ccoo.es

■ **UNION SINDICAL DE NAVARRA**

Navarro Villoslada, 21 31003 NAVARRA  
948 24 42 00  
parriaga@euskadi.ccoo.es

■ **UNION REGIONAL DE RIOJA**

Milicias, 1 26003 LOGROÑO  
941 23 81 44/24 42 22  
rioja@rioja.ccoo.es

■ **CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO. PAÍS VALENCIÀ**

Plaza. Nápoles y Sicilia, 5 3ª 46003 VALENCIA  
96 388 21 00  
ovila@pv.ccoo.es

■ **COMFIA-FEDERACIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS**

Cristino Martos, 4 28015 MADRID  
91 540 93 17  
lpinyol@comfia.net

■ **FEDERACION ACTIVIDADES DIVERSAS**

Cristino Martos, 4 28015 MADRID  
91 540 92 30  
jcano@aadd.ccoo.es

■ **FEDERACION ADMINISTRACIÓN PUBLICA**

Cardenal Cisneros, 65 28010 MADRID  
91 593 88 88  
ibernabe@fsap.ccoo.es

■ **FEDERACION AGROALIMENTARIA**

Cristino Martos, 4 28015 MADRID  
91 540 92 66  
Maribel.Navarro Manzano@unilever.com

■ **FEDERACIÓN DE COMERCIO HOSTELERÍA Y TURISMO**

Cristino Martos, 4 28015 MADRID  
91 540 92 21  
rpascual@fecoht.ccoo.es

■ **FEDERACION ENSEÑANZA**

Cristino Martos, 4 28015 MADRID  
91 540 92 03  
fe@fe.ccoo.es

■ **FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL QUIMICAS Y AFINES**

Cristino Martos, 4 28015 MADRID  
91 540 92 40  
fiteqa@fiteqa.ccoo.es

■ **FEDERACION MINEROMETALURGICA**

Fernandez de la Hoz, 12 28010 MADRID  
91 319 19 44  
ppuente@conc.es

■ **FEDERACION DE PENSIONISTAS**

Cristino Martos, 4 28015 MADRID  
91 540 92 02  
pensionistas@fpj.ccoo.es

■ **FEDERACION SANIDAD**

Cristino Martos, 4 28015 MADRID  
91 540 92 85  
aalmagro@sanidad.ccoo.es

■ **FEDERACION TRANSPORTES Y COMUNICACIÓN**

Cristino Martos, 4 28015 MADRID  
91 540 93 06  
mamartinez.fct@fct.ccoo.es