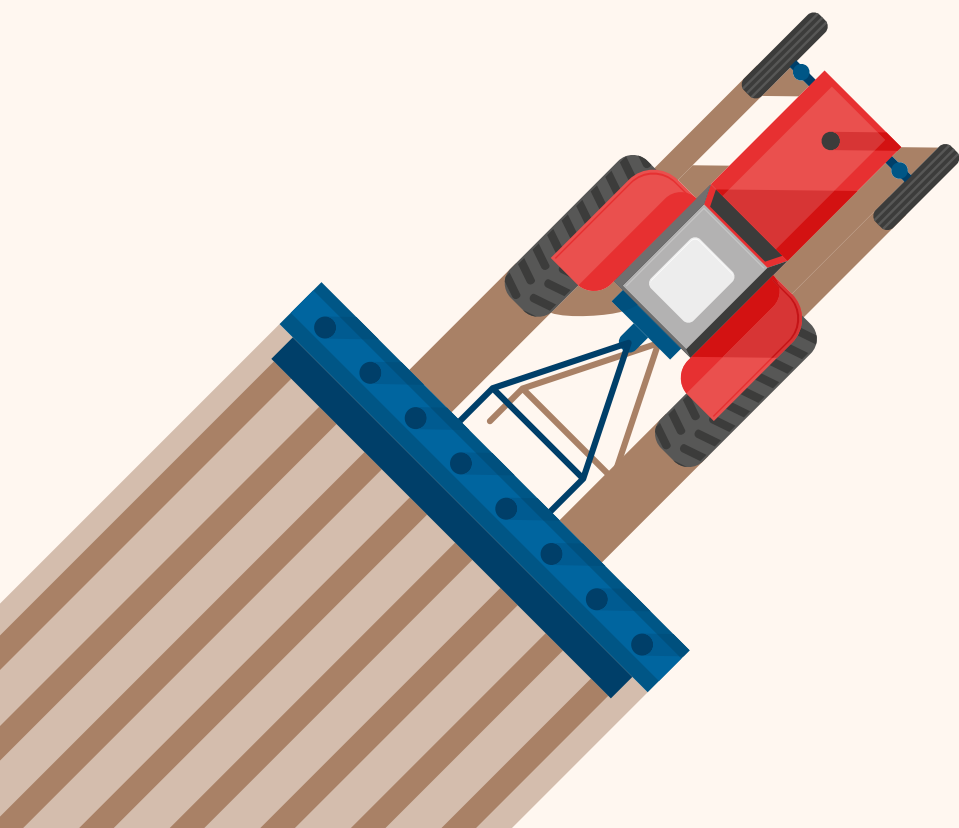


GHID DE INFORMARE SOCIALĂ ȘI DE MUNCĂ PENTRU CAMPANIILE AGRICOLE 2022



GHID DE INFORMARE SOCIALĂ ȘI DE MUNCĂ PENTRU CAMPANIILE AGRICOLE 2022

INTRODUCERE:	3
1 - CUM SĂ CAUȚI UN LOC DE MUNCĂ?	4
2 - DREPTURI FUNDAMENTALE ALE LUCRĂTORILOR ȘI LUCRĂTOARELOR SEZONIERI/SEZONIERE	5
3 - INFORMARE SOCIALĂ, DE MUNCĂ, SINDICALĂ ȘI CONTRACT COLECTIV APLICABIL	7
4 - ALTE INFORMAȚII UTILE	10
5 - UNDE NE AFLĂM	11



Introducere

CCOO este primul sindicat din Spania, având cele mai multe persoane afiliate și fiind cel mai votat în cadrul miilor de procese electorale, de asemenea și în sectorul agrozootehnic.

Acest lucru ne permite să negociem contractele colective din sector la nivel național și regional în cadrul Comunităților Administrative Autonome. Totodată negociem și facem propuneri referitoare la dialogului social cu Guvernul central în cadrul Comisiei de Muncă Tripartite și al Comisiei Centrale, al celor Regionale și Provinciale de Fluxuri Migratorii. În acest domeniu prezentăm propuneri concrete pentru a avansa în ce privește reglementarea fluxurilor migratorii de muncă ordonate, sigure și cu drepturi pentru toate persoanele migrante.

CCOO de Industria [CCOO din Industrie] ne-am asumat angajamentul și obligația de a-i informa pe cei și pe cele pe care îi/le reprezentăm cu privire la drepturile și obligațiile care le revin la integrarea pe piața muncii. Trebuie să desfășurăm această muncă de consiliere și informare, specificând clar care sunt funcțiile și limitele noastre în cadrul rolului pe care ni-l atribuie Constituția țării noastre.

NU suntem o agenție de plasament, nici o Agenție de Muncă Temporară, nici intermediari pe piața muncii. Respectiv, nu suntem o bursă de locuri de muncă, nici nu dispunem de oferte de muncă, nu oferim contracte de muncă și nici nu punem în legătură angajatorii/angajatoarele cu lucrătorii/lucrătoarele.

Munca noastră are scopul de a informa și de a oferi consiliere socială, pe probleme de muncă și informații cu privire la următoarele aspecte:

- Cum, unde și când să te adresezi pentru a căuta un loc de muncă în campaniile agricole în Spania?
- Care sunt drepturile și obligațiile tale în calitate de lucrător/lucrătoare sezonier/ă.
- Consiliere socială, pe probleme de muncă și sindicală înainte, în timpul și după încetarea relației de muncă.
- Aplicarea și îndeplinirea Contractelor Colective aplicabile în fiecare caz, deoarece acestea, în general, sunt de competența provinciei sau a Comunității Administrative Autonome ori a Regiunii și în mai mică măsură de cea a întreprinderii.
- Efectuăm supervizarea condițiilor de cazare asigurate lucrătorilor/ lucrătoarelor sezonieri/e în diferitele campanii agricole.
- Veghem asupra îndeplinirii normelor privind sănătatea în muncă, a drepturilor de formare și de egalitate a șanselor, precum și a nediscriminării de orice fel.
- Gestionarea documentelor și formularelor de bază: contracte, ștate de plată, cotizații la Asigurările Sociale, cardul de sănătate etc.

Pentru informare pe probleme sociale și de muncă, sindicală și cu privire la imigrare te așteptăm la sediile Federațiilor sau Sindicatelor Provinciale ale CCOO de Industria cele mai apropiate. Le poți găsi pe următorul link: <http://industria.ccoo.es/Territorios>

Actualizarea informațiilor, noutăților și a legislației muncii poate fi consultată pe pagina noastră web în diferite limbi. [click aici](#)

1. Cum să cauți un loc de muncă?

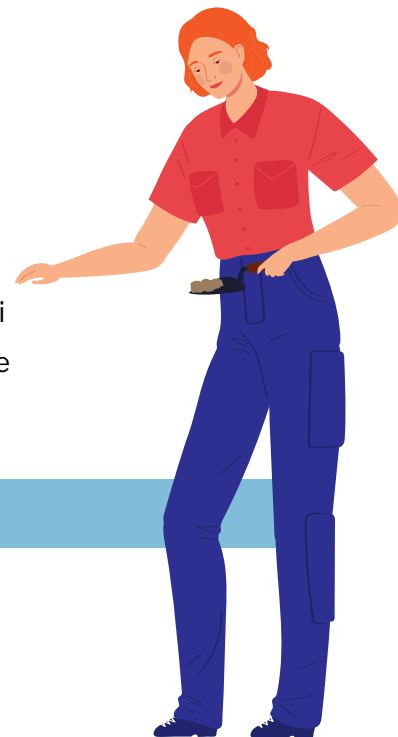
Selecționează în Calendarul Campaniilor Agricole Naționale 2022:

[click aici](#)

1. Tip de produs
2. Date aproximative de recoltare
3. Provincia și localitățile unde se desfășoară

Pentru a te informa dacă sunt locuri de muncă, poți consulta site-ul:

1. Pagina Web a Serviciului Public de Muncă Național, www.sepe.es
2. Oficiile Serviciului Public de Muncă al Comunității Autonome și/sau al localității
3. Te poți înscrie în calitate de solicitant sau ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă în sectorul agricol



DACĂ DATELE ÎNTREPRINDERILOR NU SE AFLĂ ÎN CADRUL SERVICIULUI PUBLIC DE MUNCĂ, POȚI CĂUTA:

1. La Primăriile localităților unde se desfășoară campaniile agricole
2. La serviciile de Orientare ale localităților (Agenți de Muncă)
3. La entitățile care efectuează intermedieri pe probleme de muncă.
4. Dacă ai mai lucrat pentru o întreprindere sau un angajator, contactează-i direct.
5. Ca informație adițională, te putem orienta de la sediul CCOO din zona cea mai apropiată unde se desfășoară campania.

DACĂ AI VERIFICAT CĂ SUNT OFERTE DE MUNCĂ DAR COINCID MAI MULTE CAMPANII AGRICOLE S LA ACEEAȘI DATĂ, TE POATE AJUTA SĂ ALEGI:

1. Să cauți de lucru în alte campanii în locurile mai apropiate, în scopul de a lucra cât mai mult timp posibil.
2. Să contactezi întreprinderea pentru a ști care este durata de muncă prevăzută, precum și care sunt condițiile de muncă și de cazare.
3. ORDINUL ISM/1485 2021, din 24 decembrie, prin care se reglementează gestionarea colectivă a contractărilor în origine pentru anul 2022. (Anexa cuprinde condițiile de habitabilitate ale locurilor cazare).

Dacă găsești un loc de muncă și ai probleme cu contractul, încasarea salariului, aplicarea contractului colectiv sau cu privire la drepturile de formare sau informare,

CONTACTEAZĂ TELEFONIC SAU MERGI DIRECT LA CCOO DE INDUSTRIA ȘI SOLICITĂ CONSILIERE PE PROBLEME DE MUNCĂ ȘI SPRIJIN PENTRU A FACE RECLAMAȚIILE PE CARE DOREȘTI SĂ LE PREZINȚI. VEI GĂSI ADRESELE PE PAGINA NOASTRĂ WEB:
[HTTP://INDUSTRIA.CCOO.ES/TERRITORIOS](http://industria.ccoo.es/territorios)

2. Drepturi de bază și fundamentale ale persoanelor care lucrează în regim sezonier



O muncă demnă, decentă, sigură și cu drepturi reprezintă obiectivul CCOO de Industria. Susținem aplicarea integrală a Reformei Pieței Muncii adoptată recent. O normă care consolidează contractul pe durată nedeterminată-discontinuu pentru munca în câmp, care precizează cauzele și condițiile concrete pentru îndeplinirea contractului în funcție de împrejurările producției.

Dacă ai îndoieli, înainte de a semna contractul, mergi la cel mai apropiat sediu CCOO de Industria și asigură-te că contractul tău respectă prevederile Decretului Regal-Lege 32/2021, din 28 decembrie, privind măsurile urgente pentru reformarea pieței muncii, garanția stabilității muncii și transformarea pieței muncii.

[↗ clic aquí](#)

ARTICOLUL 15 DURATA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

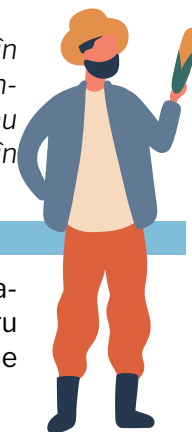
Contractul de muncă se prezumă că este încheiat pe durată nedeterminată. Contractul de muncă pe durată determinată se poate încheia numai din cauza circumstanțelor producției sau a înlocuirii lucrătorului. Pentru a se înțelege că există o cauză justificată de angajare temporară, va fi necesar să se precizeze în mod specific în contract motivul angajării temporare, circumstanțele concrete care o justifică și legătura acestuia cu durata preconizată.

Atunci când contractul pe durată determinată are la bază aceste circumstanțe ale producției, durata sa nu poate depăși șase luni. Durata maximă a contractului poate fi prelungită până la un an prin contract colectiv sectorial.

În cazul în care contractul a fost încheiat pe o durată mai scurtă decât cea maximă stabilită de lege sau în mod convențional, acesta poate fi prelungit, prin acordul părților, o singură dată, fără ca durata totală a contractului să depășească durata maximă menționată. De asemenea, întreprinderile pot încheia contracte din motive de producție pentru a face față unor cerințe determinate de situații ocazionale, previzibile și care au o durată redusă și delimitată în conformitate cu termenii prevăzuți în prezentul alineat. Întreprinderile vor putea utiliza acest contract numai pe o perioadă de maximum nouăzeci de zile în anul calendaristic, indiferent de numărul de persoane lucrătoare necesare care trebuie să se ocupe de situațiile specifice în fiecare dintre zilele respective, care trebuie să fie identificate corespunzător în contract. Aceste nouăzeci de zile nu pot fi utilizate în mod continuu. În ultimul trimestru al fiecărui an, întreprinderile trebuie să transmită reprezentanților legali ai persoanelor lucrătoare o previziune anuală de utilizare a acestor contracte.

- Nu poate fi identificată drept cauză a acestui contract executarea unor lucrări în cadrul unor contractări, subcontractări sau concesiuni administrative care constituie activitatea obișnuită sau curentă a întreprinderii, fără a aduce atingere încheierii acestuia atunci când există circumstanțele producției în termenii specificați anterior.
- Se pot încheia contracte pe durată determinată pentru înlocuirea unei persoane lucrătoare cu drept de rezervare a locului de muncă, cu condiția ca în contract să se specifice numele persoanei înlocuite și motivul înlocuirii.
- Contractul de înlocuire poate fi încheiat pentru completarea zilei de muncă reduse de către un alt lucrător, atunci când acea reducere are la bază cauze stabilite de lege sau reglementate în contractul colectiv de muncă, iar în contract se specifică numele persoanei înlocuite și cauza înlocuirii.

- *Contractul de înlocuire se poate încheia și pentru ocuparea temporară a unui loc de muncă în cadrul procesului de selecție sau promovare pentru acoperirea definitivă a acestuia prin contract pe durată nedeterminată, fără ca durata sa în acest caz să fie mai mare de trei luni, sau termenul inferior prevăzut în contractul colectiv, și nici nu poate fi încheiat un nou contract în același scop odată ce a fost depășită durata maximă menționată.*



ARTICOLUL 16 CONTRACTUL PE DURATĂ NEDETERMINATĂ- DISCONTINU

- Contractul pe durată nedeterminată permanent-discontinuu poate fi încheiat pentru prestarea unor lucrări cu caracter sezonier sau legate de activități productive sezoniere, sau pentru desfășurarea celor care nu au o astfel de natură dar care, fiind intermitente, au perioade de executare certă, determinată sau nedeterminată.
- Contractul de muncă pe durată nedeterminată-discontinuu, în conformitate cu prevederile articolului 8.2, trebuie să fie încheiat în mod obligatoriu în scris și trebuie să cuprindă, printre altele, elementele esențiale ale activității de muncă, durata perioadei de activitate, ziua de muncă și împărțirea orară a acesteia, deși acestea din urmă pot fi menționate în mod estimativ, fără a aduce atingere concretizării lor în momentul chemării persoanei lucrătoare la locul de muncă.
- Prin contract colectiv sau în lipsa acestuia, prin contract de întreprindere, se vor stabili criteriile obiective și oficiale după care trebuie să se conducă chemarea la lucru a persoanelor cu contract permanent-discontinuu. În orice caz, chemarea la lucru trebuie să se facă în scris sau prin orice alte mijloace care să-i permită persoanei interesate să fie înștiințată în mod corespunzător cu indicarea precisă a condițiilor de angajare a acesteia și cu suficient timp în prealabil.”

CINE SUNT PERSOANELE LUCRĂTOARE SEZONIERE?

Sunt considerate astfel atunci când trebuie să se deplaseze cel puțin 100 de kilometri de la locul lor obișnuit de reședință pentru a munci sau pentru a găsi un loc de muncă:

Drepturi:

1. **Dreptul la un contract de muncă și de a fi înscris în Sistemul Asigurărilor Sociale.**
2. **Dreptul la plata salariului și la odihna necesară.**
3. **Dreptul la Egalitate cu privire la condițiile de muncă: nediscriminarea din motive de sex sau origine.**
4. **Dreptul la integritate fizică și morală, precum și la intimitate personală.**
5. **Garantarea protecției, a Securității, Sănătății și Igienei muncii.**
6. **Dreptul la negociere colectivă, la întrunire și la grevă.**
7. **Dreptul de a se afilia în mod liber la un sindicat și de a păstra confidențialitatea afilierii sale.**

DOCUMENTE INDISPENSABILE:

- Să ai documentele personale actualizate: Documentul de identificare (DNI sau NIE), număr de înregistrare la Asigurările Sociale, Card de Sănătate, cont bancar...
- Să soliciteți un contract în scris, care trebuie să cuprindă următoarele elemente minime: durată, salariu, orar de lucru, categoria de muncă și contractul colectiv aplicabil, precum și fișa salariului real încasat [ștatul de plată].
- Trebuie să cunoști modul de utilizare a uneltelor și produselor toxice agricole și să iei măsurile de protecție și de prevenire necesare pentru a evita accidente (angajatorul/angajatoarea are obligația de a oferi personalului formare profesională de bază cu privire la aceste teme).
- Obligația de a păstra relații respectuoase cu superiorii/superioarele și cu colegii/colegele de muncă.

3. Informații de tip social, de muncă, sindicale și contractul colectiv aplicabil

Indiferent de durata campaniei agricole sau de numărul de zile de lucru, trebuie să solicitați întotdeauna:

a) Un contract care trebuie să cuprindă: ziua de lucru, salariul, concediile și condițiile de cazare și hrană (dacă sunt oferite).

În contract trebuie specificate identitatea părților, domiciliul întreprinderii sau al angajatorului/angajatoarei, tipul de contract și durata acestuia, categoria profesională și funcțiile lucrătorului/lucrătoarei, ziua de lucru sau orarul, salariul lunar și contractul colectiv aplicabil.

Dacă nu există un contract în scris și apar probleme, lucrătorul sau lucrătoarea trebuie să demonstreze că a avut o relație de muncă cu ajutorul martorilor (nu membri ai familiei), cu documente semnate de întreprindere sau cecuri, întotdeauna prin reclamație făcută la Inspekția de Muncă de către persoana lucrătoare afectată sau prin intermediul sindicatului

b) Salariul se stabilește prin Contractele Colective autonome [regionale] și pe provincii, care reglementează, totodată, categoriile, orele de muncă zilnice, prețul orei suplimentare și reținerile pentru cazare și hrană. Salariul perceput trebuie să fie cel puțin cel prevăzut în contractul colectiv aplicabil și **nu va putea fi niciodată mai mic decât Salariul Minim pe Economie (SMI)** publicat anual de către Guvern.

ÎN MOD GENERAL:

- Salariul Minim zilnic: 33,33 €
- Salariul Minim lunar: 1.000 €
- Salariul Minim anual: 14.000 € (14 plăți)



LUCRĂTORI/LUCRĂTOARE OCAZIONALI/OCAZIONALE ȘI SEZONIERI/SEZONIERE a căror muncă nu depășește 120 de zile în aceeași întreprindere:

- Salariul zilnic: **44,99 €/zi**, în mod general.
- Este necesară consultarea actualizării specifice a tabelelor salariale din Contractul Colectiv aplicabil după majorarea SMI pe anul 2022.

c) Cotizațiile și ajutoarele de la Asigurările Sociale: Trebuie să te asiguri că ești înregistrat în Sistemul Asigurărilor Sociale de către întreprindere și în regimul adecvat în cadrul Sistemului Special Agrar al Regimului General al Asigurărilor Sociale pentru lucrători/ lucrătoare în calitate de angajați/angajate (SEASS), și să verifici dacă aceasta îți cotizează pentru toate zilele reale lucrate. Totodată, verifică dacă ți se achită cotizația conform bazei de cotizare corespunzătoare salariului real încasat.

Cotizațiile la Asigurările Sociale sunt cele care dau dreptul la ajutoarele sociale (șomaj, ajutor social, I.T. [incapacitate temporară de muncă pentru] Maternitate, Paternitate, Pensii) de aceea trebuie să fie contabilizate corect, și trebuie să se verifice dacă sunt la zi și conform legii.

Poți consulta pe site-ul nostru documentul cu privire la bazele și categoriile de cotizare SEASS 2022

[↗ click aici](#)

d) Indemnizații la care ai dreptul deoarece cotizezi la Asigurările Sociale, cu condiția să îndeplinești cerințele prevăzute pentru fiecare dintre acestea.

- Asistență sanitară publică și gratuită.
- Indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.
- Acumularea zilelor cotizate pentru indemnizații [alocații] de maternitate/paternitate, șomaj, invaliditate și pensionare.
- Persoanele lucrătoare în Spania pot avea acces la Ajutoarele de Șomaj de tip contributiv sau asistențial: Dacă ești lucrător permanent-discontinuu ai dreptul la următoarele indemnizații de șomaj:
 - În cazul încetării indemnizației de tip contributiv.
 - Ajutor pentru pierderea locului de muncă.
 - Ajutor pentru persoanele de peste 52 de ani.
- În cazul persoanelor lucrătoare ocazionale sau a celor angajate permanent-discontinuu și care sunt rezidente în Andaluzia și Extremadura, se poate opta pentru Ajutorul Agrar și Venitul Agrar sau, în general, ajutoarele de șomaj sunt acordate persoanelor lucrătoare încadrate în Sistemul General al Asigurărilor Sociale.



Poți consulta [aici](#) tipurile de ajutoare care pot fi solicitate în prezent de către lucrătorii și lucrătoarele angajați/ angajate permanent-discontinuu.

LIMITELE MAXIME ALE VENITURILOR 2022 INCOMPATIBILE CU ÎNCASAREA SUBVENȚIEI ȘI A VENITULUI AGRAR ÎN ANDALUZIA

[click aici](#)

SUMA DE ÎNCASAT CU PRIVIRE LA VENITUL AGRAR ÎN ANDALUZIA ȘI EXTREMADURA DUPĂ CREȘTEREA IPREM ESTE URMĂTOAREA:

1 De la 25 la 64	zile de lucru	80% IPREM 463,20 €
2 De la 65 la 94	“	85% IPREM 492,17 €
3 De la 95 la 124	“	91% IPREM 526,91 €
4 De la 125 la 154	“	96% IPREM 555,86 €
5 De la 155 la 179	“	101% IPREM 584,81 €
6 De la 180	“	107% IPREM 619,55€

CCOO de Industria cerem Guvernului stabilirea dreptului tuturor persoanelor lucrătoare ocazionale agrare în Spania la Subvențiile sau Ajutoarele Asistențiale, așa cum prevede dispoziția Finală a 4^a din Legea de Integrare a REASS în Regimul General



4. Alte informații utile

Ai dreptul de a te afilia la un sindicat și de a păstra confidențialitatea opțiunii tale de afiliere sindicală, dreptul la întrunire; la negocierea colectivă; la grevă; de a fi reprezentat, consiliat și informat de către sindicaliști.

[↗ click aici](#)



INFORMAȚII CU PRIVIRE LA CONTRACTUL COLECTIV:

Contractul Colectiv aplicabil este un acord încheiat între sindicate și întreprinderi în care se stabilesc condițiile de muncă: salariul, ziua de lucru, concediile, orele suplimentare, prevenirea riscurilor profesionale etc.

Îndeplinirea acestuia este obligatorie și pot exista diferite tipuri de contracte colective în funcție de provincie sau de comunitatea autonomă. Niciodată nu poți avea condiții inferioare față de cele stabilite

în contractul colectiv, dar poți beneficia de cele care sunt mai bune. Contractul colectiv reglementează, de asemenea, categoriile profesionale; formarea; prevenirea riscurilor și protejarea sănătății; autorizațiile și permisele; drepturile sindicale; normele de sancționare, reglementează măsurile de egalitate între bărbați și femei.

În concluzie, contractul colectiv este unealta lucrătorilor/lucrătoarelor pentru stabilirea condițiilor de muncă colective în întreprinderea sau sectorul tău și trebuie să fie îndeplinite întocmai, așa cum prevede legea.

ALTE NORME UTILE

Decretul Lege 4/2022 din 15 martie, de adoptare a unor măsuri urgente de sprijinire a sectorului agrar ca urmare a secetei.

[↗ click aici](#)

Aplicarea Reducerii cerinței minime cu privire la zilele de muncă reale cotizate pentru accesul la Ajutorul și Venitul Agrar în Andaluzia și Extremadura.

[↗ click aici](#)

Protocolul de Măsuri de Securitate cu privire la COVID19 în sectorul agricol.

[↗ click aici](#)



5. Unde ne aflăm:

CCOO DE INDUSTRIA

C/ RAMÍREZ DE ARELLANO, 19 - 6ª PLANTA 28043 MADRID
TELEFON 91.319.63.90
DATELE SEDIILOR CCOO DE INDUSTRIA DIN TOATE
COMUNITĂȚILE AUTONOME.

CCOO DE INDUSTRIA DE ANDALUCÍA

AV CARDENAL BUENO MONREAL, 58 3ª PLANTA / 41013
SEVILLA
TELEFON: 954 507 028
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/ANDALUCIA

CCOO DE INDUSTRIA DE ARAGÓN

Pº DE LA CONSTITUCIÓN, 12, 2º / 50008 ZARAGOZA
TELEFON: 976 239 185
WWW.ARAGON.INDUSTRIA.CCOO.ES

CCOO DE INDUSTRIA DE ASTURIAS

C/ SANTA TERESA, 15 / 33005 OVIEDO
TELEFON: 98 525 15 77
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/ASTURIAS

CCOO DE INDUSTRIA DE CANTABRIA

C/ SANTA CLARA, 5, 2ª PLANTA / 39001 SANTANDER
TELEFON: 942 22 77 04
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/CANTABRIA

CCOO D'INDÚSTRIA DE CATALUNYA

VÍA LAIETANA, 16, 3ª PLANTA / 08003 BARCELONA
TELEFON: 93 481 27 96
WWW.INDUSTRIA.CCOO.CAT

CCOO DE INDUSTRIA DE CASTILLA Y LEÓN

PLAZA DE MADRID, 4, 4º / 47001 VALLADOLID
TELEFON: 983 29 07 88
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/CASTILLA_Y_LEON

CCOO DE INDUSTRIA DE EUSKADI

C/ URIBITARTE, 4 / 48001 BILBAO
TELEFON: 94 424 34 24
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/EUSKADI

CCOO DE INDUSTRIA DE GALICIA

C/ MARÍA, 42, 3ª PLANTA / 15402 FERROL
TELEFON: 981 36 93 23
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/GALICIA

CCOO DE INDUSTRIA DE LA RIOJA

C/ PIO XII, 33, 2º / 26003 LOGROÑO
TELEFON: 941 238 144
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/LA_RIOJA

CCOO DE INDUSTRIA DE ILLES BALEARS

C/ FRANCESC DE BORJA MOLL, 3
07003 PALMA DE MA- LLORCA
TELEFON: 971 726 060
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/ILLES_BALEARS

CCOO DE INDUSTRIA DE MADRID

C/ LOPE DE VEGA, 38, 6º / 28014 MADRID
TELEFON: 91 536 52 58
WWW.INDUSTRIAMADRID.CCOO.ES

CCOO DE INDUSTRIA DE MURCIA

C/ ALAMEDA DE SAN ANTÓN, 4 / 30205 CARTAGENA
TELEFON: 968 505 536
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/MURCIA

CCOO DE INDUSTRIA DEL PAÍS VALENCIÀ

PLAZA NÁPOLES Y SICILIA, 5 / 46003 VALENCIA
TELEFON: 96 388 21 45
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/PAIS_VALENCIA

CCOO DE INDUSTRIA DE NAVARRA

AVENIDA DE ZARAGOZA, 12, 5º / 31003 PAMPLONA
TELEFON: 948 244 200
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/NAVARRA

CCOO DE INDUSTRIA DE CASTILLA-LA MANCHA

PLAZA HORNO DE LA MAGDALENA, 1, 1º / 45001 TOLEDO
TELEFON: 925 289 763
C/ MIGUEL LÓPEZ DE LEGAZPI, 32 / 02005 ALBACETE
TELEFON: 967 191 913
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/CASTILLA_LA_MANCHA

CCOO DE INDUSTRIA DE CANARIAS

AVENIDA 1º DE MAYO, 21, 3º
35002 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
TELEFON: 928 44 75 28
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/CANARIAS

CCOO DE INDUSTRIA DE EXTREMADURA AVENIDA JUAN

CARLOS I, 41 / 06800 MÉRIDA
TELEFON: 924 301 325
WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES/EXTREMADURA

MADRID, APRILIE 2022

