

# GHID DE INFORMARE SOCIALĂ ȘI CU PRIVIRE LA MUNCĂ PENTRU CAMPANIILE AGRICOLE 2023

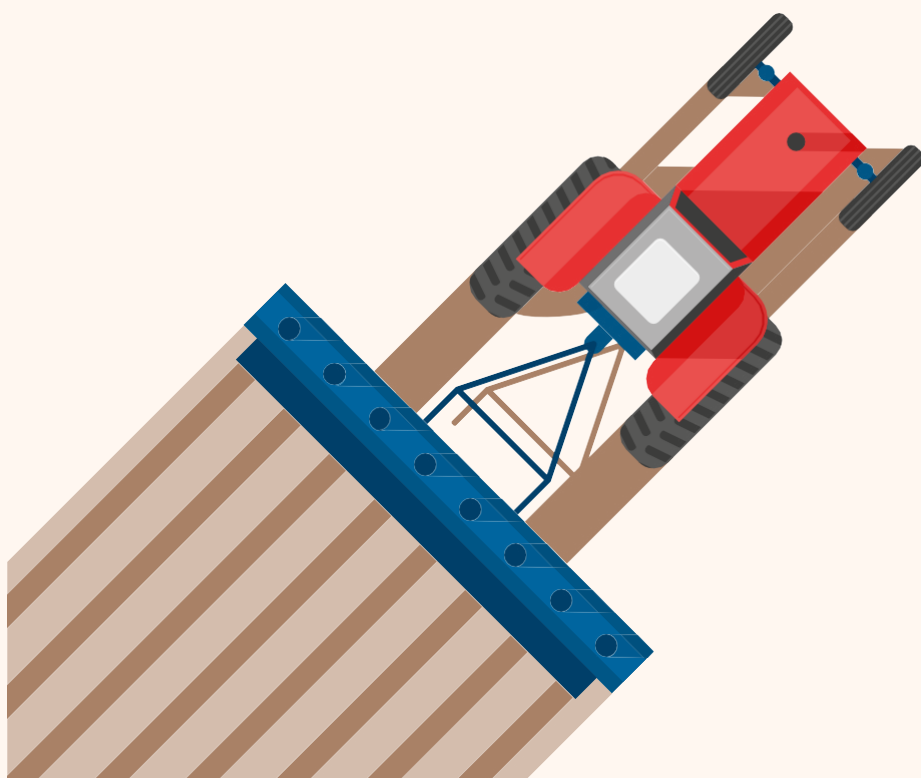


---

# GHID DE INFORMARE SOCIALĂ ȘI CU PRIVIRE LA MUNCĂ PENTRU CAMPANIILE AGRICOLE 2023

---

Introducere:	3
1 Cum să cauți un loc de muncă?	4
2 Drepturi de bază și fundamentale ale persoanelor angajate sezonier	5
3 Informare socială, cu privire la muncă, sindicală și contractul colectiv aplicabil	7
4 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 acest sector de activitate 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.

În plus, în acest an avem ca noutate noul Ordin Ministerial de Contractare în Origine pentru 2023, care a fost stabilit în cadrul Comisiei de Muncă Tripartite și care adaptează modalitățile de contractare la noua realitate:

- Decretul Regal Lege 32/2021, din 28 decembrie, cu privire la măsurile urgente de reformare a pieței muncii, garanțiile de stabilitate a locurilor de muncă și transformarea pieței muncii.
- Regulamentul Legii Organice 4/2000, din 11 ianuarie, cu privire la drepturile și libertățile cetățenilor străini în Spania și integrarea socială a acestora.

CCOO de Industria [Sindicatul CCOO din Industrie] și-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 cu persoanele lucrătoare.

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 la ce date să te adresezi pentru a căuta un loc de muncă în campaniile agricole în Spania?
- Informare cu privire la drepturile și obligațiile în calitate de persoane angajate sezonier.
- 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.
- 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 pe provincii ale CCOO de Industria](#).
- Actualizarea informațiilor, noutăților și a legislației muncii poate fi consultată pe pagina web: [www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es).

# 1. Cum să cauți un loc de muncă?

Selecționează în [Calendarul Campaniilor Agricole din 2023](#)

- 1 Tipul de produs
- 2 Datele aproximative de recoltare
- 3 Provincia și localitățile unde se desfășoară

Pentru a te informa dacă sunt locuri de muncă:

1. Intră pe [site-ul Serviciului Public de Muncă Național](#)
2. Mergi la Oficiile Serviciului Public de Muncă ale comunității autonome și/sau ale localității
3. Înscrie-te ca solicitant sau ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă în agricultură.

**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 intermediari pe probleme de muncă.
4. La întreprinderea sau angajatorul pentru care ai lucrat cu anterioritate.
5. La sediul CCOO din zona cea mai apropiată unde se desfășoară campania. Îți vom oferi informații suplimentare.

**Dacă ai verificat că sunt oferte de muncă, dar coincid mai multe campanii agricole la aceleasi date, următoarele opțiuni te pot 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.

Anexa la [Ordinul Ministerial de Contractare în Origine 2023](#) cuprinde condițiile de habitabilitate ale locurilor cazare Accesează acest link pentru a consulta [principalele noutăți ale acestuia](#).

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.





## 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 [reformeii 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 legale.

### Articolul 15 Durata contractului de muncă

1. Contractul de muncă se prezumă că este încheiat pe durată nedeterminată.

Contractul de muncă pe durată determinată se poate încheia numai din cauza împrejurărilor producției sau a înlocuirii persoanei lucrătoare.

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 acestora cu durata preconizată..

2. *Atunci când contractul pe durată determinată are la bază aceste împrejurări ale producției, durata sa nu poate depăși șase luni. Durata maximă a contractului poate fi prelungită până la un an prin contract colectiv la nivel sectorial. În cazul în care contractul a fost încheiat pe o durată mai scurtă decât cea maximă stabilită de lege sau față de cea stabilită în mod convențional, acesta poate fi prelungit prin acordul părților o singură dată, fără ca durata totală a contractului să depășească durata maximă respectivă.*

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 contractărilor, subcontractărilor sau a concesiunilor administrative care constituie activitatea obișnuită sau curentă a întreprinderii, fără a aduce atingere încheierii acestuia atunci când au loc împrejurările producției în termenii specificați anterior.

3. *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 se poate încheia pentru a completa orarul redus al altei persoane angajate, atunci când reducerea respectivă corespunde unor cauze stabilite prin lege sau reglementate de acordul colectiv și sunt specificate în contract numele persoanei înlocuite, precum 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-discontinuu

1. Contractul pe durată nedeterminată-discontinuu poate fi încheiat pentru prestarea unor lucrări cu caracter sezonier sau legate de activități productive sezoniere, ori pentru desfășurarea celor care nu au o astfel de natură dar care, fiind intermitente, au perioade de executare certe, determinată sau nedeterminată.
2. 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.
3. 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 pe durată nedeterminată-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 care lucrează în regim sezonier?

Sunt acelea care trebuie să se deplaseze cel puțin o sută de kilometri de la locul lor obișnuit de reședință pentru a munci sau pentru a găsi un loc de muncă.

### Drepturi:

1. Contract de muncă și înregistrare în Sistemul Asigurărilor Sociale.
2. Plata salariului și odihna necesară.
3. Egalitate cu privire la condițiile de muncă: Nediscriminare din motive de sex sau origine.
4. Integritate fizică și morală, precum și intimitate personală.
5. Protecție, securitate, sănătate și igiena muncii.
6. Negociere colectivă, întrunire și grevă.
7. Afiliere în mod liber la un sindicat și păstrarea confidențialitatea afilierii sale.

## Elemente indispensabile

- Să ai documentele personale actualizate: Documentul de identificare (DNI sau NIE), număr de înregistrare la Asigurările Sociale, card de sănătate, cont bancar...
- Să soliciți 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.
- Să cunoști modul de utilizare a uneltelor și produselor toxice agricole. Trebuie să ȳ ia măsurile de

protecție și de prevenire necesare pentru a evita accidente. Angajatorii au obligația de a oferi personalului formare profesională de bază cu privire la aceste aspecte.

- Păstrarea unor relații respectuoase cu superiorii, precum și cu colegii și kolegele de muncă.

## 3. Informații socio-profesionale, sindicale și contractul colectiv aplicabil

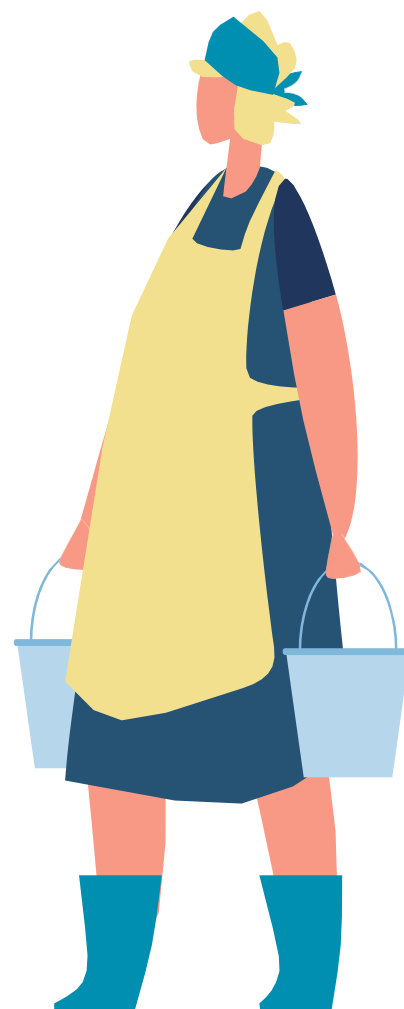
### Informații sociale și de muncă

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). Totodată trebuie specificate identitatea părților; sediul întreprinderii sau al angajatorului/angajatoarei; tipul de contract și durata acestuia; categoria profesională și funcțiile persoanei lucrătoare; ziua de lucru sau orarul, salariul lunar și contractul colectiv aplicabil.

Dacă nu există un contract în scris și apar probleme, lucrătorul sau lucrătorea trebuie să demonstreze că a avut o relație de muncă cu ajutorul martorilor (nu membri ai familiei), sau 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** pe regiuni 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: 36,00 euro
- Salariul minim lunar: 1.080 euro
- Salariul minim anual: 15.120 euro (14 plăți)

### Persoanele angajate ocazional și sezonier a căror muncă nu depășește 120 de zile în aceeași întreprindere:

- Salariul zilnic: **51,15 euro**, în mod general (A se consulta actualizarea specifică a tabelelor salariale din contractul colectiv aplicabil după majorarea SMI pe anul 2023)

- c) **Cotizațiile și prestațiile de la Asigurările Sociale:** Persoana lucrătoare trebuie să se asigure că este înregistrată în Sistemul Asigurărilor Sociale de către întreprindere și în regimul adecvat (Sistemul Special Agrar al Regimului General al Asigurărilor Sociale pentru persoanele lucrătoare în calitate de angajați/angajate, SEASS). Totodată, trebuie să verifice dacă se cotizează pentru toate zilele reale lucrate, precum și conform bazei de cotizare corespunzătoare salariului real încasat.

Cotizațiile la Asigurările Sociale sunt cele care dau dreptul la prestațiile sociale (șomaj, ajutoare, incapacitate temporară de muncă, maternitate, paternitate, pensii) de aceea trebuie să fie contabilizate corect, și trebuie să se verifice dacă sunt la zi și conform legii. Consultați documentul [Baze și Categoriile de Cotizare 2023](#).

- d) Prestații (Indemnizații) la care au dreptul persoanele lucrătoare deoarece cotizează la Asigurările Sociale, cu condiția îndeplinirii cerințelor prevăzute:

- Asistență sanitară publică și gratuită.
- Indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.
- Acumularea zilelor cotizate pentru indemnizații de maternitate/paternitate, șomaj, invaliditate și pensionare.
- Persoanele lucrătoare în Spania pot avea acces la prestațiile (indemnizațiile) de șomaj de tip contributiv sau asistențial. Dacă lucrezi [pe durată nedeterminată-discontinuu](#), ai dreptul la următoarele indemnizații de șomaj:
  - În cazul încetării prestației de tip contributiv.
  - Ajutor pentru pierderea locului de muncă.
  - Ajutor pentru persoanele în vârstă 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 prestația agrară sau, în general, pentru ajutoarele de șomaj care se acordă, în general, persoanelor lucrătoare încadrate în Sistemul General al Asigurărilor Sociale.





Limitele maxime ale veniturilor în 2023 incompatibile cu încasarea ajutorului și a prestației agrare în Andaluzia și Extremadura

**Suma de încasat cu privire la prestația agrară în Andaluzia și Extremadura după creșterea IPREM este următoarea:**

1 De la 25 la 64 zile de lucru 80% IPREM	480,00 €
2 De la 65 la 94 zile de lucru 85% IPREM	510,00 €
3 De la 95 la 124 zile de lucru 91% IPREM	546,00 €
4 De la 125 la 154 zile de lucru 96% IPREM	576,00 €
5 De la 155 la 179 zile de lucru 101% IPREM	606,00 €
6 De la 180 zile de lucru 107% IPREM	642,00 €

CCOO de Industria cerem Guvernului stabilirea dreptului tuturor persoanelor lucrătoare ocazionale agrare în Spania la ajutoarele sau prestațiile asistențiale, așa cum prevede dispoziția finală a patra din Legea de Integrare a REASS în Regimul General.



## 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. [Afiliază-te aici](#)



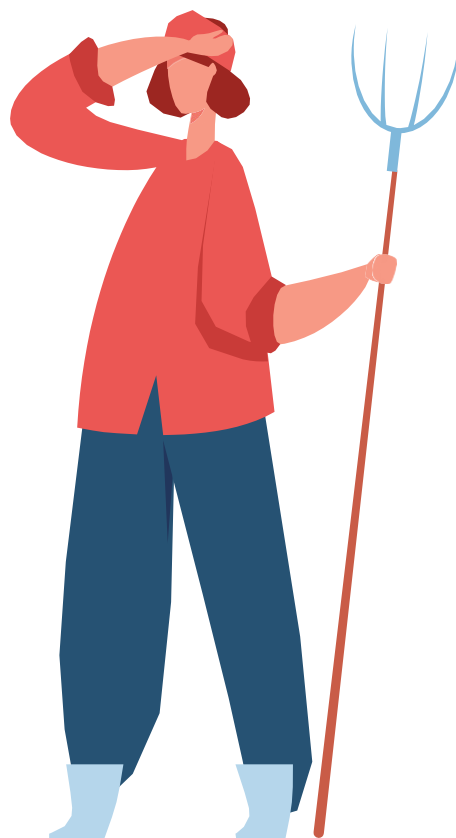
- **Contractul colectiv** aplicabil este un acord încheiat între sindicate și întreprinderi, în care se stabilesc condițiile de muncă: Salariul, ziua de lucru, concediile, orele suplimentare, prevenirea riscurilor profesionale etc.

**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 și măsurile pentru a garanta egalitatea între bărbați și femei.

În concluzie, contractul colectiv este unealta lucrătorilor și lucrătoarelor pentru stabilirea condițiilor de muncă colective în întreprindere sau în sectorul de activitate. Trebuie să fie îndeplinite întocmai, fiind prevăzute de lege.

- Norme relevante

- [Decretul Regal Lege 4/2022 din 15 martie, de adoptare a unor măsuri urgente specifice de sprijinire a sectorului agrar ca urmare a secetei](#)
- [Aplicarea reducerii cerinței minime cu privire la zilele de muncă reale cotizate pentru accesul la Ajutorul și Prestația Agrară în Andaluzia și Extremadura](#)
- [Protocolul de măsuri de securitate cu privire la COVID19 în sectorul agricol](#)



# 4. 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](http://www.industria.ccoo.es/andalucia)

### **CCOO de Industria de Aragón**

Pº de la Constitución, 12, 2º / 50008 Zaragoza  
Telefon: 976 48 32 14 / 976 48 32 15

[www.aragon.industria.ccoo.es](http://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](http://www.industria.ccoo.es/asturias)

### **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](http://www.industria.ccoo.es/canarias)

### **CCOO de Industria de Cantabria**

C/ Santa Clara, 5, 2ª planta / 39001 Santander  
Telefon: 942 22 77 04

[www.industria.ccoo.es/cantabria](http://www.industria.ccoo.es/cantabria)

### **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](http://www.industria.ccoo.es/castilla_y_leon)

### **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](http://www.industria.ccoo.es/castilla_la_mancha)

### **CCOO d'Indústria de Catalunya**

Vía Laietana, 16, 3ª planta / 08003 Barcelona  
Telefon: 933 100 000

[www.industria.ccoo.cat](http://www.industria.ccoo.cat)

### **CCOO de Industria de Euskadi**

C/ Uribitarte, 4 / 48001 Bilbao  
Telefon: 94 424 34 24

[www.industria.ccoo.es/euskadi](http://www.industria.ccoo.es/euskadi)

### **CCOO de Industria de Extremadura**

Avenida Juan Carlos I, 41 / 06800 Mérida  
Telefon: 924 301 325

[www.industria.ccoo.es/extremadura](http://www.industria.ccoo.es/extremadura)

### **CCOO de Industria de Galicia**

C/ María, 42, 3ª planta / 15402 Ferrol  
Telefon: 981 36 93 23

[www.industria.ccoo.es/galicia](http://www.industria.ccoo.es/galicia)

### **CCOO de Industria de Illes Balears**

C/ Francesc de Borja Moll, 3  
07003 Palma de Mallorca

Telefon: 971 726 060

[www.industria.ccoo.es/illes\\_balears](http://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](http://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](http://www.industria.ccoo.es/murcia)

### **CCOO de Industria de Navarra**

Avenida de Zaragoza, 12, 4º / 31003 Pamplona  
Telefon: 948 244 200

[www.industria.ccoo.es/navarra](http://www.industria.ccoo.es/navarra)

### **CCOO de Industria del País Valencià**

Plaza Nápoles y Sicilia, 5 / 46003 Valencia  
Telefon: 96 388 21 45

[www.industria.ccoo.es/pais\\_valencia](http://www.industria.ccoo.es/pais_valencia)

### **CCOO de Industria de La Rioja**

C/ Pio XII, 33, 2º / 26003 Logroño  
Telefon: 941 238 144

[www.industria.ccoo.es/la\\_rioja](http://www.industria.ccoo.es/la_rioja)

Madrid, aprilie 2023

