

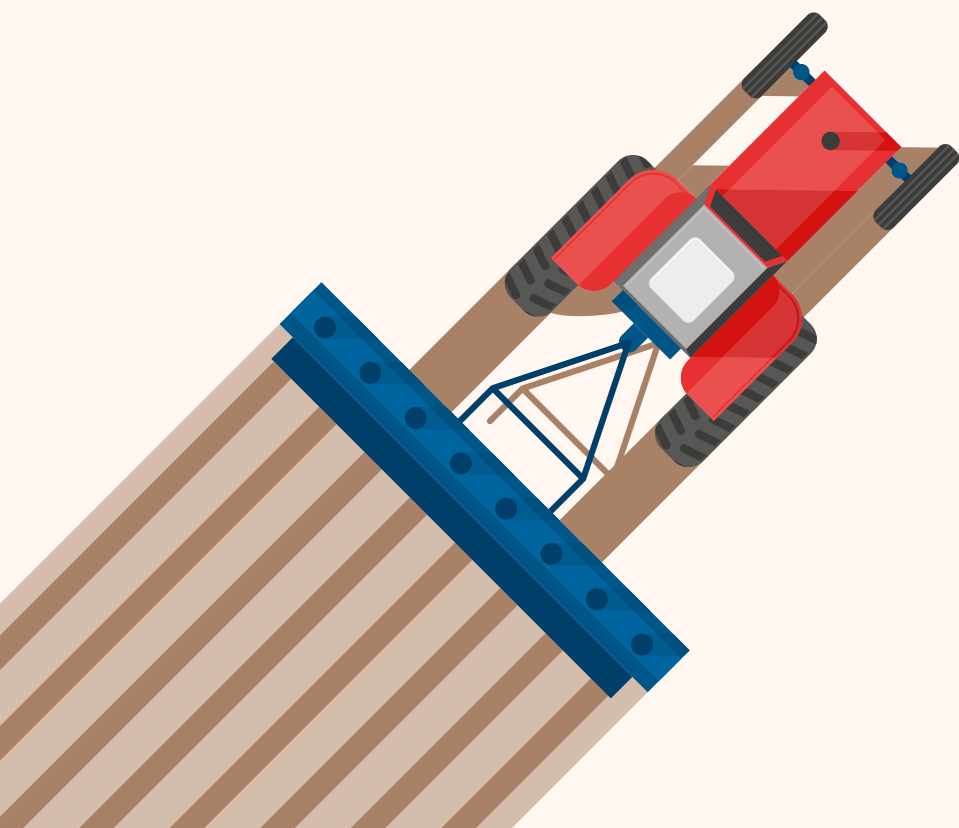
GHID DE INFORMARE SOCIALĂ ȘI PROFESIONALĂ PENTRU **CAMPANIILE** **AGRICOLE 2025**

Activitate subvenționată de Ministerul Agriculturii,
Pescuitului și Alimentației



GHID DE INFORMARE SOCIALĂ ȘI PROFESIONALĂ PENTRU CAMPANIILE AGRICOLE 2025

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, profesională, sindicală și contractul colectiv aplicabil.	7
4 Unde ne aflăm	11



Introducere

CCOO suntem sindicatul cel mai reprezentativ din Spania, având cele mai multe persoane afiliate și fiind cel mai votat în cadrul miilor de procese electorale care au loc în întreprinderi și în unitățile de muncă.

Faptul că suntem unul dintre sindicatele cu cea mai mare implementare și cel mai reprezentativ din sector ne permite să negociem multiple contractele colective la nivel național, pe provincie și regional în cadrul Regiunilor Administrative Autonome. Totodată negociem și facem propuneri referitoare la dialogul social cu Guvernul central, cu guvernele Regiunilor Administrative Autonome și în cadrul Comisiei de Muncă Tripartite și al Comisiei Centrale, al celor Regionale și Provinciale de Fluxuri Migratorii.

În acest domeniu prezentăm propuneri concrete și efectuăm monitorizarea diferitelor campanii agricole în scopul de a avansa în ce privește reglementarea adecvată și justă a fluxurilor migratorii de muncă ordonate, sigure și cu drepturi pentru toate persoanele migrante.

În plus, în acest an avem noul Ordin Ministerial de Contractare la Locul de Origine pentru 2025, 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, la garanția de stabilitate a locurilor de muncă și la 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] stabilește angajamentul de a informa persoanele lucrătoare, precum și pe cei și pe cele pe care îi/le reprezentăm cu privire la drepturile și obligațiile care le revin la integrarea pe piața muncii. Desfășurăm această muncă de consiliere și informare, specificând clar care sunt funcțiile și limitele noastre în cadrul rolului atribuit acestui sindicat în cadrul relațiilor de muncă din țara noastră.

Specificăm clar că NU suntem o agenție de plasament, nici o agenție de muncă temporară, nici intermediari pe piața muncii și nici nu intermediem în cadrul pieței muncii.

Munca noastră are scopul de a da răspuns cererilor persoanelor lucrătoare, 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 migrante și angajate sezonier.
- Consiliere socială, pe probleme de muncă și sindicală, înainte, în timpul și după încetarea relației de muncă.
- Aplicarea și îndeplinirea normelor ce reglementează activitatea de muncă și a contractelor colective aplicabile în fiecare caz. Acestea, în general, sunt de competența provinciei sau a Regiunii Administrative Autonome ori a regiunii și, în mai mică măsură, de cea a întreprinderii.
- În prezent suntem implicați în procesul de negociere a Primului Contract Colectiv din sectorul Agrar la nivel Național, negociere care a fost suspendată unilateral în 2018 de către patronatele din agricultură.
- Monitorizăm condițiile de cazare oferite lucrătorilor sezonieri în diferitele campanii agricole
- Veghem asupra îndeplinirii normelor privind sănătatea în muncă, a drepturilor de formare profesională 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, sindicale și cu privire la imigrare te așteptăm la diferitele sedii ale CCOO.

Informațiile, noutățile și legislația muncii sunt actualizate în permanență pe pagina web:

www.industria.ccoo.es

1. Cum să cauți un loc de muncă?

Selecționează în [Calendarul Campaniilor Agricole din 2025](#):

1. Tipul de produs de recoltat.
2. Datele aproximative de recoltare
3. Regiunile autonome, provinciile și localitățile unde au 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 regiunii 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, birouri de informare și burse de locuri de muncă).
3. La entitățile care efectuează intermedieri pe probleme de muncă.
4. La întreprinderea sau la angajatorul pentru care ai lucrat cu anterioritate.
5. La sediul CCOO din zona cea mai apropiată de locul unde se desfășoară campania. Îți vom oferi informații suplimentare.

Dacă ai verificat că sunt oferte de muncă, dar coincid mai multe campanii agricole la aceleași 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 la Locul de Origine 2025](#) cuprinde condițiile de habitabilitate ale locațiilor de 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 [telefonice sau mergi 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 reformei pieței muncii adoptată în 2021. Aceasta consolidează în mod special contractul pe durată nedeterminată-discontinuu pentru munca în agricultură, adaptând-ul la circumstanțele speciale ale sectorului, fără a pierde caracteristicile contractului pe perioadă nedeterminată care îmbunătățește stabilitatea muncii precum 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 specifice cu exactitate în contract motivul angajării temporare, circumstanțele concrete care o justifică și legătura acestuia cu durata prevăzută.

2. Atunci când contractul pe durată determinată are la bază aceste împrejurări ale producției, durata sa nu poate depăși șase luni. contract colectiv la nivel sectorial durata maximă a contractului poate fi prelungită până la un an. 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 acest paragraf. 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 concrete în fiecare dintre zilele respective, care trebuie să fie identificate în mod 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 efectuarea activităților de muncă în cadrul contractărilor, sub-contractărilor 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 rezervă 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 acoperirea 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.

Recent, și fără un acord cu sindicatele care reprezintă sectorul, Guvernul a modificat articolul 15.2 din Codul Muncii, prin Legea 1/2025, care include un nou contract temporar exclusiv pentru sectorului agricol și agroalimentar. Acest nou concept permite angajatorilor să încheie contracte cu o durată maximă de 120 de zile lucrătoare efective pe an, cu condiția ca activitățile să fie sezoniere și planificate în prealabil.

Această măsură, promovată de Partidul Popular și susținută de VOX și Junts, reprezintă o discriminare gravă împotriva lucrătorilor din agricultură și agroindustrie, sectoare care au suferit din punct de vedere istoric cele mai mari rate de angajare temporară și precară din țara noastră. Este de neînțeles și rușinos că Partidul Popular a fost de acord cu această cerere din partea asociației patronale agricole ASAJA, cedând intereselor corporative care încearcă să precarizeze din nou locurile de muncă într-unul dintre cele mai vulnerabile și strategice sectoare ale economiei noastre.

Această reformă legislativă efectuată pe ascuns și fără sprijinul dialogului social, își propune să transforme sectorul în „Cenușăreasa” pieței muncii, acordându-i un regim excepțional care perpetuează inegalitatea și consolidează un model bazat pe contingentă structurală. Guvernul precarizează persoanele care lucrează în agricultură și le discriminează, etichetându-le din nou drept zilieri și lucrători sezonieri.

CCOO de Industria solicită atât Guvernului cât și forțelor progresiste să obțină o majoritate parlamentară pentru a rectifica imediat această măsură profund nedreaptă. Nu vom permite o reducere a drepturilor de muncă sau sacrificiul sectoarelor agricol și agroalimentar în beneficiul intereselor corporative.



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 cu efectuare intermitentă, au perioade de executare certe, determinate sau nedeterminate.
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 la lucru.
3. Prin contract colectiv sau în lipsa acestuia, prin contract de întreprindere, se vor stabili criteriile obiective și oficiale care vor reglementa 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 indicații precise cu privire la condițiile de angajare a acesteia și cu suficient timp în prealabil.

Care sunt caracteristicile ce definesc persoanele care lucrează în regim sezonier?

Sunt acele persoane lucrătoare 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.

Drepturile persoanelor care lucrează în regim sezonier:

1. Contract de muncă de preferință în scris 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.

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 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 se 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

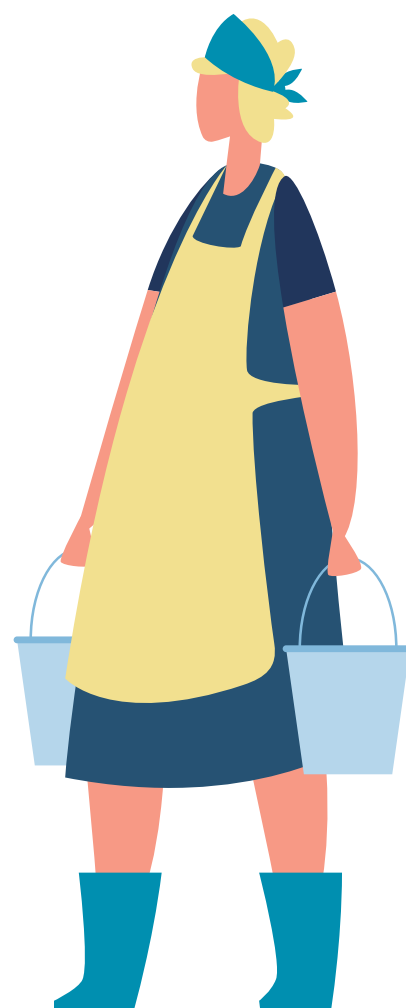
Informații sociale și profesionale

Indiferent de durata campaniei agricole sau de numărul de zile de lucru, trebuie să soliciți 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 lucrătoarea 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 administrative 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: 39,47 euro
- Salariul minim lunar: 1.184 euro
- Salariul minim anual: 16.576 euro (14 plăți)

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

- Salariul zilnic: 56,08 euro, în mod general (A se consulta actualizarea specifică a tabelelor salariale din contractul colectiv aplicabil după majorarea salariului minim pentru 2025)

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 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 prestații 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 link-ul următor:

Baze și Categoriile de Cotizare 2025

Sistem special de Cotizare pentru Manipularea și Ambalarea Roșiilor Proaspete

d) **Prestații** la care au dreptul persoanele lucrătoare deoarece cotizează la Asigurările Sociale, cu condiția îndeplinirii cerințelor:

- 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 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 2025 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 (În curs de actualizare pentru anul 2025 de către Guvern):

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. 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. Nu poți avea niciodată condiții inferioare celor 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.

• Acte normative relevante

[Protocolul de măsuri de securitate cu privire la COVID19 în sectorul agricol](#)

[Informații cu privire la efectele stresului termic la locurile de muncă și modalitățile de prevenire a acestuia](#)



4. Unde ne aflăm:

CCOO DE INDUSTRIA

C/ Albasanz, 3 4ª Planta
28037 Madrid
Telf. 91.319.63.90
www.industria.ccoo.es

Datele sediilor CCOO de Industria din toate regiunile administrative autonome

CCOO de Industria de Andalucía

Av Cardenal Bueno Monreal, 58 3ª planta
41013 Sevilla
Teléfono: 954 507 028
www.industria.ccoo.es/andalucia

CCOO de Industria de Aragón

Pº de la Constitución, 12, 2º
50008 Zaragoza
Teléfono: 976 483 214, 976 48 32 15
www.aragon.industria.ccoo.es

CCOO de Industria de Asturias

C/ Santa Teresa, 15
33005 Oviedo
Teléfono: 98 525 15 77
www.industria.ccoo.es/asturias

CCOO de Industria de Cantabria

C/ Santa Clara, 5, 2ª planta
39001 Santander
Teléfono: 942 22 77 04
www.industria.ccoo.es/cantabria

CCOO d'Indústria de Catalunya

Vía Laietana, 16, 3ª planta
08003 Barcelona
Teléfono: 93 31 100 100
www.industria.ccoo.cat

CCOO de Industria de Castilla y León

Plaza de Madrid, 4, 4º
47001 Valladolid
Teléfono: 983 29 07 88
www.industria.ccoo.es/castilla_y_leon

CCOO de Industria de Euskadi

C/ Uribitarte, 4
48001 Bilbao
Teléfono: 94 424 34 24
www.industria.ccoo.es/euskadi

CCOO de Industria de Galicia

C/ María, 42, 3ª planta
15402 Ferrol
Teléfono: 981 36 93 23
www.industria.ccoo.es/galicia

CCOO de Industria de La Rioja

C/ Pio XII, 33, 2º
26003 Logroño
Teléfono: 941 238 144
www.industria.ccoo.es/la_rioja

CCOO de Industria de Illes Balears

C/ Francesc de Borja Moll, 3
07003 Palma de Mallorca Teléfono
971 726 060
www.industria.ccoo.es/illes_balears

CCOO de Industria de Madrid

C/ Lope de Vega, 38, 6º
28014 Madrid
Teléfono: 91 536 52 58
www.industriamadrid.ccoo.es

CCOO de Industria de Murcia

C/ Alameda de San Antón, 4
30205 Cartagena
Teléfono: 968 505 536
www.industria.ccoo.es/murcia

CCOO Industria de Navarra

Avda. de Zaragoza, 12 4ª 31003 Pamplona
Tfno.- 948 24 42 00
www.industria.ccoo.es/navarra

CCOO de Industria del País Valencià

Plaza Nápoles y Sicilia, 5
46003 Valencia
Teléfono: 96 388 21 45
www.industria.ccoo.es/pais_valencia

CCOO de Industria de Navarra

Avenida de Zaragoza, 12, 5º
31003 Pamplona
Teléfono: 948 244 200
www.industria.ccoo.es/navarra

CCOO de Industria de Castilla-La Mancha

Plaza Horno de la Magdalena, 1, 1º
45001 Toledo
Teléfono: 925 289 763
C/ Miguel López de Legazpi, 32
02005 Albacete
Teléfono: 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
Teléfono: 928 44 75 28
www.industria.ccoo.es/canarias

CCOO de Industria de Extremadura

Avenida Juan Carlos I, 41
06800 Mérida
Teléfono: 924 301 325
www.industria.ccoo.es/extremadura

