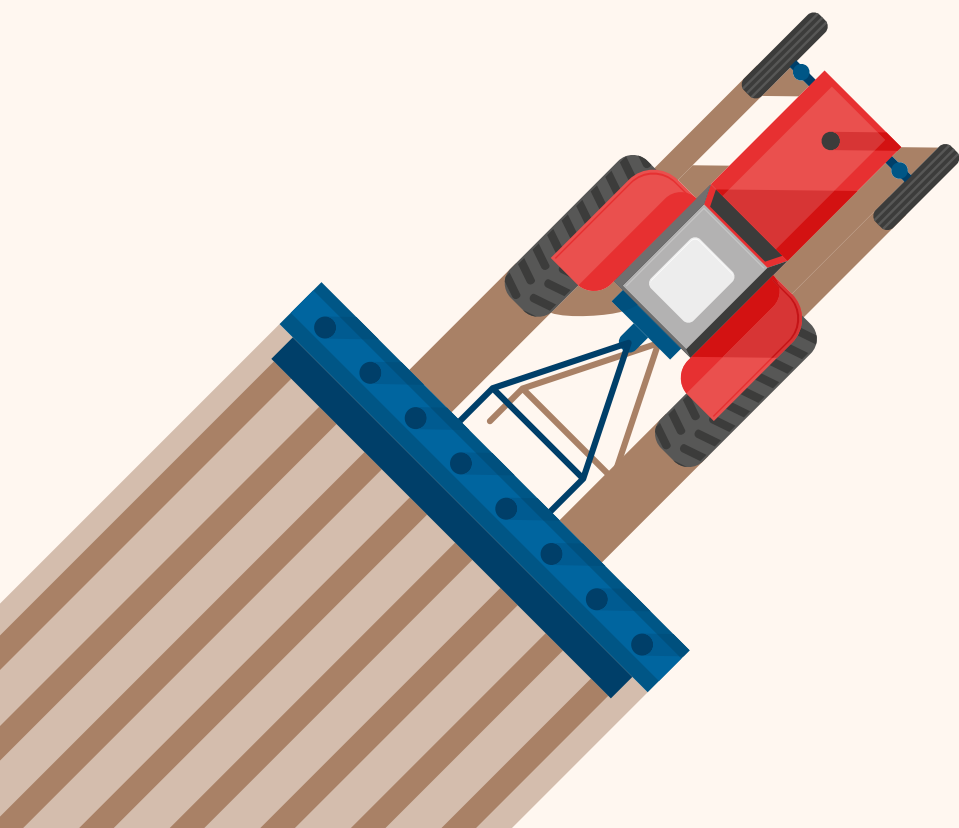


INFORMARE SOCIALĂ ȘI CU PRIVIRE LA MUNCĂ PENTRU CAMPANIILE AGRICOLE 2024



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.

Faptul că suntem unul dintre sindicatele cu cea mai mare implementare și reprezentativitate sectorială ne permite să negociem contractele colective la nivel național, pe provincie și regional în cadrul Comunităților Administrative Autonome. Totodată negociem și facem propuneri referitoare la dialogul 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 și efectuăm monitorizarea diferitelor campanii agricole în scopul de 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 noul Ordin Ministerial de Contractare la Locul de Origine pentru 2024, 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] stabilește angajamentul și obligația 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. 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 da răspuns cererilor persoanelor lucrătoare 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 normelor ce reglementează activitatea de muncă și a contractelor colective aplicabile în fiecare caz. Acestea, în general, sunt de competența provinciei sau a Comunității 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, care a fost suspendat 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 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

1 Cum să cauți un loc de muncă?

Seleționează în Calendarul Campaniilor Agricole din 2024:

1. Tipul de produs
2. Datele aproximative de recoltare
3. Comunitățile autonome, 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 intermedieri 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 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 2024](#) 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 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 reformei pieței muncii adoptată în 2022. Aceasta consolidează în mod special contractul pe durată nedeterminată-discontinuu pentru munca în câmp, adaptându-l 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 precizeze în mod specific în contract motivul angajării temporare, circumstanțele concrete care o justifică și legătura acesteia 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 *situatiile 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.

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. *Afilieră 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 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 colegele de muncă.

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

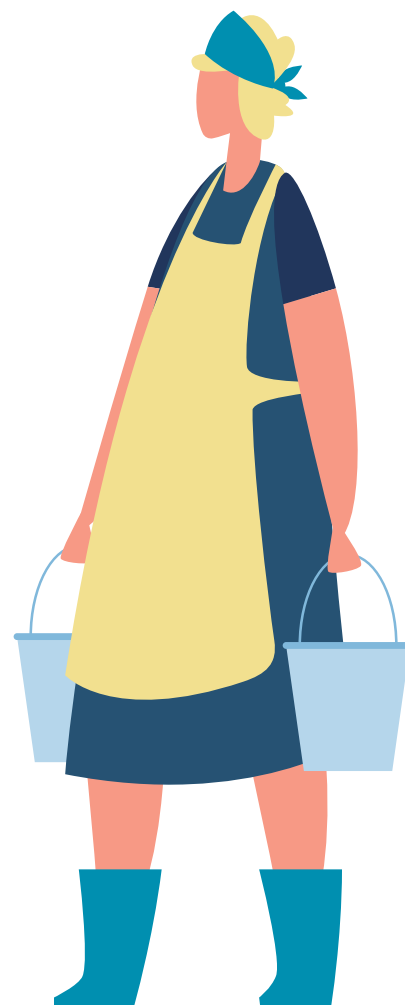
Informații sociale și de muncă

Indiferent de durata campaniei agricole sau de numărul de zile de lucru, trebuie să 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 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 (SME)** publicat anual de către Guvern.



În mod general:

- Salariul minim lunar: **1.134 euro**
- Salariul minim anual: **15.876 euro (14 plăți)**

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

- *Salariul zilnic: 53,71 euro, în mod general (A se consulta actualizarea specifică a tabelelor salariale din contractul colectiv aplicabil după majorarea SMI pe anul 2024)*

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 linkul următor:

[Baze și Categoriile de Cotizare 2024](#)

[Sistem special de Cotizare pentru Manipularea și Ambalarea Roșiilor Proaspete](#)

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.



- [Suma de încasat cu privire la prestația agrară în Andaluzia și Extremadura după creșterea IPREM este următoarea \(în curs de actualizare pentru anul 2024 de către Guvern\):](#)

Limitele maxime ale veniturilor în 2024 incompatibile cu încasarea ajutorului și a prestației agrare în Andaluzia și Extremadura

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

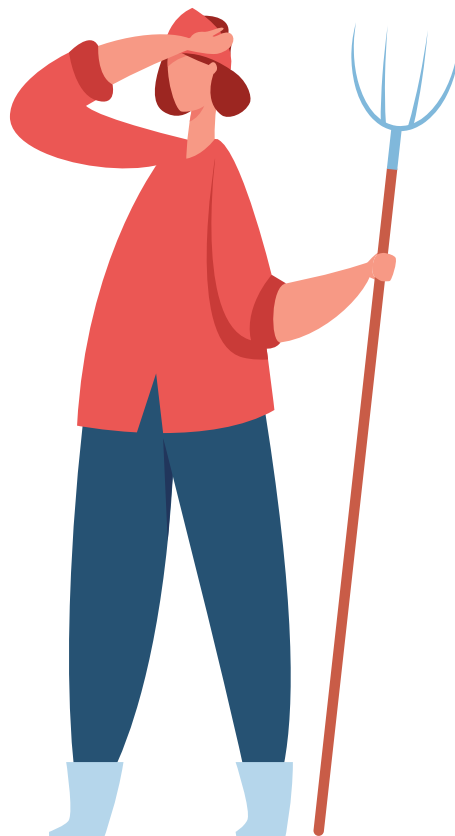
- Ai **dreptul de a te afilia la un sindicat** și de a păstra confidențialitatea opțiunii tale de afiliere sindicală, dreptul la întrunire; la negocierea colectivă; la grevă; de a fi reprezentat, consiliat și informat de către sindicaliști. [Afiliază-te aici](#) QR



- **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.

- **Protocolul de măsuri de securitate cu privire la COVID19 în sectorul agricol**



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 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 48 32 14 / 976 48 32 15

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 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 Cantabria

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

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

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 d'Indústria de Catalunya

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

www.industria.ccoo.cat

CCOO de Industria de Euskadi

C/ Uribitarte, 4 / 48001 Bilbao

Telefon: 94 424 34 24

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

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 Illes Balears

C/ Francesc de Borja Moll, 3 / 07003

Palma de Mallorca

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 de Navarra

Avenida de Zaragoza, 12, 4º / 31003 Pamplona

Telefon: 948 244 200

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

CCOO de Industria de La Rioja

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

www.industria.ccoo.es/la_rioja

Txt

