

Centros Especiales de Empleo en Jaén



www.andalucia.ccoo.es



JUNTA DE ANDALUCÍA



empleo

Edita:

Comisiones Obreras Andalucía.

Dirección y Coordinación:

Secretaría de Salud Laboral CC.OO-A.

Trabajo de campo y análisis de los resultados:

Isabel Delgado (Responsable de Salud Laboral U.P. Jaén).

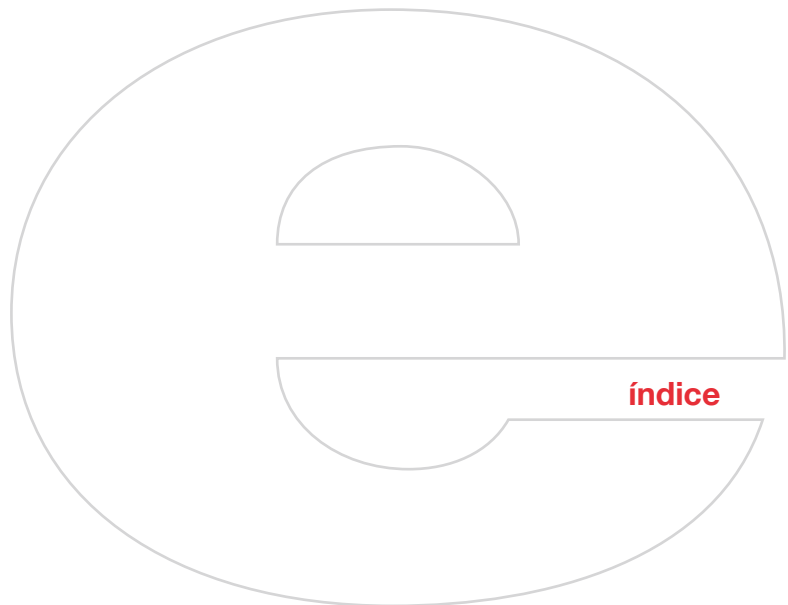
Gema Anguera (Secretaría Salud Laboral CC.OO-A).

Agradecimientos:

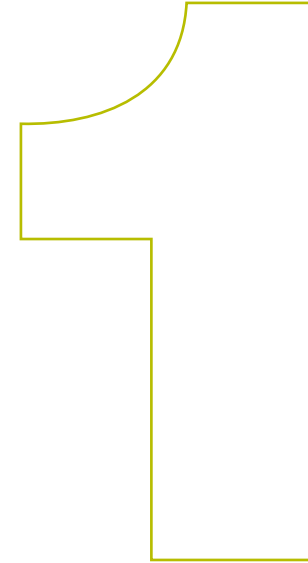
A los delegados/as y a los trabajadores/as del sector sin cuya participación habría sido imposible este trabajo.

Centros Especiales de Empleo en Jaén





1	Introducción.....	7
2	Ficha Técnica.....	11
3	Percepción especiales de empleo de Jaén	15
	a. Los principales riesgos y problemas de salud que los trabajadores detectan en estos Centros Especiales de Empleo.....	19
	b. Riesgos psicosociales	25
4	Gestión de la pro de empleo	31
5	Participación de los de riesgos laborales	35
6	Conclusiones.....	39
7	Propuestas de mejora y de actuación	43



Introducción



El presente documento contiene los principales resultados del análisis cualitativo del estudio Diagnóstico de Salud Laboral en los Centros Especiales de Empleo (C.E.E.) de Jaén, realizado por Comisiones Obreras Andalucía.

Con este estudio se pretende conocer la realidad de este sector en materia de salud laboral con el objetivo general de elaborar un diagnóstico del sector de forma que pudieran desprenderse propuestas de trabajo aplicables a la actividad productiva de los diferentes centros especiales de empleo de la provincia de Jaén. Para ello se pretende conocer cómo se gestiona la prevención en dicho sector y establecer las necesidades generales del sector en materia de prevención.

El objetivo final de esta investigación se traduce en los siguientes objetivos específicos que guiaron el estudio:

- Conocer las características que definen los centros especiales de empleo,
- Conocer las diferentes actividades que se pueden desarrollar en los centros especiales de empleo,
- Analizar las principales tareas que realizan los trabajadores de los diferentes centros especiales de empleo, en función del sector al que se dediquen,
- Analizar la percepción de la población trabajadora y delegados de prevención sobre los principales riesgos laborales del sector,
- Detectar el grado de formación de los trabajadores y delegados de prevención del sector,

- Estudiar la organización de la actividad preventiva en los centros especiales de empleo

En base a los objetivos de este estudio, este informe se propone esclarecer desde la perspectiva de los trabajadores y delegados de prevención de los centros especiales de empleo:

- Qué sectores de actividad tienen los centros especiales de empleo
- Qué tareas principales realizan los trabajadores de los mismos
- Cómo perciben los riesgos a los que están expuestos, así como los problemas de salud que de estos se derivan
- Qué actitudes muestran frente a dichos riesgos y su opinión sobre la actitud de los empresarios,
- Y su opinión sobre la gestión de la prevención de riesgos laborales de sus empresas, así como sobre la participación y formación en materia preventiva.



Ficha Técnica



A continuación se detalla la ficha técnica que da lugar a este informe.

Universo:

Empresas con la característica definitoria de Centro Especial de Empleo

Ámbito:

Jaén

Recogida de Información:

Entrevistas individuales realizadas en Jaén.

Perfil de los participantes:

Delegados/as de prevención y trabajadores de los centros especiales de empleo con antigüedad en la empresa.



Descripción de los Centros Especiales de Empleo



Los Centros Especiales de Empleo son centros de trabajo, cuya plantilla está conformada en su mayoría por personas con algún tipo de discapacidad física o psíquica, igual o superior al 33%. La actividad a la que se pueden dedicar es muy variada: vigilancia, jardinería, transporte de mercancía, fabricación de pan y bollería, imprenta, lavandería, teletrabajo,...

El objetivo de estos centros es proporcionar a las personas discapacitadas la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Estos Centros Especiales de Empleo, por contratar a personas con discapacidad reciben subvenciones y bonificaciones de la Administración Central y Autonómica, como son subvención del coste salarial, bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social, etc

Para trabajar en estos centros especiales de empleo es necesario un certificado de aptitud del trabajo que se va a desempeñar. Ese certificado lo tiene que expedir el Centro de Valoración, o Centro Base de la Junta de Andalucía.

En la provincia de Jaén existen 25 Centros Especiales de Empleo con diferentes actividades productivas (lavandería, imprenta, jardinería, componentes eléctricos, transportes de mercancías, artes gráficas,...) en los cuales se basa este estudio.



**Los principales riesgos
y problemas de salud que los trabajadores detectan en estos C.E.E.**



Los delegados mencionan que en función de la actividad a la que se dedican los riesgos son distintos, pero las condiciones sobre evaluaciones de riesgos, medidas preventivas etc se mantienen. A pesar de estas diferencias de riesgos por actividad, luego coinciden algunos de ellos como son ruidos, temperaturas extremas, riesgo de golpes y lesiones musculoesqueléticas, así como la ausencia de medidas preventivas para evitar los daños sobre la salud. Al mismo tiempo resaltan que la mayoría de las bajas se deben a problemas de espalda y cervicales, lumbalgia, etc así como de tipo psicológico (ansiedad y depresión).

Riesgos de seguridad, higiénicos y ergonómicos:

En las actividades de reciclado de papel los principales riesgos son las grandes cantidades que se concentran de polvo.

“El polvo es constante. Surge de todos lados. Por un lado, el papel que viene muy sucio. En los contenedores la gente echa de todo. Luego genera basura y suciedad de todo tipo”.

“Polvo hay siempre porque es una actividad muy sucia. Lo que pasa es que es verdad que el polvo cuando se genera es cuando se tritura”

“Y el polvo se queda en el ambiente, aunque haya ventilación, aunque la nave es muy vieja y está obsoleta, pero se está arreglando...”

Otros de los riesgos que aparecen en estos C.E.E. es el ruido.

“Se produce mucho ruido al triturar el papel, se han hecho mediciones y los niveles salen altos... aunque no se utiliza a diario, pero sí que suben los decibelios al triturar el papel, sí que suben” .

“En la fábrica hay mucho ruido y de hecho creo que estamos perdiendo toda la audición, porque hay veces que incluso bromeamos con eso... dice una: “es que me estoy quedando sorda igual que las demás ”Porque hay mucho ruido”

“La muchacha que trabaja en la máquina es un ruido constante, son golpes continuos. Pero la empresa ha dicho que ha hecho mediciones y que está bien, pero nosotras estamos perdiendo el oído, eso seguro” .

Los participantes coinciden que los riesgos de golpes y de lesiones musculoesqueléticas son los más frecuentes en estos centros de trabajo.

“En mi empresa hay varios compañeros, y yo también, que tienen problemas de cervicales, porque tenemos que manipular grandes cantidades de ropa mojada, que pesa más... hay que sacarla de la lavadora que tiene la boca en la parte de arriba, a la altura aproximadamente del pecho, a tirones y luego llevarlas a planchar”.

“Son lavadoras de 50 y 75 Kilos, que luego mojada pesa más, y la sacamos nosotros, no se trata de levantamiento de peso, como si fueran cajas, sino de estirar y estirar y eso durante ocho horas, acabas haciéndote daño”

“En el envasado de productos trabajas en una cinta que te marca el ritmo: y vas, venga, venga par que no se te acumule todo. Yo ya le dije que padecía de cervicales, que es mi minusvalía, pero nada, la empresa ha decidido que es mi puesto.”

“Y las envasadoras, el trabajo es infernal porque vamos al ritmo de una máquina. El ritmo de la máquina lo imponen ellos. Si el ritmo tú te ves agobiada, no hay un botón que digas: voy a parar...No. Tienes que ir a ese ritmo.”

“Hay que envasar cajas, es un movimiento repetitivo y constante, además te tienes que girar, y es un movimiento repetitivo, y el ritmo lo marca la máquina, que no puedes pararla. Luego hay que manipular cargas, cajas de 16 kilos de manera constante que las pones en un palet, y luego lo mueves tú sola”

“La loteadora puede hacer cajas de hasta 10 kilos, luego va montado palets de 80 cajas, y hay días que hace 7 palets, depende”.

“Se manipulan contenedores que suelen llevar mucha carga de peso, y esto lleva a que se realicen movimientos bruscos y se produzcan golpes y lesiones en los brazos o piernas”.

“Son personas que trabajan con maquinaria, máquinas de césped, tijeras, azadas, etc y esto tiene cierto peligro si no nos enseñan a usarlas adecuadamente” Y luego dolores de espalda un montón, porque si te tiras cavando un montón de rato, con la espalda inclinada pues ya veras,... Y sin descansos. Varios compañeros han terminado con hernia de disco”.

Los trabajadores de algunos de estos centros, son empleados en puestos de trabajo que no responden a sus exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo por su discapacidad física, psíquica o sensorial.

“Luego cada 15 días me toca limpieza. La limpieza allí es peor que si se limpiara una casa llena de pintura. Porque tienes que limpiar cosas de masa que, a lo mejor, se ha llevado allí 4 días pegada. Y ahí la máquina la limpiamos los trabajadores. Que ahí da igual que tú tengas una pierna como la tengas. Yo tengo una compañera, pues más de una vez se ha caído en el fregadero porque eso no está acondicionado. Porque ella tiene unos hierros y, pues más de una vez... Allí hay una harina que te resbalas, incluso a una persona con la pierna bien y te resbalas. Y hay, pues trabajos que no deberíamos hacer”

Otros de los principales riesgos que están presentes en los centros especiales de empleo es las temperaturas extremas a las que están expuestos los trabajadores. Este riesgo se presenta en los trabajadores que realizan el trabajo al aire libre, por estar en espacios pequeños con mucha maquinaria que genera calor al funcionar y en aquellos centros donde es necesario mantener temperaturas extremas para el desarrollo de la actividad.

“En nuestro centro, hay un problema de corrientes de aire muy frío, para mantener unos 18 grados, entonces hay aparatos de aire grandísimos que tierna corrientes de aire directos, y la que está en primer lugar le va directo, y estás recibiendo ese aire durante las ocho horas”

“Luego cuando envasamos productos que tienen que estar entre 18 y 8 grados centígrados. Tenemos guantes, pero cuando llevas 8 horas, pues al final el frío en las manos y en los pies, que estás quieta, también lo notas”

“En nuestro centro de trabajo entre las máquinas lavadoras y las de plancha uno de los mayores riesgos que existen son las altas temperaturas a las que estamos expuestos... ahora se han puesto algunos ventiladores, pero sigue habiendo temperaturas muy altas.

Por otro lado, los trabajadores y delegados manifiestan que también están expuestos a los riesgos derivados del uso de sustancias químicas, sobre todos los que trabajan en jardinería que usan insecticidas, herbicidas, etc y los de la lavandería porque utilizan productos químicos para lavar, utilizando solo guantes para evitar estos riesgos.

“...muchas veces los productos caen en los ojos y se irritan y pican. No sabemos el nombre de los productos. Una vez fue al hospital y el médico le preguntó qué producto era y no lo sabía, sólo que le picaba mucho el ojo”



Riesgos Psicosociales



Los participantes insisten en que el mayor riesgo al que están expuestos son los riesgos psicosociales, tanto las altas exigencias cuantitativas como cualitativas, la escasez de liderazgo y la falta de apoyo social. Estas condiciones laborales dan lugar a bajas por depresión.

“Claro, yo te hablo más del centro donde estoy, porque es el que tengo conocimiento más directo. Pero eso se da en el resto de los centros. Aquí, al estar trabajando con personas deficientes, nuestro trabajo, nosotros nos quemamos mucho...”

“...en fin, todo ese tipo de cosas nos repercute en nuestra salud psíquica. Hay un montón de gente en el centro que está o bien de baja por depresión o bien con tratamiento”

Resaltan que a pesar de tratarse de empresas que reciben subvenciones públicas, tienen una alta precariedad laboral que les está afectando a su salud psíquica, que se traduce en un alto porcentaje de trabajadores con contrato temporal, unido a los bajos sueldos, lo que hace que en muchas ocasiones realicen horas extras para compensar los sueldos, aunque según el convenio de centros especiales de empleo no pueden realizar horas extras por ser trabajadores discapacitados. También es frecuente la escasez de recursos humanos:

“...aparte de los usuarios que tenemos, el número de los usuarios que tenemos es mayor por cambalaches que hace la misma empresa... cuando hay problemas de personal, porque por ejemplo tiene que cubrir asuntos propios ¿qué pasa?, pues en vez de contratar a alguien bajan a los usuarios del otro piso,

con lo que, se baja el piso con el monitor con lo que en la residencia en vez de haber 35 pues va a haber 40. Peor calidad de vida para los usuarios y peores condiciones de trabajo”

“Utilizan bastantes contratos por acumulación de tareas. Son contratos en fraude de ley porque son los contratos para cubrir puestos fijos”.

“Y como se trabaja, el funcionamiento. Pues, vamos a ver, la no continuidad de los contratos por ejemplo. Pues eso nos produce... nos quema un montón, porque los que llevamos mucho tiempo tenemos que enseñar continuamente a gente. Entonces esa gente no..., claro hasta que no pase un periodo de tiempo no está preparada. Cuando pase ese tiempo se van a a la calle porque los contratos son de nueve meses como mucho”.

“aquí todos los trabajadores tenemos los mismos problemas: estamos contratados menos gente de la que debería estar contratada. La ratio está por debajo de lo que tiene que estar”

Los delegados manifiestan que a pesar de comunicar a la empresa los problemas que hay de tipo psicosocial y la necesidad de evaluarlos para establecer medidas preventivas, y que haya menos bajas laborales, sobre todo por depresión, esta se niega considerando que son “cuestiones personales entre trabajadores” y no quieren hacer evaluaciones de tipo psicosocial.

“Sí, y después las condiciones en las que trabajamos, eso nos repercute en nuestra salud psíquica pero descarado. Y cuando se lo planteamos, pues no. Lo hemos planteado, hemos dicho que se haga un estudio. Desde el comité estamos pidiendo hacer un estudio del porcentaje de trabajadores que aquí tenemos problemas de depresión y si es normal en el resto de la empresa. Veréis que aquí se dispara. “Eso no se puede hacer. No, no eso no lo tenemos”. Vamos, si tenemos la realidad de los compañeros con nombres y apellidos, fechas, y... ahí estamos. Yo soy otra de ellas. Yo he estado este año cinco meses de baja por depresión.”

“Los horarios es otra cosa que nos quema un montón. Cada día de la semana tienes un turno diferente... no es que en esta semana estés de tarde y la otra las mañanas, es que cada día tienes un horario diferente”

“Eso es otra. El horario que tenemos es ilegal. Porque nosotros salimos a las diez de la noche y nos incorporamos, no todos los días, pero nosotros hay noches que salimos a las 10 y nos incorporamos a las 6 y media de la mañana. al ser ilegal en esos puntos , ni está firmado por el comité, ni... Lo hacemos y punto.”

Las delegadas refieren que los mandos intermedios de los centros especiales condicionan a los trabajadores para que haya conflictos entre los compañeros, y abusan de la autoridad .

“Han llegado a decirle a trabajadores nuevos “con ésta y ésta no te juntes porque son piojos”

O juegan con tus sentimientos y te dicen ¿Tú dónde vas a ir a trabajar con la edad que tienes y como estás?



**Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en los Centro
Especiales de Empleo**



En todos los centros especiales de empleo que se han evaluado la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales es insuficiente.

Indican que las únicas medidas preventivas con las que cuentan son el uso de equipos de protección individual como las mascarillas o los guantes. Esta medida consideran que aunque es efectiva, no lo suficiente porque no evitan adecuadamente los riesgos, ni evitan otros riesgos como soportar temperaturas elevadas.

“Yo sé que cuando se creó se formó a los trabajadores, pero después todos los que han ido entrando nada”.

“A nosotros no nos han informado de nada de riesgos, ni la mutua ni la empresa”

“La información que nos daban es ”¿has cogido la traspaleta? Pues firma aquí y léete el folleto; ¿has hecho esto?... léete... y firma pero cursos, nada de nada”.

Con referencia a las evaluaciones de riesgos, refieren que hay centros que no las tienen (la mayoría), y otros que aunque las hicieron hace 4 o 5 años no se actualiza. También se desprende de la información recibida, que en las evaluaciones que se han realizado no se tiene en cuenta las características de trabajadores especialmente sensibles.

“Yo creo que sí, que lo tienen hecho, pero como algo..., que hay que hacer, que está ahí, que nadie sabe ni lo que es ni dónde está”.

En términos generales consideran que la empresa no pone a su disposición los recursos necesarios, ni soluciona efectivamente las demandas de los trabajadores, por lo que se ven obligados a menudo a denunciar para que sus demandas sean atendidas.

“Es muy complicado. De hecho, desde que yo salí de delegado es una pelea continua con el jefe, continua. Desde la ropa de trabajo hasta cualquier cosilla que yo hable con respecto al puesto. Una pelea continua”.

Otra de las cuestiones que se ponen de manifiesto es la deficiente Vigilancia de la salud que se realiza en los Centros Especiales de Empleo, bien porque no se realiza o porque esta no está adaptada a los riesgos a los que están expuestos.

“Yo llevo trabajando en la empresa seis años, y el reconocimiento médico hace dos que no lo hacían, solo análisis de sangre... este año me han mirado la espalda”.

“...allí llevamos sin hacernos reconocimientos médicos cerca de dos años. Nos dieron los botes y eso para la analítica, y yo no sé lo que pasó que al final no se hizo”.

“Vamos a ver, eso exigimos que fueran específicos de los riesgos de los trabajadores, pero al final no fueron tan específicos”.

Otros trabajadores relatan después de que hubiese conflictos, y denuncias en la empresa es cuando han conseguido que se haga la vigilancia de la salud, genérica pero al menos se está haciendo.

“ Sí, sí, ya te digo, de dos años para adelante, la relación con la empresa es muy buena. Digamos que hemos tenido que pasar un periodo de lucha con huelgas, incluido despido... Ya han hecho nuestra revisión, que llevamos detrás de ellos 11 años para que nos hagan una revisión médica. Y ya está empezando la cosa a funcionar un poquito mejor”.



Participación de los trabajadores y sindical en materia de prevención de riesgos laborales



Los participantes señalan que los trabajadores no participan en materia de prevención de riesgos laborales. En la mayoría de los casos aunque está constituido el comité de seguridad y salud, este no funciona y por mucho que los delegados piden que se reúna no hay respuesta por parte de la empresa. Y cuando se trata de delegado sindical, la empresa no consulta nada, ni informa, y solo se consiguen avances a través de denuncias ante la inspección.

“...mira yo soy delegada sindical y no me han comunicado nada. La empresa no comunica nada. ellos hacen y deshacen como les da la gana. Resulta que nosotros teníamos una mutua y esa mutua se ve que, por lo que sea, no lo sé porque no me han comunicado nada, han terminado su contrato con ella. Yo me enteré por casualidad “

“...la empresa antes de que entrara yo nula en prevención de riesgos, hace un par de años hemos empezado a funcionar con una mutua y ya nos está empezando a dar cursillos y a darnos un poquito más de información, y nos preguntan algo, pero hemos tenido que pasar por despidos y readmisiones y todo.”

“No, no cuenta con nosotros. Y sobre todo el tema no sólo de la prevención, sino en el seguimiento médico de contingencias comunes y accidentes laborales. Hemos tenido muchos problemas, y la empresa ni nos comunica ni nos pregunta”.

“Yo creo que la empresa está boicoteando el trabajo del comité de seguridad y salud. Entonces, casi un año que no se reúne. Actividad cero... pero, sí que es verdad que a la empresa no le interesa, no colabora. La empresa dice que no es culpa suya, que ella ha nombrado a sus miembros y que si no se reúnen es problema interno del comité de seguridad y salud, pero no se reúne porque ella no quiere”.

“...es más, yo desde el comité de seguridad y salud, las deficiencias que he mencionado en las reuniones, ni puto caso. Es más, siempre se han justificado y... en teoría estamos tres trabajadores y tres..., aunque en teoría tendría que ser una reunión en la que fuéramos todos en beneficio de los trabajadores, es como si fuera una reunión de los trabajadores contra la empresa. Y luego que en este año no se ha reunido ninguna vez.

“el comité de salud nunca funcionaba. Nos nombraron pero nunca... simplemente había una reunión que fue para nombrar a los cargos, nada más”

“Nada, nada, absolutamente nada. Entonces a raíz de que hay muchas consultas, nosotros venimos aquí al sindicato y forzamos en cierto modo a que el técnico haga algún informe..., pero no funciona como tal. No tiene programa de prevención de riesgos el Ayuntamiento, y en concreto en este caso el Centro Especial de Empleo (CEE) depende del Ayuntamiento.”



Conclusiones



1. El principal problema de estos Centros Especiales de Empleo es que no se garantiza de manera específica la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad psíquica o sensorial, son especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
2. Se ha encontrado que en la mayoría de los centros especiales de empleo, aunque se realiza una prevención formal, en el sentido de que hay planes de prevención y evaluaciones de riesgos realizadas en alguno de ellos, estas son obsoletas y en muchos casos no se ponen en funcionamiento.
3. Los trabajadores y trabajadoras de estos centros no reciben información de los riesgos a los que se exponen en el desarrollo de su actividad, ni cuentan con normas ni procedimientos escritos que establezcan pautas y comportamientos de trabajo seguros.
4. Están expuestos a altas exigencias tanto cualitativas y cuantitativas, ya que no se tiene en cuenta su discapacidad y la empresa les “exige” un rendimiento igual que a los trabajadores sin discapacidad.
5. El trato que reciben por parte de los mandos intermedios, es vejatorio en ocasiones centrándose en su discriminación bien psíquica o física.
6. Los trabajadores, en algunas ocasiones, son empleados en puestos de trabajo en los que, a causa de su discapacidad física, psíquica o sensorial, pueden ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro, o son empleados en puestos de trabajo que no responden a sus exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.



Propuestas de mejora y de actuación



1. En cuanto a la organización del trabajo, hay que establecer:

- Ritmos de trabajo adecuados
- Descansos a lo largo de la jornada laboral.
- Rotación de los puestos de trabajo, para evitar que estén en la misma posición durante mucho tiempo. (Sobre todo cuando se trata de discapacidades físicas)

Delimitar las tareas de acuerdo a la capacidad “apto” emitido por el Centro Base, y no permitir que realicen otras funciones que no les corresponden.

2. Formar los mandos intermedios en habilidades de gestión de equipos de trabajo.
3. El empresario debe adoptar las medidas adecuadas para los trabajadores reciban información clara de los riesgos a los que están expuestos.
4. Impartir formación específica de cómo evitarlos, teniendo en cuenta que la mayoría son trabajadores discapacitados.
5. Realizar una vigilancia de la salud, de acuerdo al trabajo que se desarrolla y a la discapacidad que tiene la persona.
6. Realizar evaluaciones de riesgos laborales adecuadas y sobre todo de los riesgos psicosociales contando la participación de los trabajadores.
7. Incentivar la participación de los trabajadores y delegados en la gestión de la prevención de la empresa, ya que son estos los que mejor conocen cuáles son los factores que más le están afectando.
8. En aquellos centros que tienen comité de seguridad y salud, potenciar el funcionamiento de estos, como recurso para potenciar la salud laboral en los centros.
9. Dado que se trata de empresas que funcionan con dinero público, es necesario que se permita, y no se coaccione, a los trabajadores y trabajadoras a participar en las elecciones sindicales, ya que es una garantía para proteger la seguridad y la salud de estos trabajadores.
10. Realizar grupos de trabajo con los delegados y delegadas para hacer un seguimiento de los resultados obtenidos y continuar con la formación e información en materia preventiva, con el fin de fomentar la participación.

CC.OO.-Andalucía

C/ Trajano 1, 7ª,
41002 - SEVILLA
Tlfn.: 954 50 70 01

U.P. CC.OO.-Almería

C/ Javier Sáenz, 14, 5ª
04004 - ALMERÍA
Tlfn.: 950 28 00 82

U.P. CC.OO.-Cádiz

Avda. de Andalucía, 6, 8ª
11008 - CÁDIZ
Tlfn.: 956 27 17 30

U.P. CC.OO.-Córdoba

Avda. Gran Capitán, 12
14001 - CÓRDOBA
Tlfn.: 957 47 58 92

U.P. CC.OO.-Granada

C/ Periodista Frco. Javier Cobos, 2
18014 - GRANADA
Tlfn.: 958 20 13 61

U.P. CC.OO.-Huelva

C/ Martín Alonso Pinzón, 7, 3ª y 4ª
21003 - HUELVA
Tlfn.: 959 25 25 25

U.P. CC.OO.-Jaén

C/ Castilla, 8
23007 - JAÉN
Tlfn.: 953 25 35 11

U.P. CC.OO.-Málaga

Avda. Muelle de Heredia, 26
29001 - MÁLAGA
Tlfn.: 952 22 66 00

U.P. CC.OO.-Sevilla

C/ Trajano, 1 - 2ª
41002 - SEVILLA
Tlfnos.: 954 21 52 07/08



www.andalucia.ccoo.es

