

II Plan Directeur de Prévention des Risques au Travail de la Communauté de Madrid

# Guide Droits basiques des travailleurs immigrants



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER  
Comunidad de Madrid  
[www.madrid.org](http://www.madrid.org)

 Instituto Regional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER  
**Comunidad de Madrid**



**CC.OO.** \*\*\*\*  
unión sindical de madrid región  
[www.coomadrid.es](http://www.coomadrid.es)



# Guide Droits basiques des travailleurs immigrants



## **II Plan Directeur de Prévention des Risques au Travail de la Communauté de Madrid**

### **Guide Droits basiques des travailleurs immigrants**

Título original: *Guía Derechos básicos de los trabajadores inmigrantes*

Primera edición: noviembre 2006

Promueve: CC.OO. de Madrid

Dirige: Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. de Madrid

Traduce: Eduardo Martínez Debeza

D.L: M-46646-2006

Realización e impresión:



Oficina comercial:

C/ Sebastián Herrera 14, 1ª planta

Tel: 91 527 54 98 /91 536 53 31

[unigraficas@unigraficas.es](mailto:unigraficas@unigraficas.es)

[www.unigraficas.es](http://www.unigraficas.es)

# GUIDE DROITS BASIQUES DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

## INDEX

Présentation .....	5
Sécurité et santé dans le travail .....	9
L'embauchage .....	12
Protection face au chômage .....	15
Rétribution des travailleurs salariés .....	16
Journée de travail, jours de congés annuels, congés payés, fêtes de travail .....	18
La Sécurité Sociale .....	21
Les assurances d'accidents au travail et maladies professionnelles. ....	23
Les syndicats et l'adhésion des travailleurs .....	24
Propositions spécifiques de CC.OO face aux différentes Administrations ..	28
Adresses intéressantes .....	30





## PRÉSENTATION

Le phénomène de l'immigration est en train de modifier le monde du travail, non pas par ce que ce soit quelque chose de nouveau –ce ne l'est pas- mais par sa dimension. Des quatre millions de travailleurs de la Communauté de Madrid, plus de six-cent mille sont immigrants. Les raisons de ce phénomène sont économiques; presque la totalité avec l'espoir de trouver un travail qui leur permette de vivre. Ils sont arrivés et ils arrivent de tous les coins du monde, Afrique, Amérique, Europe et Asie ; de toutes les cultures et langues.

Il s'agit de personnes qui ont des difficultés avec la langue et en conséquence d'adaptation aux normes et même de pouvoir s'approcher à la connaissance des lois.

L'action des entreprises d'exécution de travaux et des entreprises sous-traitées, ainsi que la non régulation des conditions de travail trouvent dans la population immigrante un collectif de facile exploitation qui finit par transformer ces travailleurs dans de la main d'œuvre bon marché et « silencieuse ».

Ces circonstances font que le collectif de travailleurs immigrants soit plus vulnérable aux accidents de travail et aux risques qui entraîne le travail.

Pour CC.OO. de Madrid cette situation a été et il est une préoccupation et pour cette raison, dans le cadre du *II Plan Directeur de Prévention des Risques au Travail de la Communauté de Madrid*, nous accordons avec les autres signataires cette problématique de façon spécifique.

Nous avons incorporé des ressources spécialisées en prévention des risques au travail qui développent des activités dans les collectifs, secteurs productifs et industriels, comarques et municipalités, où se trouvent des travailleurs immigrants ; nous réalisons des activités de conseil direct individuel et collectif et nous développons des politiques informatives concrètes comme l'élaboration de ce guide.



Ce guide veut être un outil d'usage facile par les travailleurs immigrants, dans lequel nous avons incorporé les droits de base que tout travailleur a, et nous espérons qu'il contribue à améliorer les niveaux de protection de la santé des travailleurs immigrants. Nous l'avons développé en quatre langues: espagnol, français, arabe et roumain pour aborder le maximum de collectifs avec la même langue.

Ce guide doit servir au travailleur immigrant et aussi à nos délégués et déléguées, qui sont ses représentants, pour que, en connaissant leur problématique, puissent travailler avec des critères universels au moment de défendre la santé et améliorer les conditions de travail, évitant les accidents et la discrimination par raison de nationalité.

CARMELO PLAZA

*Secrétaire de la santé au travail de CC.OO. de Madrid*



## INTRODUCTION

Les étrangers et les étrangères viennent en Espagne et à la Communauté de Madrid, en plus d'autres raisons, par ce que l'économie espagnole et la madrilène leurs demandent. Il s'agit d'une immigration de caractère économique ou de travail, c'est à dire, **les immigrants viennent travailler.**

Le travail qui est offert aux immigrants qui résident dans notre région est de **l'emploi précaire et peu reconnu socialement** ; des emplois peu stables, avec de mauvaises conditions d'emploi, salariales, de santé, des emplois peu sûres et sans droits. Dans beaucoup de cas, les immigrants irréguliers sont finalement exploités dans l'économie submergée.

Les secteurs dans lesquels les immigrants se localisent –ménagement, construction, restauration et services- sont ceux qui ont les conditions d'emploi les plus précaires, où se produisent plus d'irrégularités dans l'embauchage et de cas d'abus et exploitation.

Dans la Communauté de Madrid résident entre 22 pour-cent et 25 pour-cent des immigrants de toute l'Espagne. Cette population est passé de représenter un 5 pour-cent du totale de la population madrilène dans l'année 2000 pour se situer dans un 25 pour-cent dans l'actualité.



## Embauchage d'étrangers dans la Communauté de Madrid en 2005, selon genre et secteur économique

Mois	TOTAL	% d'étrangers	Hommes	Femmes	ACTIVITÉ ECONOMIQUE				ÂGE	
					Services	Construction	Industrie	Agriculture	25-29	30-39
janvier	27.167	17,37	16.623	10.544	18.666	7.284	1.098	119	6.277	10.447
février	30.873	18,56	19.219	11.654	20.573	8.757	1.385	158	7.122	12.039
mars	34.030	19,22	20.002	14.028	24.296	8.196	1.344	194	7.843	13.354
avril	36.326	20,04	22.475	13.851	24.583	9.756	1.610	377	8.468	13.984
mai	42.613	21,65	26.266	16.347	29.309	10.959	1.914	431	10.265	15.966
juin	48.834	22,43	30.389	18.445	33.165	13.026	2.125	518		
juillet	44.563	22,87	27.265	17.298	30.497	11.886	1.746	434	10.380	16.500
août	42.047	26,16	25.853	16.194	28.442	11.630	1.635	340	9.859	15.736
septembre	52.093	24,27	32.425	19.668	34.231	15.288	2.217	357	12.184	19.469
octobre	50.323	21,26	30.182	20.141	34.919	12.907	2.116	381	11.731	18.972
novembre	40.563	21,57	28.793	19.770	34.333	12.014	1.907	309	11.337	18.250
décembre	39.522	20,94	22.902	16.620	29.384	8.576	1.320	242	9.344	14.902
<b>TOTAL</b>	<b>496.954</b>	<b>21,39</b>	<b>302.394</b>	<b>194.560</b>	<b>342.398</b>	<b>130.279</b>	<b>20.417</b>	<b>3.860</b>	<b>104.804</b>	<b>169.619</b>

L'immigration dans la Communauté de Madrid présente des aspects communs avec le reste de l'Etat, comme le **caractère économique ou de travail de cette immigration**, mais aussi des aspects spécifiques qui doivent être tenus en compte :

- Madrid est la capitale de l'Etat
- Les caractéristiques de son tissu productif
- Une immigration très récente
- Une provenance majoritairement latino-américaine

## 1. SÉCURITÉ ET SANTÉ DANS LE TRAVAIL

### 1.1. Introduction: Être immigrant implique un plus de risque

Le statut de personne immigrée peut être une source d'inégalités. Les expériences dans d'autres pays nous disent que les collectifs d'immigrants sont souvent dans des conditions d'exclusion sociale, économique et culturelle dans le pays récepteur. Cette exclusion leur fait encore plus vulnérables.

Une des expressions de ces vulnérabilités a quelque chose en commun avec la santé dans le travail. De cette façon, avec les premières données que les statistiques nous donnent de lésions par accidents dans le travail en fonction de la nationalité, nous pouvons constater que le risque de souffrir un accident est très différent entre ceux qui disent avoir nationalité espagnole et ceux qui disent avoir une autre nationalité. Concrètement les immigrants ont un risque de souffrir des lésions dans le travail 4,4 fois supérieur que les espagnols d'origine, hommes et aussi femmes, et se répète dans tous les groupes d'âge.



Même si l'incidence de lésions dans les hommes est plus haute, la différence dans le risque d'accident est majeur dans les femmes autochtones et les femmes étrangères. Les femmes immigrantes ont un risque relatif de souffrir des lésions par accident de travail 5,5 fois supérieur à celui des femmes espagnoles et dans le cas de lésions mortelles ce risque s'élève jusqu'à 6 fois. Cependant parmi les hommes ces risques sont de 3,9 et 4,4 respectivement.

D'autre part, il semble que les travailleurs âgés, à partir des 55 ans, ont des expériences de travail spécialement dangereuses, arrivant à avoir un risque de subir un accident presque 15 fois supérieur que les travailleurs autochtones du même âge, aussitôt dans les lésions non mortelles comme dans les mortelles.

## 1.2. Pour protéger sa santé et sa sécurité, le travailleur a droit à:

- **Être informé directement des risques propres de son poste de travail** et des mesures de prévention prises, en incluant celles prévues pour faire face à des situations d'urgence et de premiers secours.
- **Recevoir une formation théorique et pratique** suffisante et adéquate **au moment de son embauchage et quand le contenu de ces devoirs change.** Cette formation doit être donnée, si possible, pendant la journée de travail. Si elle se fait en dehors de la journée de travail la durée de celle-ci devra être tenue en compte.

- **Être consulté et participer** dans toutes les questions qui affectent à la sécurité et à la santé dans le travail. Les travailleurs auront droit à réaliser des propositions au patron et aux organismes de participation et de représentation (délégué des prévention, comité de sécurité et santé), à travers qui son droit à participer est exercé.
- **Une vigilance avec des visites médicales périodiques de santé**, en fonction des risques inhérents à son poste de travail.
- **Le patron doit donner les équipements de protection individuelle (EPI). Le coût de ceux-ci et d'autres mesures** relatives à la sécurité et à la santé dans le travail **ne devra en aucun cas retomber sur les travailleurs.**
- **Interrompre l'activité et abandonner le lieu de travail**, si nécessaire, quand il considère que cette activité entraîne un risque grave et imminent pour sa vie ou sécurité.
- Dans les entreprises ou centres de travail avec plus de 6 travailleurs des **délégués de prévention** peuvent être élus.

**Le délégué de prévention est ton représentant** avec des fonctions spécifiques en matière de prévention de risques dans le travail. Son rôle est le contrôle des conditions de travail du point de vue de la santé des travailleurs. Il te représente et défend tes droits. Tu peux te diriger à lui si tu as de problèmes de santé ou de sécurité en relation avec le travail.



## 2. L'EMBAUCHEAGE

### 2.1. Le contrat de travail

C'est l'accord entre le patron et le travailleur par lequel celui-ci s'oblige à prêter des services déterminé au patron, en échange d'une rétribution. Le contrat sert aussi pour démontrer la relation d'emploi. Si cet accord n'est pas écrit ils existent plus de difficultés au moment de faire valoir nos droits.

Le contrat de travail peut se réaliser par écrit ou oralement. N'importe quelle des deux parties peut exiger que le contrat se fasse par écrit, même pendant la relation d'emploi.

### 2.2. Contrats qui doivent se réaliser par écrit.

#### ■ **Temporaires («Contrats de durée déterminée, CDC»):**

En stage, pour la formation, d'ouvre et service, éventuels par circonstances de la production, à temps partiel, d'insertion.

#### ■ **Indéfinis («Contrats de durée indéterminée, CDI»):**

Ordinaires, pour la promotion de l'embauchage, à temps partiel, conversion de contrats temporaires en contrats indéfinis.

**Le contrat de travail réalisé par un employeur avec un travailleur d'origine étrangère, sans permis de travail ou avec dénégalion de permis, est valable dans tous les cas.**

### 2.2.1. Doivent être inclus dans le contrat, au minimum, les requis suivants :

- l'identité des parties du contrat
- le domicile social de l'entreprise ou le domicile du patron
- le type de contrat (indéfini, temporaire, d'œuvre et service, formation, etc)
- la durée du contrat
- la catégorie ou groupe professionnel et la fonction du poste
- la durée et la distribution de la journée de travail ou horaire
- le salaire mensuel correspondant à cette catégorie
- l'accord collectif qui s'applique pour cette entreprise

### 2.3. Relation d'emploi sans contrat écrit

**Dans le cas où il n'existe pas de contrat écrit** et l'embaucheur ne reconnaît pas l'existence de relation d'emploi, ou bien par ce qu'il ne veut pas subir le risque d'être sanctionné par l'administration par faute grave, ou bien par ce que de cette façon le prix de la main d'œuvre est notablement abaissé, il faut démontrer l'existence de relation d'emploi pour ainsi pouvoir demander les droits du travailleur (salaires non payés, cotisations à la sécurité sociale non réalisées, heures extras par excès de journée de travail, etc.) et autres droits implicites à toute relation d'emploi.

## 2.4. Comment démontrer la relation d'emploi

- **Avec des témoins**, ils peuvent être travailleurs du lieu dans lequel le travailleur a travaillé; clients; amis (pas de la famille), etc.
- **Avec des documents**, tout papier de paiement (cheque, etc.); documents que tu ais signé au nom de l'entreprise.
- **Dénonçant à l'Inspection du Travail** quand il existe relation d'emploi ou une fois terminée cette relation. La dénonce peut être réalisée par l'intéressé, par un délégué syndical ou par le Syndicat. (Les données du patron et de l'entreprise ou du centre de travail doivent être identifiés).

## 2.5. Quand la relation d'emploi termine

Quand une relation d'emploi se termine ou bien par ce que le contrat finalise ou bien par ce que tu es licencié, et l'embauteur n'a pas payé ce qui correspond –d'après accord collectif, contrat ou accord- ou quand le licenciement se réalise de façon injustifiée tu dois tout d'abord consulter au plus tôt possible, par exemple dans un syndicat et postérieurement demander pour tes droits, en demandant à l'embauteur.

Il existe un temps limité pour réclamer.

Si au moment de finaliser une relation d'emploi la liquidation t'est présentée, l'indemnisation ou le solde de tout compte, tu peux ne pas les signer si tu n'es pas sûr des quantités adéquates.



**Très important:** si tu signes le solde de tout compte tu pourrais être en train de renoncer à entreprendre des futures action légales. Consulte avant de signer le syndicat : tu éviteras des possibles problèmes. Si tu ne vois pas les choses claires, écris dans le document l'expression suivante: « non conforme ».

La loi établit la possibilité que, à la demande du travailleur, un représentant des travailleurs soit présent au moment de la signature du solde de tout compte pour lui aider si nécessaire. Donc, n'hésite pas à demander de l'aide à ton représentant syndical avant de signer le solde de tout compte.

### 3. PROTECTION PAR CHOMAGE

#### 3.1. Prestation par chômage

Ont **droit** à cette prestation tous les travailleurs avec 360 jours ou plus de cotisation, licenciés de façon justifiée ou non justifiée, par causes objectives, par finalisation de contrat, résolution de période d'essai ou résolution de contrat par non acceptation de mobilité géographique ou modification des conditions de travail et par processus de régularisation d'emploi.

#### 3.2. Subsidence de chômage

Peuvent être **bénéficiaires** les chômeurs inscrits qui n'aient pas d'autres entrants qui ne dépassent pas 75 pour-cent du Salaire Minimum Interprofessionnel mensuel et à qui se donnent les situations suivantes:



- avoir épuisé l'assurance de chômage et aient des responsabilités familiales
- avoir épuisé l'assurance de chômage et soient âgés de plus de 45 ans
- sans avoir droit à l'assurance de chômage ni des responsabilités familiales, aient cotisé au moins 6 mois
- soient âgés de plus de 52 ans, soient dans les situations antérieures, aient cotisé au moins six ans par chômage dans sa vie d'emploi et démontrent droit à rétribution par retraite
- émigrés retournés qui aient travaillé six mois depuis sa dernière sortie d'Espagne et prisonniers libérés qui aient passé plus de six mois en prison.

## **4. RETRIBUTION DES TRAVAILLEURS SALARIÉS.**

### **4.1. Le salaire**

#### **Qu'est-ce que c'est?**

Le salaire est la totalité des perceptions économiques qu'on reçoit, en monnaie ou en espèces, pour la prestation professionnelle qu'on réalise. En aucun cas le salaire en espèces pourra être supérieur au 30% des perceptions salariales du travailleur.

Le **principe d'égalité et de non discrimination opère comme une autre limite à la fixation du salaire** et provient des articles 14 et 35.1 de la Constitution Espagnole, et des articles 17 et 28 du Statut des Travailleurs. Ces textes déclarent spécifiquement nuls tous les pactes, stipulations ou décisions du patron, en incluant celles relatives au salaire, qui soient discriminatoires par raison de sexe, origine, état civil, race, condition sociale, idées religieuses ou politiques, adhésions ou non à des syndicats et à ses accords, relation familiale à d'autres travailleurs dans l'entreprise ou langue.

#### 4.2. Les paies ou le reçu des salaires

Le patron a l'obligation de donner au travailleur, avec le salaire, une paie ou un reçu de salaires – qui s'ajustera au model établi par le Ministère du Travail et des Affaires Sociales- avec la clarté nécessaire et séparation des différentes perceptions du travailleur, avec les déductions correspondantes établies par la loi.

La paie sera établie en base à des mois naturels. Ce reçu de salaires sera signé par le patron et le travailleur au moment de sa remise du duplicata de ce reçu. Quand le salaire se fasse par transfert bancaire, les communications d'encaissement d'avoirs que la banque émet servent aussi comme justificatifs.

Avec la paie nous pouvons faire le calcul des prestations de la Sécurité Sociale qui peuvent correspondre en cas de chômage, incapacité d'emploi, situation d'incapacité et retraite et faire les réclamations si nécessaire.



### 4.3. Les rétributions extraordinaires

Les travailleurs ont droit à deux rétributions extraordinaires annuelles, l'une à l'occasion des fêtes de Noël et l'autre dans le mois établi par l'accord collectif ou par accord entre le patron et les représentants légaux des travailleurs.

Si cela est inclut dans l'accord collectif, ces rétributions pourront être pros ratées mensuellement.

Sa perception dépend donc du temps travaillé.

## 5. JOURNÉE, VACANCES ANNUELLES, CONGÉS PAYÉS, FÊTES DE TRAVAIL

### 5.1. Journée de travail

Sa durée est fixée dans les accords collectifs ou dans les contrats de travail. La durée maximum de la journée ordinaire est de **quarante heures par semaine de travail effectif de moyenne dans une année**. Logiquement, la journée fixée par contrat ne pourra pas être supérieure à celle fixée par accord collectif, cependant des journées inférieures pourront être fixées.

La limite des quarante heures est une limite de durée hebdomadaire, qui n'exclut pas une distribution irrégulière de la journée annuelle. On peut travailler pendant une semaine plus de quarante heures ordinaires, si cet excès est compensé dans d'autres semaines dans lesquelles le nombre d'heures soit inférieur, de façon que la moyenne annuelle soit inférieure aux dites quarante heures hebdomadaires.

## La journée journalière ne peut pas être supérieur à neuf heures.

**Repos hebdomadaires.** Les travailleurs auront droit à un **repos minimum** par semaine de un jour et demi sans interruption, qui, en norme générale, inclura l'après-midi du samedi ou le cas échéant le matin du lundi et le jour complet du dimanche.

### 5.2. Vacances annuelles

On appelle vacances à la disposition de plusieurs jours de repos de façon continue chaque année.

#### Elles sont obligatoires et elles sont payées.

- sa durée minimum est de 30 jours naturels.
- les dates sont fixées par accord entre le patron et le travailleur et celui-ci connaîtra les dates qui lui correspondent deux mois à l'avance. En cas de non accord il faut se diriger au Juge du Social.
- Les vacances sont annuelles devant être utilisées dans l'année naturelle.
- Les vacances se fixent par le principe de proportionnalité selon le temps travaillé. La règle est très simple: si à douze mois de travail il nous correspond 30 jours, pour chaque mois de travail il nous correspondent 2 jours et demi.
- Si la prestation de services cesse (licenciement de l'entreprise) avant que l'année soit passée sans avoir eu les vacances, on recevra l'équivalent à deux jours et demi de salaire par mois ou fraction de mois travaillé.



### 5.3. Permis payés

On signalera quelques exemples des permis payés les plus habituels ou les plus importants du Statut des Travailleurs.

- Quinze jours naturels en cas de mariage.
- Deux jours de repos en cas de naissance de fils ou par mort, accident ou maladie grave ou hospitalisation de famille jusqu'au second degré de consanguinité ou affinité. Si pour un de ces motifs il existe déplacement, le permis sera de quatre jours.
- Un jour par déménagement de domicile habituel.
- Le temps indispensable pour le devoir inexcusable de caractère public ou personnel.
- Les travailleurs femmes, par lactance d'un fils mineur de neuf mois, auront droit à l'absence du travail, qu'ils pourront diviser en deux fractions. Ce droit pourra être remplacé par une réduction de la journée normale en une demi-heure avec la même finalité.
- Celui qui, par des raisons de garde légale ait à surveiller directement un mineur de six ans ou un handicapé physique, psychique ou sensoriel qui n'ait pas une autre activité payée, aura droit à une réduction de la journée de travail, avec la diminution proportionnelle du salaire, d'au moins un tiers et un maximum de la moitié de la durée de celle-ci.

#### 5.4. Les fêtes de travail

- Elles sont fixées annuellement.
- Doivent être payées et ne sont pas récupérables.
- Sont de quatorze par an, parmi lesquelles deux seront de caractère local.

### 6. LA SÉCURITÉ SOCIALE

#### 6.1. S'inscrire à la Sécurité Sociale.

**Le patron est obligé d'inscrire dans la Sécurité Sociale au travailleur dans les premiers cinq jours du début de la relation de travail.**

**Comment vérifier si on a été inscrit dans la Sécurité Sociale?** Il faut demander un « Certificat de Vie de travail » (« Certificado de Vida Laboral ») dans les administrations de la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale. Si le travailleur se rend compte de la non affiliation à la Sécurité Sociale de la part de l'embaucheur, il peut demander son inscription à travers d'un écrit simple qui comporte: nom de famille, prénom, date du début de la relation de travail et les données de l'entreprise pour laquelle il réalise ses services.

#### 6.2. Les prestations de la Sécurité Sociale

##### 6.2.1. Assistance sanitaire

C'est la prestation de services médicaux et pharmaceutiques nécessaires pour



conserver ou rétablir la santé des personnes.

Les travailleurs inscrits sont titulaires de cette prestation, inscrits ou en situation similaire, même si l'embauteur ne réalise pas cette obligation.

Les contingences qui sont incluses sont:

- maladie commune ou accident non de travail
- maladie professionnelle et accident de travail
- maternité
- risque pendant la période de ceinte.

Cette assistance se prête depuis le premier jour de l'activité de travail.

**Si on tombe malade** par n'importe quelle autre cause qui ne soit pas conséquence de la relation de travail (rhumes, interventions dérivées de maladie commune, accidents non de travail, etc.), nous devons **demandeur au médecin** d'attention primaire qui nous correspond par zone de résidence, le correspondant **arrêt maladie**. Cet arrêt doit être envoyé à l'entreprise (embauteur) dans les trois jours qui suivent le fait de cause (arrêt maladie). Le travailleur donnera au patron le document qui inscrit «copie pour l'entreprise» et gardera le document qui inscrit «copie pour le travailleur». L'arrêt maladie devra toujours spécifier s'il est conséquence de maladie commune ou conséquence de la relation de travail.



## 7. LES ASSURANCES DE TRAVAIL

Le patron est obligé de s'associer à une Assurance d'Accidents dans le Travail et de Maladie Professionnelle.

**Si tu souffres un accident** dans le poste de travail ou dans le trajet pour aller au travail ou de retour de celui-ci, l'arrêt maladie est donné par l'Assurance, à laquelle il faut se rendre et exiger que **l'arrêt maladie** soit de travail **par Accident de Travail ou Maladie Professionnelle**.

Dans de tels cas, rappelle toi que les prestations d'infirmerie, hospitalisation et médicales sont totalement gratuites. Pendant la période d'arrêt maladie le travailleur recevra le salaire qui lui correspond. (Le 75 pour-cent de la base régulière ou le 100 pour-cent si c'est ainsi que l'accord collectif le spécifie).

**Si tu n'est pas d'accord avec la résolution de l'Assurance** (par exemple, elle te donne pas l'arrêt maladie et tu ne peux pas aller au travail ; ou au contraire elle te donne l'interruption de l'arrêt maladie et tu ne peux pas travailler) alors tu devras faire les gestions suivantes:

- avant de sortir de l'Assurance demander une «Feuille de réclamations»
- remplir cette feuille de réclamations avec tes mots et de façon simple décrire les faits
- rendre cette feuille de réclamations et exiger qu'on te donne une copie



- informer à ton délégué de prévention des faits (si tu en a), te rendre au syndicat avec toute la documentation.

Pendant cette période d'arrêt maladie tu continueras à recevoir ton salaire qui te correspond même si le contrat de travail est finalisé. Dans de tels cas, si tu as droit à la prestation pour le chômage tu devras la solliciter dans les 15 jours ouvrés suivants à la date de la remise médicale.

## 8. LES SYNDICATS ET LA SYNDICALISATION DES TRAVAILLEURS

Tous les travailleurs ont droit à s'affilier librement au syndicat de son élection pour la promotion et la défense de ses intérêts économiques et sociaux.

**«Les syndicats des travailleurs contribuent à la défense et la promotion des intérêts économiques et sociaux qui lui sont propres». (Article 7 de la Constitution Espagnole).**

### 8.1. La représentation syndicale

La présence des organes de représentation collective des travailleurs dans l'entreprise est fruit d'une longue évolution, dans laquelle a été combattue la vision de l'entreprise qui considère à l'ensemble des travailleurs comme une simple addition d'individus, sans aucun significat collectif.

Du point de vue de l'entreprise, l'apparition des organes de représentation collective des travailleurs, au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci, représente une claire

limitation des attributions de l'entreprise; son interlocuteur dans le processus productif ne va plus être le travailleur individuel sans aucune force et capacité de négocier des meilleures et plus dignes conditions de travail, la négociation se produira donc avec des représentations collectives de travailleurs, dotées de facultés et de moyens qui permettent, initialement, un équilibre majeur entre capital et travail.

Depuis la position des travailleurs, la constitution de syndicats comme instruments de promotion et défense de ses intérêts économiques et sociaux et l'existence d'organes de représentation au sein des entreprises a représenté la possibilité de s'organiser collectivement, en intervenant de manière directe dans la fixation des conditions de travail et en limitant le pouvoir absolu de l'entreprise existant jusqu'à ce moment pour imposer, sans aucune négociation, de telles conditions.

Notre système actuel de relations de travail se caractérise par le fait que l'organisation et l'action collective des travailleurs dans l'entreprise s'articule à travers d'un double système de représentation: d'une part il existe la dite représentation unitaire et d'autre part, la représentation syndicale, les deux avec des compétences pour le développement de son activité à l'intérieur de l'entreprise.

Quand on parle de représentation unitaire des travailleurs on parle des délégués du personnel, comité d'entreprise et comités inter centres. La dénomination de «unitaire» est utilisée pour mettre en relief que son élection est fruit de la volonté des travailleurs d'un centre de travail en particulier, exprimée par des élections syndicales ; ce qui ce



traduit dans le fait qu'il représentent à l'ensemble des travailleurs, avec indépendance de l'affiliation syndicale.

S'agissant de délégués du personnel et de comités d'entreprise, l'élection se déroule directement par les propres travailleurs représentés, tandis que pour les comités inter-centres l'élection se produit par ceux qui auparavant ont obtenu, dans les élections syndicales, la condition de représentants dans les différents centres de travail d'une même entreprise, de façon à ce que dans ces cas là on ne parle pas d'élection directe mais d'élection de second degré.

La représentation syndicale, à différence de la représentation unitaire qui s'articule sur la base de son élection par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, s'organise autour de la figure du syndicat, de façon que les représentants syndicaux obtiennent un mandat représentatif des travailleurs affiliés au syndicat ou de la structure du syndicat en lui même.

## **8.2. Commissions Ouvrières («Comisiones Obreras») (CC.OO.)**

CC.OO. est le syndicat majoritaire, le plus représentatif de l'ensemble de la société espagnole.

Nous pouvons dire que c'est une organisation volontaire et permanente de femmes et d'hommes qui s'organisent pour:

- défendre les intérêts de travail, économiques et sociaux des travailleurs dans tous les domaines, spécialement dans les centres de travail
- atteindre que les travailleurs nous puissions exercer de manière effective les droits de travail et sociaux (droit à un emploi stable et sans risque pour la santé, à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la pleine protection sociale, à l'éducation, à la santé, etc)
- dénoncer les situations d'irrégularité, abus ou le non exercice du droit des travailleurs
- revendiquer des meilleures conditions de travail et de vie, en articulant sa négociation et en réalisant un suivi de son aboutissement (à travers de la négociation collective des accords collectifs)

En plus de défendre l'amélioration des conditions de travail, il travaille aussi pour :

- apporter des propositions de caractère social à travers la participation dans les Institutions
- résoudre le problème du chômage
- éviter la discrimination de d'emploi par raisons de sexe
- promouvoir l'égalité de traitement dans l'emploi des travailleurs étrangers dans les mêmes conditions que la majorité
- augmenter la qualité de l'éducation



- améliorer l'attention sanitaire
- préserver l'environnement
- promouvoir la solidarité
- etc.

## 9. PROPOSITIONS SPECIFIQUES DE CC.OO FACE AUX DIFFERENTES ADMINISTRATIONS

Un an après de l'entrée en vigueur du processus de normalisation, CC.OO. considère positif le fait que la régularisation de près de 140.000 travailleurs ait été permise, malgré qu'il est cependant encore grave le fait que 320.000 personnes soient sans papiers, desquelles la grande partie est embauchée de forme irrégulière.

Pour cette raison CC.OO. réalise les propositions suivantes aux différentes administrations affectées à fin de garantir la consolidation de l'emploi et promouvoir les mécanismes de régularisation permanente établis dans le Règlement d'Etrangers, qui permettent la réduction progressive des taux d'immigrants en situation irrégulière ou la lutte contre l'emploi en lui-même irrégulier.

### À l'Administration Générale de l'État

- Faciliter le processus de Rénovation des autorisations en cours.

- Créer un groupe de travail pour le suivi des processus de Normalisation avec la participation des institutions impliquées.

### **À l'Administration Autonومية**

- Améliorer et dignifier les conditions de vie et de travail de la population immigrante.
- Promouvoir un Pacte pour l'immigration négocié avec les agents économiques et sociaux avec un objectif claire et concis : lutter contre le fraude, la précarité et la temporalité, en créant un Observatoire de l'Immigration.
- Promouvoir des mécanismes de participation et d'intégration dans notre société.
- Potentialiser la participation des travailleurs immigrants dans les processus de formation continue.

### **À l'Administration Locale**

- Travailler contre le racisme et la xénophobie et s'engager dans l'insertion dans l'emploi de ces travailleurs.

### **Aux patrons madrilènes**

Traitement digne et égal aux personnes immigrantes en reconnaissant sa contribution à la croissance et maintenance des secteurs productifs.

Lute contre l'emploi irrégulier et la fraude.



## 10. ADRESSES INTERESSANTES

### 1. CITE

Le Centre d'Information pour les Travailleurs Étrangers (CITE) de CC.OO. de Madrid est l'instrument basique à travers lequel nous donnons conseil sur les aspects juridiques et sociaux qui affectent aux personnes immigrées dans notre Communauté, est aussi un point de référence essentiel dans la sensibilisation et formation de professionnels, qui demandent un majeur et une meilleure analyse du phénomène migratoire en Espagne.

Dans notre service de conseil, qui se réalise dans différentes localités, on informe sur des gestions telles que l'obtention du permis de résidence et/ou de travail, regroupage familiale, expulsions, processus extraordinaires de régularisation, nationalité, cédules d'inscriptions, recours administratifs, exemption de visas, etc.

#### **Centres CITE de CC.OO. dans la Communauté de Madrid (capital et banlieue)**

Móstoles	Rue Badajoz, 35	91 646 05 50
Leganés	Rue Butarque, 8	91 680 23 74
Alcalá de Henares	Vía Complutense, 19	91 280 06 52
Collado Villalba	Rue Pardo Santallana, 44	91 850 60 48
Fuenlabrada	Rue Móstoles, 36 3º	91 690 85 11
Madrid	Rue Lope de Vega, 38	91 536 5320 - 52 10



## 2. OFRIM

Le Bureau Régional pour l'Immigration de la Communauté de Madrid offre des Guides de Ressources pour l'Immigration actualisées annuellement dans lesquelles tu pourras trouver tout type d'information sur :

- Associations d'Immigrants
- Organisations Non Gouvernementales (ONG) et Agents Sociaux
- Organismes Internationaux
- Administration Générale de l'État
- Administration Autonome Communauté de Madrid
- Administration Locale

### Publie OFRIM

Rue Los Mesejo, 9. 28009 Madrid

- Information aux immigrants : téléphone: 900 210 133

- Information aux ONG et Administrations Publiques : téléphone : tel.: 91 551 47 54

Fax : 91 551 49 64

Adresse électronique: [ofrim@comadrid.es](mailto:ofrim@comadrid.es)

Internet: [www.madrid.org/ofrim](http://www.madrid.org/ofrim)



### 3. CC.OO.

#### Adresses intéressantes de Commissions Ouvrières de Madrid

- Rue Lope de Vega, 38  
28014 Madrid  
Centralita, tel.: 91 536 53 15
- Santé au travail:  
2<sup>a</sup> planta. Tel.: 91 536 52 12 – 319
- Service d'Insertion Social et d'Emploi (SILCO)  
1<sup>a</sup> planta. Tel.: 91 536 53 97
- Politiques Sociales et d'Égalité  
5<sup>a</sup> planta. Tel.: 91 536 87 04
- Femme et Coopération  
5<sup>a</sup> planta. Tel.: 91 536 87 04
- Centre d'information pour les Travailleurs Étrangers (CITE)  
1<sup>a</sup> planta. Tel.: 91 536 53 20
- Fondation Madrid Paz et Solidarité  
Rue Sebastián Herrera, 14 - 1<sup>a</sup> planta. Tel.: 91 506 31 75  
28012 Madrid

#### Fédération Régionales

- Construction, Bois et Similaires (FECOMA)

- 2º planta. Tel.: 91 536 53 86 - 53 81
- Commerce, Restauration et Tourisme  
4º planta. Tel.: 91 536 87 74 – 51 42
  - Activités diverses (Nettoyage, Services à domiciles, Assistance.  
3º planta. Tel.: 91 536 51 69
  - Textile, Peau, Chimiques et Similaires (FITEQA)  
2º planta. Tel.: 91 536 53 88
  - Agroalimentaire  
3º planta. Tel.: 91 536 51 50
  - Minéro-métallurgique  
6º planta. Tel.: 91 536 52 58
  - Administration Publique (FSAP)  
1º planta. Tel.: 91 536 53 34
  - Services Financiers et Administratifs (COMFIA)  
3º planta. Tel.: 91 536 51 64
  - Enseignement  
4º planta. Tel.: 91 536 51 00
  - Retraités  
1º planta. Tel.: 91 536 52 87
  - Santé Publique  
3º planta. Tel.: 91 536 51 84



- Communication et Transport  
4<sup>a</sup> planta. Tel.: 91 536 53 00

### Unions «comarcales»

#### Comarcal Arganda

Rue Maestro Miguel Chicote, 4  
28500 **Arganda del Rey**  
Tel.: 91 871 43 66

#### Comarcal Henares

Vía Complutense, 19  
28807 **Alcalá de Henares**  
Tel.: 91 280 06 52 / 06 53

- Rue Méjico, 1 y 3  
28820 **Coslada**  
Tel.: 91 231 39 62 / 39 63

- Avenue Constitución, 72  
28850 **Torrejón de Ardoz**  
Tel.: 91 656 44 44

#### Comarcal Nord-ouest

- Rue Pardo de Santallana, 44  
28400 **Villalba**  
Tel.: 91 850 60 48

- Rue Las Flores, 2 (patio)

28223 **Pozuelo de Alarcón**

Tel.: 91 715 93 14

### **Comarcal Nord**

● Avenue Valdelaparra, 106

28100 **Alcobendas**

Tel.: 91 662 61 08 / 22 93

● Rue Comercio, 31 y 33

28760 **Tres Cantos**

Tel: 91 804 50 79

### **Comarcal Ouest**

● Rue Badajoz, 35 posterior

28931 **Móstoles**

Tel.: 91 646 05 50

● Avenue Leganés, 21

28924 **Alcorcón**

Tel.: 91 611 02 02

● **San Martín de Valdeiglesias**

Tel.: 91 861 12 36

### **Comarcal Sud**

● Rue San José de Calasanz, 22

28902 **Getafe**



Tel.: 91 681 28 59

● Rue Móstoles, 36 3ª planta  
28943 **Fuenlabrada**

Tel.: 91 690 85 11

● Rue Butarque, 8  
28911 **Leganés**

Tel.: 91 680 23 74

● Rue Valladolid, 14  
28980 **Parla**

Tel.: 91 699 51 48

● Rue Cañada Real de Toledo, 5  
28320 **Pinto**

Tel.: 91 691 38 27

### **Comarcal Sudest**

● Rue Carrera de Andalucía, 45  
28300 **Aranjuez**

Tel.: 91 891 40 93

● Place Pintor Goya, 4  
28350 **Ciempozuelos**

Tel.: 91 801 55 76

- Rue Felipe II, 5  
28330 **San Martín de la Vega**  
Tel.: 91 894 74 75

- Place del Romano, 5  
28340 **Valdemoro**  
Tel.: 91 895 05 47

#### 4. Autres adresses intéressantes

- **Inspection Départementale (« provincial ») de Travail et Sécurité Sociale**  
Rue Ramírez de Arellano, 19  
28043 Madrid  
Tel.: 91 363 56 00

- **Institut Régional de Sécurité et Santé dans le Travail (IRSST)**  
Rue Ventura Rodríguez, 7  
28008 Madrid  
Tel.: 91 420 57 96

- **Institut National de Sécurité et Hygiène dans le Travail (INSHT)**  
Servicios Centrales  
Rue Torrelaguna, 73  
28027 Madrid  
Tel.: 91 363 41 00



