

II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid

Ghidul drepturilor bazice ale muncitorilor imigranti



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER
Comunidad de Madrid
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.ccoomadrid.es

II Plan director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid

Ghidul Drepturilor bazice ale muncitorilor imigranti



II Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2004-2007)

Ghidul Drepturilor bazice ale muncitorilor imigranti

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: Mariana Crihana

D.L: M-46647-2006

Realización e impresión:



Oficina comercial:

C/ Sebastián Herrera 14, 1ª planta

Tel: 91 527 54 98/ 91 536 53 31

unigraficas@unigraficas.es

www.unigraficas.es

GHIDUL DREPTURILOR BAZICE ALE MUNCITORILOR IMIGRANTI

SUMAR

Prezentare	5
Siguranță si sănătate în câmpul muncii	9
Contratarea	12
Protecția pentru somaj	15
Retribuția muncitorilor	17
Programul de lucru, vacanțele anuale, permise plătite, zile festive lucrătoare.	19
Asigurările sociale.	22
Firmele de asigurări de Accidente de Muncă si Boli Profesionale.	23
Sindicatelor si uniunea muncitorilor	25
Propuneri specifice de C.C.O.O., înaintea distinctelor administratiilor.	28
Adrese de interes	31



PREZENTARE

Actuarea firmelor contractante si subcontractante, asa cum desregularizarea conditiilor de muncă găsesc în populatia imigrantă un colectiv usor de exploatare, care termină transformând acesti lucrători în mână de lucru ieftină si tăcută ("callada").

Aceste circumstante fac ca acest colectiv de muncitori imigranti să fie mai vulnerabili la accidente de muncă si la riscurile care comportă munca prestată .

Pentru CC.OO. din Madrid a fost si este o preocupare această situatie, si pentru acesta , în cadrul celui *De-al II lea Plan Director în Prevenirea Riscurilor Laborale din Comunitatea Madridului*, acordăm împreună cu ceilalti semnatori tratarea acestei probleme de o formă specifică.

Am încorporat recursuri specializate în prevenirea riscurilor de accidente de muncă a acelor persoane care desfășoară activități în colective, în sectoarele productive si industriale, în județe si municipii, unde se găsesc muncitori imigranti; realizăm activități de asesorare directă atât individual cât si de forma colectivă si dezvoltăm politici informative concrete cum este elaborarea acestui ghid.

Acest ghid pretinde să fie un instrument usor de manevrat pentru muncitorii imigranti, unde am incorporat drepturile bazice pe care le are orice muncitor si care asteptăm să contribuie la îmbunătățirea nivelelor de protectie ale sănătății muncitorilor imigranti. L-am prezentat în patru limbi: spaniolă, franceză, arabă si română pentru a acoperi maximum de colective care vorbesc aceeasi limbă.

Acest ghid trebuie si ar trebui să servească muncitorului imigrant, dar si nostrilor delegati si delegate, care sunt reprezentantii dumneavoastră, deoarece cunoscând această problematică s-ar putea muncii cu criteriile universale la ora de a apăra sănătatea muncitorilor si îmbunătățirea conditiilor de lucru, evitându-se accidente si discriminări pe motiv de nationalitate.

CARMELO PLAZA, *Secretar al sănătății în câmpul muncii*



INTRODUCERE

Străinii și străinele vin în Spania și în Comunitatea Madridului, între alte motive, deoarece economia spaniolă și cea a Madridului cer această forță de muncă.

Este o imigrație de caracter economic sau laboral. Deci, imigranții vin să muncească.

Munca ce se oferă imigranților care deja locuiesc în regiunea noastră este un tip de muncă săracă și social puțin recunoscut; cu posturi instabile, cu condiții laborale foarte rele, atât salariale, cât și de sănătate, slujbe puțin sigure și fără drepturi. În multe cazuri imigranții ilegali termină fiind exploatați în economia submersibilă.

Sectoarele în care se situează imigranții: În Serviciul Domestic, În Construcții, Restaurante și baruri, Sectorul de Servicii – și în acele posturi care au condițiile de muncă laborale dintre cele mai precare, unde se produc cele mai mari iregularități în contractare și în care se întâlnesc cele mai multe situații de abuzuri.

În comunitatea Madridului locuiește între 22 % și 25 % din totalul populației de imigranți din Spania. Această populație ce reprezenta 5 % din totalul populației Madridului, în anul 2000 a urcat la 14% în actualitate.



Angajarea străinilor în Comunitatea Madridului în 2005, după gen și sectoare economice

Luna	TOTAL	% de Străini	Bărbati	Femei	ACTIVITATE ECONOMICI				VÂRSTA	
					Servicii	Construcție	Industria	Agricultura	25-29	30-39
Ianuarie	27.167	17,37	16.623	10.544	18.666	7.284	1.098	119	6.277	10.447
Februarie	30.873	18,56	19.219	11.654	20.573	8.757	1.385	158	7.122	12.039
Martie	34.030	19,22	20.002	14.028	24.296	8.196	1.344	194	7.843	13.354
Aprilie	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
Junie	48.834	22,43	30.389	18.445	33.165	13.026	2.125	518		
Julie	44.563	22,87	27.265	17.298	30.497	11.886	1.746	434	10.380	16.500
August	42.047	26,16	25.853	16.194	28.442	11.630	1.635	340	9.859	15.736
Septiembre	52.093	24,27	32.425	19.668	34.231	15.288	2.217	357	12.184	19.469
Octombrie	50.323	21,26	30.182	20.141	34.919	12.907	2.116	381	11.731	18.972
Noiembrie	40.563	21,57	28.793	19.770	34.333	12.014	1.907	309	11.337	18.250
Decembrie	39.522	20,94	22.902	16.620	29.384	8.576	1.320	242	9.344	14.902
TOTAL	496.954	21,39	302.394	194.560	342.398	130.279	20.417	3.860	104.804	169.619

Imigrarea în Comunitatea Madridului prezintă unele rădăcini comune cu restul Statului Spaniol, vorbim despre caracterul economic sau laboral al acestei imigrări, dar are și rădăcini specifice de care trebuie ținut cont:

- Madrid etalează fiind capitala Statului
- Caracteristic e țesutul productiv al acesteia
- O imigrație foarte recentă
- Cu o procedență majoritară latinoamericană

1. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN POSTUL DE MUNCĂ

1.1. Introducere: A fii imigrant ai un plus de risc

Statutul de persoană imigrantă poate fi o fântână de nedreptăți.

Experiențele în alte țări ne vorbesc despre colectivele de imigranți care se pot găsi în situații de marginare socială, economică și culturală din țara primitoare. Această marginare îi face mai vulnerabili.

O expresie a acestei vulnerabilități are de văzut cu sănătatea laborală. Așa constă cu primele date care ne propoționează statisticile referitoare la leziunile în accidente de muncă în funcție de naționalitate, se poate verifica că riscul de a suferi un accident este foarte diferit între cei care au naționalitatea spaniolă și acei care spun că au altă naționalitate.

Mai concret, imigranții au un risc de a suferi leziuni în câmpul muncii de 4,4 ori decât



spaniolii de origine atât pentru bărbați cât și pentru femei, și se repetă în toate grupurile de vârstă.

Deși incidența leziunilor la bărbați este mult mai înaltă, diferența în riscul de a se accidenta este mult mai mare între femeile autohtone față de femeile străine. Femeile imigrante au un risc relativ mai înalt de a suferi leziuni în accidentele de muncă, aproximativ de 5,5 ori superior decât la femeile spaniole de origine și în cazul leziunilor mortale acest risc crește de 6 ori. Fără discuție între bărbați aceste riscuri sunt de 3,9 și 4,4 respectiv.

Pe de altă parte, se pare că muncitorii în vârstă, cei de peste 55 de ani, au experiențe laborale special periculoase, ajungând la un risc de accidente de mai mult de 15 ori decât lucrătorii autohtoni de aceeași vârstă, atât în leziunile nu mortale cât și în cele mortale.

1.2. Pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorului, muncitorul are dreptul :

- **Să fie informat direct de riscurile proprii al locului său de muncă** și de măsurile preventive adoptate, incluzând cele prevăzute pentru a face față la situații de urgență, așa cum de măsuri de prim- ajutor.

- **A primi o pregătire teoretică și practică suficientă și adecvată în momentul contractării și când schimbă conținutul muncii** recomandate. Această pregătire trebuie să se împartă, întotdeauna când este posibil, în timpul orelor de muncă. Dacă se face în afara acesteia trebuie descontat timpul utilizat.

- **A fi consultat si a participa** în toate chestiunile care afectează securitatea si sănătatea dumneavoastră la postul de muncă. Muncitorii au dreptul de a efectua propuneri angajatorului si organelor de participare si reprezentatilor (delegatii de prevenire, comitetul de securitate si sănătate) prin intermediul cărora să exercite dreptul de a participa.
- **O vigilență cu recomandări ale medicilor de sănătate**, în functie de riscurile inerente din posturile de lucru.
- **Angajatorul trebuie să propoționeze echipe de protecție individual (EPI). Costul acestora si celelalte măsuri** relative la securitate si sănătate în câmpul muncii **nu ar trebui să cadă în vreun mod asupra muncitorului.**
- **Înteruperea activității si abandonarea locului de muncă**, dacă ar fi necesar, când considera că acea activitate prezintă un risc grav si iminent pentru viata sau sănătate.
- În firmele sau centrele de muncă care numără mai mult de șase muncitori se poate alege **persoane delegate de prevenție.**

Delegatul de prevenție este reprezentatul dumneavoastră cu funcții specifice în materia de prevenție de riscuri la locul de muncă. Tarea sa este controlul condițiilor de muncă din punctul de vedere al sănătății muncitorilor.

Vă reprezintă si vă apără drepturile dumneavoastră. Puteti să apelați la acesta, dacă aveți probleme de sănătate sau de securitate relationate cu locul dumneavoastră de muncă.



2. CONTRACTAREA

2.1. Contractul de muncă

Este un acord între angajator și muncitor, prin care acesta se obligă să presteze anumite servicii în contul angajatorului, în schimbul unei retributii. Contractul servește de asemenea pentru a se demonstra o relație de muncă. Dacă acest acord nu este înscris se pot întâmpina mai multe obstacole în momentul în care trebuie să demonstrăm drepturile noastre.

Contractul de muncă poate fi încheiat în scris sau oral. Oricare din părți poate cere ca acel contract să se încheie în scris, incluzând semnarea acestuia în transcursul relației laborale între angajator și muncitor.

2.2. Contracte care trebuie încheiate în scris

■ Temporale:

În practică, pentru formarea muncitorului, cei de lucrări și servicii, eventual pentru circumstanțe ale producției, în timp parțial, de inserare.

■ Nedefinite:

Ordinar, pentru creșterea și menținerea nivelului de contractare pentru scurt timp, transformarea de contracte temporale în nedefinite.

Contractul de muncă realizat de un angajator cu un muncitor străin, fără ca lucrătorul să aibă permis de lucru sau având o denegație a acestui permis, este perfect valabil în orice condiție.

2.2.1. Trebuie reflectate în contract, cel puțin următoarele condiții:

- identitatea părților acestui contract
- domiciliul social al firmei, sau, în cada caz, domiciliul angajatorului
- tipul contractului (nedefinit, temporal: lucrarea și serviciul, cursul de formare, etc.)
- durata contractului
- categoria sau grupul profesional și funcțiile care trebuie îndeplinite
- durata și distribuția zilei de lucru sau orarul de muncă
- salariul lunar corespondent pentru fiecare categorie
- conveniul aplicat pentru această firmă

2.3. Relația de lucru fără contract scris

În cazul în care nu există un contract scris și angajatorul nu recunoaște existența unei relații de muncă, pentru că nu vrea să asume riscul de a fi sancționat administrativ pen-



tru o lipsă gravă, sau pentru că așa ar coborî de forma importantă pretul mâinii de lucru, trebuie să se demonstreze existența unei relații laborale, de muncă, deoarece, doar așa, se pot reclama drepturile salariale (salarii neplătite, cotizatii la sistemul Asigurărilor Sociale nerealizate, ore extra prin excesul zilei de muncă așa cum prevede conveniul de muncă, etc.) și toate celelalte drepturi care implică în relația din câmpul muncii.

2.4. Cum demonstrăm relația angajat-muncitor

- **Cu martori**, aceștia putând fi muncitori de unde am fost angajați; clienți, prieteni (nu familiari), etc.
- **Cu documente**, se poate prezenta orice document folosit ca mijloc de plată (cecuri, etc.); documente care să aibă semnătura sau stampila firmei, sau să fie semnate în numele firmei.
- **Denunțat la Inspectoratul Muncii** când există o relație de lucru sau odată terminată această relație. Denunția poate fi realizată de către muncitorul interesat, de către un delegat sindical sau de către Sindicat. (Trebuie identificate datele angajatorului și ale firmei sau centrul de lucru)

2.5. Când se termină relația de lucru

Când se termină relația de lucru deoarece s-a împlinit termenul pactat în contract sau se desface contractul de lucru, și angajatorul nu a plătit ceea ce vă corespunde con-

form conveniului oficial, contractului sau acordului; sau când alungarea de la locul de muncă se face de forma nejustificată, trebuie în primul rând să vă informați cel mai rapid posibil, de exemplu într-un sindicat, și ulterior să reclamați drepturile dumneavoastră.

Există un timp limitat pentru a reclama.

Dacă la sfârșitul relației de lucru vi se prezintă lichidarea, indemnizarea sau “finiquito” nu aveți de ce să semnati dacă nu sunteți sigur de cantitățile datorate.

Foarte important: dacă semnati lichidarea ati putea renunța la viitoare acțiuni legale. Informați-vă într-un sindicat înaintea semnării: veți evita astfel posibile probleme. Dacă nu vedeți chestiunile foarte clar, scrieți în document la final, expresia „no conforme”. Legea stabilește posibilitatea în care, la cererea lucrătorului, poate să fie prezent la semnarea lichidării un reprezentant al muncitorilor pentru a fi sfătuit dacă e necesar. De aceea, nu vă îndoiti în a solicita ajutor la reprezentatul sindical înaintea semnării lichidării.

3. PROTECTIA PENTRU SOMAJ

3.1. Prestatia pentru somaj

Au dreptul la ea toți muncitorii cu 360 de zile sau mai mult cotizate, desfacerea de contracte precedente sau improcedente, din cauze obiective, prin finalizarea de contracte, rezoluții ale perioadelor de probă sau rezoluții ale contractului din cauza neacceptării muncii-



geografice sau modificarea conditiilor de muncă si prin dosarul de regulazare al muncii.

3.2. Ajutorul de somaj

Pot fii beneficiari persoanele inactive înscrise care să nu aibă altă sursă de venituri care să supereze 75% din Salariul Minim InterProfesional lunar, beneficiindu-se în unul din următoarele cazuri:

- au teminat asigurarea de somaj si au responsabilităti familiare
- au teminat asigurarea de somaj si au vârste superioare de 45 de ani
- nu au dreptul la asigurarea de somaj, nici responsabilităti familiare dar au cotizat cel putin sase luni
- sunt persoane în vârstă de 52 de ani, fiind contemplati în conditiile anterioare; au cotizat cel putin sase ani pentru somaj în câmpul muncii si demonstrează dreptul la o pensie fiind la vârsta de pensionare
- imigrantii întorsi care au lucrat sase luni de la ultima iesire din Spania si persoanele închise si eliberate care au împlinit mai mult de sase luni de condamnare.

4. RETRIBUTIA MUNCITORILOR PE CONTUL STRÄIN "CUENTA AJENA"

4.1. Salariul

Ce este?

Salariul sau plata este totalitatea perceptelor economice care îl primim, în bani sau în natură, pentru prestatia profesională care o desfășurăm. În niciun caz salariul în natură n-ar putea depăși 30% din totalul drepturilor salariale ale muncitorului.

Principiul egalității și al no discriminării operează ca o altă barieră la ora de a fixa salariul și reiese din articolele 14 și 35.1 din Constituția Spaniolă, așa cum și din articolele 17 și 28 din Statutul Muncitorilor. Aceste percepțe speciale declară nule toate pactările stipulările și deciziile angajatorului, inclusiv cele relative al salariului, care sunt discriminatorii pe motiv de de sex, origine, statut civil, rasă, condiție socială, idei religioase sau politice, adeziune sau nu la sindicate și la acorduri, relațiilor de înrudire cu alți muncitori din firmă sau limba vorbită.

4.2. Nominale sau statul de plată

Impresarul are obligația de a facilita muncitorului, alături de salariu, o nomină sau stat de plată –care se ajustează la modelul stabilit de către Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale– cu respectiva transparență și separare ale diferitelor percepții ale muncitorilor, așa cum deducerile legale care corespund.

Statul de plată se referă la lunile naturale. Acest stat de plată se va semna de către



impresar si de muncitor în momentul în care se face înmânarea acestuia. Când abona-rea se realizează prin intermediul unei transferente bancare si acest lucru serveste ca jus-tificant,cât si comunicările de refineri de comision care le emite banca plătitoare.

Cu ajutorul statului de plată putem calcula ajutorul de somaj de la Asigurările Sociale care ar putea corespunde în cazul desfacerii contractului de muncă, incapacitate temporală de lucru, invaliditate si pensionare si făcându-se reclamatii oportune dacă ar fii necesar.

4.3. Plătile extraordinare

Muncitorii au dreptul la două plăti extraordinare anuale, una din ele cu ocazia sărbă-torilor de Crăciun si alta în luna care se fixează prin conveniul colectiv sau prin acord între impresar si reprezentatii legali ai muncitorilor.

- Dacă se acordă în conveniul încheiat aceste plăti s-ar putea proratea (împărții) valoarea acestora în rate lunare.

- Încasarea acestora depinde de timpul muncit.

5. ZIUA DE LUCRU, VACANTELE ANUALE, PERMISELE RETRIBUITE, ZILE DE SĂRBĂTOARE LUCRĂTOARE.

5.1. Ziua lucrătoare

Durata acesteia este pactată în conveniile colective și în contractele de muncă. Durata maximă a acestei zile de lucru ordinară este de 40 (patruzeci) de ore săptămânale de muncă efectivă de medie în calculul anual. Logic, ziua de lucru pactată contractual nu poate fi superioară la cea fixată în conveniu, deși pot fi pactate zile de lucru inferioare ca durată temporară.

Limita celor patruzeci de ore este un top de durată săptămânal, care nu împiedică o distribuție iregulară de la repartizarea anuală. Se poate lucra timp de o săptămână mai mult de patruzeci de ore ordinare, doar dacă întotdeauna se compensează acest exces cu alte săptămâni în care să se muncească un număr inferior de ore, de modul în care media anuală să fie inferioară la menționatele patruzeci de ore săptămânale.

Ziua de lucru nu poate fi superioară de nouă ore.

Odihna săptămânală. Muncitorii vor avea dreptul la o **odihnă minimă săptămânală** de o zi și jumătate neîntreruptă, care, ca o regulă generală se va înțelege ca după-amiaza de sâmbătă sau, depinzând de fiecare caz, dimineața de luni și ziua completă de duminică.



5.2. Vacantele anuale

Se numesc vacante de dismutare continuată acele vacante de mai multe zile de odihnă pe an.

Sunt obligatorii si plătite.

- Durata minimă a acestora este de 30 de zile naturale.
- Datele calendaristice se fixează de comun acord între impresar si muncitor, ultimul, va cunoaste datele calendaristice corespunzătoare două luni înainte. În caz de neînțelegerere trebuie să se meargă la dezbateri la Judecătoriale Sociale.
- Vacantele sunt anuale, trebuindu-se să se beneficieze de ele în cele 365 de zile ale anului calendaristic.
- Vacantele de dismutat se bazează pe principiul de proportionalitate calculat în functie de timpul lucrat. Regula este foarte simplă: dacă la 12 luni de muncă corespund 30 zile, atunci pentru fiecare lună corespund 2 zile si jumătate.
- Dacă nu se mai lucrează la acea firmă înainte de a se termina anul si nu s-a beneficiat de vacante, se va primi un echivalent de 2 zile si jumătate de salariu pentru luna sau fractiunea de lună muncită.

5.3. Permisele retribuite

Semnalăm unele din cele mai obisnuite sau relevante după Statutul Muncitorilor.

- Cincisprezece zile naturale în caz de căsătorie.

- Două zile în cazul nasterii unui copil sau pentru deces, accident sau boală gravă sau spitalizarea de vreun familiar până la al doilea grad de sânge sau de afinitate. Dacă pentru acest motiv există deplasare, permisul acordat trebuie să fie de patru zile.

- O zi pentru transladarea de domiciliul.

- Pentru timpul indispensabil, pentru îndeplinirea a unei sarcini inescuzabile de caracter public și personal.

- Muncitoarele pentru lactantia unui (bebe) copil cu vârsta inferioară de nouă luni, vor avea dreptul la o oră lipsă de la locul de muncă, care se poate divide în două fracțiuni. S-ar putea substitui acest drept printr-o reducere a zilei lucrătoare cu jumătate de oră având aceeași finalitate.

- Acea persoană, care prin motive de încredințare legală directă are în grijă un minor de șase ani sau un retardat mental sau persoane cu probleme fizice, psihice sau senzoriale și care nu desfășoară o altă activitate retribuită, ar avea dreptul la o reducere a zilei lucrătoare, cu diminuarea proporțională al salariului între cel puțin o treime și un maxim de jumătate de la durata acesteia.

5.4. Zile de sărbătoare lucrative

- Se fixează anual.

- Trebuie să fie plătite și nu sunt recuperabile.

- Sunt patrusprezece pe an, din care două sunt locale.



6. ASIGURĂRILE SOCIALE

6.1 Înscrierea si afilierea la Asigurările Sociale

Impresarul este obligat să înscrie la Asigurările Sociale al muncitorului în primele cinci zile de la începutul relației lucrativ.

Cum verificăm dacă suntem înscrși la Asigurările Sociale?

Se solicită un "Certificado de vida laboral" (certificat de viață desfășurat în câmpul muncii) în Administrațiile de la Tesoreria General la **Asigurările Sociale**. Dacă muncitorul verifică și se găsește în situația în care angajatorul său nu l-a înregistrat la **Asigurările Sociale**, poate solicita înscrierea printr-un înscris simplu cu următoarele date: nume de familie, prenume, data începerii relației lucrativ și data de la firma pentru care prestează serviciile.

6.2 Prestările Asigurărilor Sociale

6.2.1 Asistența sanitară

Reprezintă prestarea de servicii medicale și farmaceutice necesare pentru conservarea sau restabilirea sănătății persoanelor.

Sunt beneficiari acestei prestații, muncitorii înscrși la **Asigurările Sociale** și în situația asimilabilă la cea de înscriere, chiar dacă impresarul nu îndeplinește această obligație.

Cotele - parte ce acoperă sunt:

- bolile comune si accidente nelucrătoare
- boli profesionale si accidente de muncă
- maternitatea
- riscul cât durează sarcina

Această asistentă se prestează din prima zi în care se inițiază activitatea.

Dacă **vă îmbolnăviți** din orice cauză care să nu fie o consecință a lucrului prestat (de tipul: răceli, operații derivate din boli comune, accidente nelucrătoare, etc.), trebuie **să se solicite de la medicul de atenție primară** care vă corespunde din zona corespundență domiciliului, respectiva “**baja laboral**” (concediu medical). Acest concediu trebuie prezentat la firmă sau la patron în următoarele trei zile de la momentul cauzant de la “baja laboral”. Muncitorul va preda impresarului acel document în care scrie „copia pentru trabajador”. Certificatul medical întotdeauna va specifica dacă este ca o consecință a unei boli comune sau o consecință de la activitatea prestată la locul de muncă.

7. CASELE DE ASIGURĂRI SAU DE AJUTOR RECIPROC

Impresarul este obligat să se asocieze cu o Casă de Asigurări în caz de Accidente de Muncă și de Boli Profesionale.



Dacă **vă accidentati** în postul de lucru sau când mergeti la lucru sau când vă întoarceți, concediul medical vi-l va da Casa de Asigurări în caz de Accidente de Muncă și de Boli Profesionale, la care trebuie să mergeti și să cereți să vă înmâneze o “ **baja laboral**” pentru **Accidente în Câmpul Muncii sau Boală Profesională**.

În aceste cazuri, nu uitați că prestațiile de infirmerie, spitalizarea și medicamente sunt total gratuite. În timp ce muncitorul este în concediul medical va primi salariul corespunzător. (Un 75% din baza reglementară sau 100% dacă așa prevede conveniul.)

Dacă nu sunteți de acord cu rezoluția de la Casa de Asigurări în caz de Accidente de Muncă și de Boli Profesionale (de exemplu: nu vă dă certificat medical și nu puteți muncii; sau din contră vă comunică că puteți începe lucrul, dar dvs din orice motiv nu puteți lucra) atunci trebuie să faceți următoarele gesturi

- înainte de a ieși de la **Casa de Asigurări în caz de Accidente de Muncă și de Boli Profesionale** cereți un document de reclamații “Hoja de reclamaciones”
- completați respectivul document de reclamație și cereți să vii se dea o copie a acestuia
- informați pe delegatul de prevenție din cadrul firmei de cele întâmplate (dacă îl aveți)
- mergeti la sindicat cu toată documentația.

În timp ce vă găsiți în situația de bolnav cu certificat medical, dvs veți continua să primiți salariul convenit, deși contractul de muncă s-a finalizat. În acest caz, aveți dreptul

la prestatia convenită si o puteti solicita în timp de 15 de zile lucrătoare de la data încorporării care rezultă din certificatul medical.

8. SINDICATELE SI UNIUNEA MUNCITORILOR

Toti muncitorii au dreptul de a se reuni de forma liberă într-un sindicat liber ales pentru al promova si ai apăra interesele sale economice si sociale.

• **”Sindicatul de muncitori contribuie la apărarea si propunerea intereselor economice si sociale care le sunt proprii” (conform cu articolul 7 din Constitutia Spaniolă).**

8.1. Reprezentarea sindicală

Prezenta de organe de reprezentare colectivă a muncitorilor într-o firmă este fructul unei largi evolutii, în care s-a combătut postura impresarială care considera uniunea muncitorilor ca o simplă sumă de indivizi, fără nici o transcendentă colectivă.

Din punctul de vedere al firmei, aparitia de organe de reprezentare colectivă ale muncitorilor, în interiorul firmei si în afară acesteia, implică o clară limitare a atributiilor impresariale; interlocutorul său în procesul productiv nu va mai fii muncitorul individual si lipsit de forță si de capacitatea de a negocia mai bune si mai demne conditii de lucru, ci negocierea se va produce cu reprezentatii colectivi ai muncitorilor, dotati de facultăți si de mijloace care permit, initial, un mai mare echilibru între capital si muncă.

Din pozitia muncitorilor, constituirea sindicatelor ca instrumente de promotie si apăra-



re a intereselor economice si sociale si existenta de organe de reprezentare în sânul firmelor presupune posibilitate de a se organiza de forma colectivă, intervenindu-se de forma directă în fixarea conditiilor de lucru si limitând puterea absolută impresarială existentă până atunci pentru a se impune, fără nici o negociere, conditiile cerute.

Sistemul spaniol actual al relatiilor laborale se caracterizează prin faptul că în care organizarea si actiunea colectivă a muncitorilor din firmă (empresă) se poate articula prin intermediul unui dublu sistem de reprezentare; pe de o parte există numita reprezentarea unitară, si pe de altă parte reprezentarea sindicală, ambele cu competente pentru dezvoltarea activității sale în interiorul firmei.

Când se vorbește de reprezentare unitară a muncitorilor ne referim la delegati de personal, comitet de firmă si comitet intercentre. Se utilizează această denumire de „unitaria” pentru a se manifesta că alegerea sa este fructul vointei tuturor muncitorilor dintr-un determinant centru de muncă, expusă prin intermediul alegerilor sindicale; ceea ce se traduce în faptul că reprezintă majoritatea celor aflatii pe sablon, indiferent de afilierea sindicală.

Tratându-se de delegati de personal si de comitetul de firmă, alegerea se face de forma directă de către propii muncitori reprezentati, în timp ce pentru comitetul intercentre, alegerea se produce de acei care înainte au obtinut, în alegerile sindicale, conditia de reprezentati în diferite centre de muncă de aceeași firmă, în aceste cazuri nu vorbim de alegerea directă ci de alegeri de gradul doi.

Reprezentarea sindicală, în diferența de reprezentarea unitară care se articulează în baza alegerii sale de către majoritatea muncitorilor firmei, se organizează în jurul figurii sindicatului, astfel încât, reprezentanții sindicali obțin un mandat reprezentativ a muncitorilor înscrși în sindicat sau din propria structură a acestuia.

8.2. Comisiunile Muncitorești (CC.OO.)

CC.OO. este un sindicat majoritar, cel mai reprezentativ din totalul sindicatelor societății spaniole.

Putem spune că este o organizare voluntară și permanentă de femei și de bărbați care se organizează pentru:

- Apărarea intereselor laborale, economice și sociale ale muncitorilor în toate domeniile, în special în toate centrele de muncă.
- Obținerea drepturilor muncitorilor, exercitarea de manieră afectivă tuturor drepturilor laborale și sociale (dreptul la un post de lucru stabil și fără risc pentru sănătate, la egalitate salarială între bărbați și femei, la deplinătatea protecției sociale, la educație, la sănătate publică, etc.).
- Denunțarea situațiilor de iregularitate, abuz sau neîndeplinirea exercitiului drepturilor muncitorilor.
- A revendica condiții mai bune de lucru și de viață, articulându-se negocierea acestora și realizându-se o urmărire a îndeplinirii acestora (prin intermediul Negocierii colective a conveniului).



În afara faptului de a apăra îmbunătățirea condițiilor de muncă, CC.OO lucrează pentru :

- aportarea propunerilor de caracter social prin intermediul participării în Instituții
- rezolvarea problemei somajului
- evitarea discriminării pe motivul sexului
- însufletirea egalității de tratare angajării muncitorilor străini în competența justă cu majorității spanioli.
- creșterea calității educației
- îmbunătățirea sănătății
- conservarea mediului ambiant
- creșterea solidarității
- etc.

9. PROPUNERI SPECIFICE ALE CC.OO. ÎNAINTEA DIFERITELOR ADMINISTRATII

După un an de la intrarea în vigoare a procesului de normalizare, CC.OO. valorează că s-a permis regularizarea aproximativă a 140.000 de muncitori străini, deși continuă să fie grav faptul că 320.000 de persoane nu au acte, majoritatea acestora fiind contratați de forma ilegală.

De aceea CC.OO. realizează următoarele propuneri la districte administratii afectate

având ca finalitate garantizarea și consolidarea locului de muncă și potențierea mecanismelor de regularizare permanentă stabilită în Regulamentul de Extranjerie (pentru străini), care ar permite reducerea progresivă a indicilor imigranților în situație iregulară și lupta împotriva angajării ilegale a muncitorilor.

La Administrația Generală a Statului

- A se grăbi procesul de Renovare a autorizațiilor de muncă în curs.
- Creerea unui grup de muncă para urmărirea procesului de Normalizare cu participarea în instituțiile implicate.

La Administrația Autonomă

- Îmbunătățirea și dignificarea condițiilor de viață și de muncă ale populației imigrante
- Promovarea unui Pact pentru imigrație negociat cu agenții economici și sociali cu un obiectiv clar și concis: a lupta împotriva înșelăciunii, a sărăciei și a temporalității, creându-se un Observator al Imigrației.
- Sprijinirea mecanismelor de participare și integrare în societatea spaniolă.
- Potențierea participării muncitorilor imigranți în procesele de formare și pregătire de forma continuă.



La Administratia Locală

○ Lupta împotriva rasismului și a xenofobiei și compromiterea la integrarea în câmpul muncii a acestor muncitori.

La impresarii madrileni

- Tratamente demne și legale ale persoanelor imigrante recunoscându-se aportul acestora la dezvoltarea și susținerea sectoarelor productive
- Lupta împotriva angajărilor iregulare și împotriva fraudei.

10. ADRESE DE INTERES

1. CITE

Centru de Informație pentru Muncitorii Străini (CITE) de CC.OO. din Madrid este un Instrument de bază prin intermediul cărora se asesorează asupra aspectului juridic și social care afectează persoanele imigrante în Comunitatea noastră, așa cum acesta este un punct de referință esențial în sensibilizarea și formarea de profesioniști, care cer o mai mare și mai bună analiză al fenomenului migratoriu în Spania.

În serviciul nostru de asesorie (consultanță), distribuit în diferite municipii, se informează asupra tramitelor de a se putea obține permisul de rezidență și sau de muncă, reagruparea familială, expulzări, procedimente extraordinare de regularizare, naționalizare, documente de identitate, recursuri administrative, prelungirea vizei, etc.

Centre CITE de CC.OO. în Comunitatea Madridului (capital și în regiune)

Móstoles	C/ Badajoz, 35	91 646 0550
Leganés	C/ Butarque, 8	91 680 23 74
Alcalá de Henares	Vía Complutense, 19	91 280 06 52
Collado Villalba	C/ Pardo Santallana, 44	91 850 60 48
Fuenlabrada	C/ Móstoles, 36 3º	91 690 85 11
Madrid	C/ Lope de Vega, 38	91 536 53 20 - 52 10



2. OFRIM

Biroul Regional pentru Imigrare din Comunitatea Madridului oferă un Ghid de Recursuri pentru Imigratia actualizata în care se poate găsi toată informația asupra:

- Asociațiile de Imigranți
- Organisme Neguvernamentale (ONGs) și Agenții Sociale
- Organisme Internationale
- Administratia Generală a Statului
- Administratia Autonomică a Comunității Madridului
- Administratia Locală

Ediția OFRIM

C/ Los Mesejo, 9. 28009 Madrid

- Informații pentru Imigranți la telefonul: 900 210 133
- Informații a ONGs și Administrații Publice la telefonul: 915 514 754

Fax : 91 551 49 64

Correo electrónico: ofrim@comadrid.es

Internet: www.madrid.org/ofrim

3. CC.OO.

Adrese de Interes de CC.OO.

- C/ Lope de Vega, 38
28014 Madrid
Centralita, tel.: 915 365 315
- Salud Laboral:
2º planta. Tel.: 915 365 212 – 319
- Servicio de Inserción Socio Laboral (SILCO)
1º planta. Tel.: 915 365 397
- Políticas Sociales y de Igualdad
5º planta. Tel.: 915 368 704
- Mujer y Cooperación
5º planta. Tel.: 915 368 704
- Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE)
1º planta. Tel.: 915 365 320
- Fundación Madrid Paz y Solidaridad
C/ Sebastián Herrera, 14 - 1º planta. Tel.: 91 506 31 75
28012 Madrid



Federaciones Regionales

- Construcción, Madera y Afines (FECOMA)
2ª planta. Tel.: 91 536 53 86 - 53 81
- Comercio, Hostelería y Turismo (SICOHT)
4ª planta. Tel.: 91 536 87 74 – 51 42
- Actividades Diversas (Limpieza, Servicios Domiciliarios, Asistencia...)
3ª planta. Tel.: 91 536 51 69
- Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA)
2ª planta. Tel.: 915 365 388
- Agroalimentaria
3ª planta. Tel.: 915 365 150
- Minerometalúrgica
6ª planta. Tel.: 915 365 258
- Administración Pública (FSAP)
1ª planta. Tel.: 91 536 53 34
- Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)
3ª planta. Tel.: 91 536 51 64
- Enseñanza
4ª planta. Tel.: 91 536 51 00

- Pensionistas
1ª planta. Tel.: 91 536 52 87
- Sanidad
3ª planta. Tel.: 91 536 51 84
- Comunicación y Transporte
4ª planta. Tel.: 91 536 53 00

Uniones Comarcales

Comarcal Arganda

C/ 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

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

- Avda. Constitución, 72
28850 **Torrejón de Ardoz**



Tel.: 91 656 44 44

Comarcal Noroeste

● C/ Pardo de Santallana, 44
28400 **Villalba**
Tel.: 91 850 60 48

● C/ Las Flores, 2 (patio)
28223 **Pozuelo de Alarcón**
Tel.: 91 715 93 14

Comarcal Norte

● Avda. Valdelaparra, 106
28100 **Alcobendas**
Tel.: 91 662 61 08 / 622 293

● C/ Comercio, 31 y 33
28760 **Tres Cantos**
Tel: 91 804 50 79

Comarcal Oeste

● C/ Badajoz, 35 posterior
28931 **Móstoles**
Tel.: 91 646 05 50

- Avda. Leganés, 21
28924 **Alcorcón**
Tel.: 91 611 02 02

- **San Martín de Valdeiglesias**
Tel.: 91 861 12 36

Comarcal Sur

- C/ San José de Calasanz, 22
28902 **Getafe**
Tel.: 91 681 28 59

- C/ Móstoles, 36 3ª planta
28943 **Fuenlabrada**
Tel.: 91 690 85 11

- C/ Butarque, 8
28911 **Leganés**
Tel.: 91 680 23 74

- C/ Valladolid, 14
28980 **Parla**
Tel.: 91 699 51 48



- C/ Cañada Real de Toledo, 5
28320 **Pinto**
Tel.: 91 691 38 27

Comarcal Sureste

- C/ Carrera de Andalucía, 45
28300 **Aranjuez**
Tel.: 91 891 40 93

- Plaza Pintor Goya, 4
28350 **Ciempozuelos**
Tel.: 91 801 55 76

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

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

4. Otras Direcciones de Interés

- ***Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social***

C/ Ramírez de Arellano, 19
28043 Madrid
Tel.: 91 363 56 00

- ***Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)***

C/ Ventura Rodríguez, 7
28008 Madrid
Tel.: 91 420 57 96

- ***Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)***

Servicios Centrales
C/ Torrelaguna, 73
28027 Madrid
Tel.: 91 363 41 00



