

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

دليل ملخص

الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين



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**



unión sindical de madrid región  
[www.ccoomadrid.es](http://www.ccoomadrid.es)



unión sindical de madrid región  
[www.ccoomadrid.es](http://www.ccoomadrid.es)

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

# دليل ملخص

# الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين



## II Plan Director en prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid (2004-2007)

دليل ملخص

الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين

Título original: *Guía Derechos básicos de trabajadores inmigrantes*

**Primera edición:** noviembre 2006

Promueve: CC.OO. de Madrid

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

**Traduce:** M . Saadi

**D.L:** M-46729-2006

**Realización e impresión:**



**Oficina comercial:**

C/ Sebastián Herrera 14, 1ª planta

Tel: 91 536 53 31/91 527 54 98

Fax: 91 536 53 33/91 527 61 62

## الفهرس:

- 1- الأمان والصحة في العمل
- 2- التعاقد
- 3- حماية بالبطالة
- 4- مكافأة عمال الشركات
- 5- مدة العمل – الإجازة السنوية – الإذن المدفوع – العطل العمالية
- 6- الضمان الاجتماعي
- 7- شركة ضمان حوادث العمل والأمراض المهنية
- 8- النقابيون ونقابة العمال
- 9- إقتراحات محددة من اللجان العمالية أمام الحكومة
- 10- عناوين مفيدة

## تقديم

إن ظاهرة الهجرة قد غيرت عالم العمل ، لا لأنها جديدة ، ليست كذلك ، بل لحجمها. من بين أربعة ملايين عامل في ولاية مدريد ، يوجد أكثر من ستمائة ألف مهاجر. أسباب هذه الظاهرة هي إقتصادية . بشكل عام ، جميع الذين هاجروا على أمل أن يجدوا عملاً يسمح لهم الحياة . وصلوا وما زالوا يصلون من أنحاء العالم أفريقيا أمريكا أوروبا آسيا ، من جميع الثقافات واللغات .

المهاجرون أشخاص عندهم صعوبات في اللغة ، لذلك فهم يتأقلمون حسب التعليمات حتى يقتربون من القوانين .

إن وضع العقود المباشرة وغير المباشرة وكذلك عدم تنظيم شروط العمل الموجودة بين المهاجرين ، من السهل إستغلاله حيث يتحول إلى أيدي عاملة رخيصة وساكنة .

هذه الظروف تجعل مجموعة العمال المهاجرين الأكثر قابلية للتأثر بحوادث العمال والمخاطر ضمن العمل .

للجان العمالية في مدريد وضع كان وما زال قلق لهذه الظروف ضمن الإطار الثاني للخطة الرئيسية في وقاية الأخطار العمالية في ولاية مدريد .

نتذكر جميعاً مع جميع الموقعين لمعالجة المشكلة بشكل محدد .  
أضفنا دورات متخصصة في الوقاية من الأخطار العمالية يتم تطبيقها  
بشكل جماعي في أقسام الإنتاج والصناعة في الدوائر والبلديات التي يوجد بها  
عمال مهاجرون ونحقق نشاطات بتقديم مساعدات مباشرة بشكل شخصي أو  
جماعي مع تحسين المعلومات السياسية المحددة كما في هذا الدليل .  
هذا الدليل هدفه أن يكون أداة سهلة الإستعمال للعمال المهاجرين الذي  
يحتوي على الحقوق الأساسية لكل عامل ونتأمل تحسين مستوى الوقاية لصحة  
العمال المهاجرين . تم تحقيق ذلك بأربعة لغات هي - إسباني - فرنسي -  
عربي - روماني ، حتى نغطي أكبر مجموعات لهم نفس اللغة .  
هذا الدليل يجب أن يستفيد منه العامل المهاجر وكذلك ممثلينا وممثلاتنا  
الذين هم يمثلونكم حتى يعرفوا مشاكلكم ويمكن العمل ضمن وجهات نظر  
عالمية لحماية صحة العمال وتحسين شروط العمل ، والتجنب من الحوادث  
والتمييز بسبب الجنسية .

كريميلو بلازا

Carmelo Plaza

سكرتير الصحة العمالية

## مقدمة

يأتي المهاجرون والمهاجرات إلى أسبانيا وإلى ولاية مدريد لعدة أسباب، منها أن الاقتصاد الأسباني واقتصاد مدريد عليه طلب. طبيعة هذه الهجرة اقتصادية أو للعمل. هذا يعني أن المهاجرين يأتون للعمل.

العمل الذي يعطى للمهاجرين المقيمين في منطقتنا هو عمل مزعزع وغير معترف به اجتماعياً، عمل غير ثابت، وبشروط عمل سيئة من حيث الرواتب والصحة ، وقليل الأمن وبدون حقوق. في حالات كثيرة هناك استغلال غير رسمي ضمن الاقتصاد غير الشرعي.

الأعمال التي يتواجدون بها المهاجرين هي في : البيوت – البناء – الفنادق – الخدمات ، تلك الأقسام ذات الشروط العمالية الرديئة والتي تؤدي إلى عقود عمل سيئة ينتج عنها تعسف واستغلال.

في ولاية مدريد يوجد بين 22 % و 25 % من مجموع المهاجرين في أسبانيا. هذه المجموعة من المهاجرين تمثل 5 % من سكان مدريد لعام 2000 وأصبحت حالياً تمثل 14 %.

عقود الأجانب في ولاية مدريد عام 2005 ،  
حسب الجنس والأقسام الاقتصادية :

العمر	أنشطة اقتصادية					رجال	نسبة الأجانب	مجموع	شهر	
	25-30	30-39	زراعة	صناعة	بناء					خدمات
10.447	6.277	119	1.098	7.284	18.666	10.544	16.623	17.37	27.167	يناير
12.039	7.122	158	1.385	8.757	20.573	11.654	19.219	18.56	30.873	فبراير
13.354	7.843	194	1.344	8.196	24.296	14.028	20.002	19.22	34.030	مارس
13.984	8.468	377	1.610	9.756	24.583	13.851	22.475	20.04	36.326	أبريل
15.966	10.265	431	1.914	10.959	29.309	14.347	26.266	21.65	42.266	مايو
16.500	10.380	518	2.125	13.026	33.165	18.445	30.389	22.43	48.834	يونيو
15.736	9.859	434	1.746	11.886	30.497	17.298	27.265	22.87	44.563	يوليو
19.469	12.184	340	1.635	11.630	28.442	16.194	25.853	26.16	42.047	أغسطس
18.972	11.731	357	2.217	15.288	34.231	19.668	32.425	24.27	52.093	سبتمبر
18.250	11.337	381	2.116	12.907	34.919	20.141	30.182	21.26	50.323	أكتوبر
14.902	9.344	309	1.907	12.014	34.333	19.770	28.793	21.57	45.563	نوفمبر
169.619	104.804	242	1.320	8.576	29.384	14.620	22.902	20.94	39.522	ديسمبر
169.619	104.804	3.860	20.417	130.279	342.398	214.842	320.394	21.39	493.607	المجموع

ع



الهجرة في ولاية مدريد تمثل ملامح عامة بالنسبة للحكومة، مثل الطبيعة الاقتصادية أو العمالية لهذه الهجرة، بالإضافة إلى ملامح أخرى يجب اعتبارها مثل:

- كون مدريد عاصمة
- كونها مركز الانتاج
- كونها هجرة حديثة
- النسبة العظمى هي من أمريكا اللاتينية

## 1. الأمان والصحة في العمل

### 1.1- مقدمة: كونك مهاجر يحمل مخاطر إضافية

مفهوم الشخص المهاجر يكون مدخلا لعدم المساواة. الخبرة في بلاد أخرى تخبرنا بأن مجموعة المهاجرين عادة توجد في ظروف اجتماعية مهمشة في الاقتصاد والثقافة في البلد المضيف هذا التهميش يؤدي إلى الأكثر ضررا.

إحدى نتائج هذا الضرر لها علاقة بالصحة العمالية. لذلك، الإحصائيات الدولية الواردة من الإحصائيات حول الإصابات من حوادث العمل حسب الجنسيات، يمكننا إثبات بأن الخطر الناتج لأي حادث عمل يختلف حسب العامل الأسباني أو العامل غير الأسباني. بشكل مؤكد أن المهاجرين يتعرضون لأخطار في العمل 4.4 مرة أكثر من الأسبان سواء بين الرجال أو النساء، وفي جميع الأعمار.

بالرغم من أن الأخطار في العمل في الرجال أكبر منها في النساء، وتوقع وقوع أخطار يكون أكبر بين النساء، النساء المهاجرات يتعرضن لأخطار عمالية 5.5 مرة أكثر من النساء الأسبان، وفي حالات أخطار الموت يرتفع هذا الخطر حتى يصل إلى 6 مرات ، بينما في الرجال هذا الخطر يكون من 3.9 إلى 4.4 بالتتالي.

من جهة أخرى، يعتقد أن المهاجرين كبار السن ابتداءً من 55 سنة لديهم تجربة عمالية خطيرة ، تصل نسبة الحوادث إلى 15 مرة أكبر من الأسباب في نفس العمر سواء في حوادث الوفيات أو غير الوفيات.

## 1.2- لحماية الصحة والأمان، العامل لديه الحقوق التالية:

- إبلاغ العامل عن مخاطر عمله وطرق الحماية المتبعة بما في ذلك حالات الطوارئ والإسعافات الأولية.
- إعطائه معلومات نظرية وعملية كافية ومناسبة عند التعاقد وعند تغيير نوع العمل، هذه المعلومات تعطى إذا أمكن أثناء فترة العمل وإذا كانت خارج فترة العمل يجب معرفة الوقت وخصمه.
- يجب استشارته ومساهمته في جميع الأشياء التي لها علاقة بالأمان والصحة في العمل. العمال لهم حقوق تقديم مقترحات لصاحب العمل وإلى المنظمات التي تمثلهم (مثل الوقاية جمعيات الأمان والصحة) بواسطة من له الحق للتمثيل.
- مراقبة طبية دورية للصحة حسب الأخطار المتوقعة نتيجة طبيعة العمل.

- صاحب العمل عليه تقديم الأجهزة الوقائية الشخصية المتعلقة بالأمان والصحة، على حسابه وليس على حساب العامل.
  - وقف العمل ومغادرة مكان العمل عند الضرورة عندما يرى ذلك ضرورياً تجنباً لوقوع أي خطر ضد حياته وصحته.
  - في الشركات ومراكز العمل لأكثر من 6 عمال يمكنهم اختيار ممثلاً للوقاية.
- ممثل الوقاية يعتبر ممثلاً لك بمهمة معينة في موضوع وقاية الأخطار في العمل. مهمته مراقبة ظروف العمل المتعلقة بصحة العمال، ممثلاً ومدافعاً عن حقوق العمال، يمكنك اللجوء إليه عند وجود أي مشكلة حول الصحة والأمان في العمل.

## 2. التعاقد

### 2.1- عقد العمل

هو عبارة عن اتفاق بين الشركة والعمال مقابل تقديم خدمات محددة لصالح الشركة، مقابل راتب، العقد يحتوي شروط العمل. في حالة عدم وجود عقد مكتوب، يكون هناك صعوبات لإثبات حقوق العامل.

عقد العمل ممكن أن يكون مكتوباً أو شفهيًا ، ويمكن لأحد الطرفين أن يطلب أن يكون مكتوباً بما ذلك علاقات العمل.

## 2.2- عقود يجب أن تكون مكتوبة

- **عقد مؤقت**  
للتدريب، لفترة التأهيل لمشروع محدد، وعادة لأسباب الإنتاج - يكون بشكل وقت جزئي حتى يتم الاندماج.
- **عقد دائم**  
عادي ، لدعم التعاقد لفترة محددة أو الاتفاق لفترة محددة حتى يصبح دائماً.  
عقد العمل المبرم بين صاحب العمل و عامل من أصل أجنبي بدون إذن عمل أو إذن مرفوض يكون له صلاحية تامة.

### 2.2.1 - يجب إثبات في العقد ، على الأقل الشروط التالية:

- معلومات عن الطرفين في العقد.
- عنوان الشركة أو على الأقل عنوان صاحب الشركة.

- نوع العقد: دائم مؤقت مشروع محدد تأهيل - ...
- فترة العقد.
- نوع الوظيفة ونوع العمل.
- مدة وتوزيع ساعات العمل.
- الراتب الشهري حسب نوع الوظيفة.
- الإتفاق المطبق لتلك الشركة.

### 2.3- علاقة العمل بدون عقد مكتوب

في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب وصاحب العمل يرفض وجود أي علاقة عمل، بسبب عدم تحمله أي مسؤولية خطر، في حالة مخالفته نتيجة خطأ كبير ، أو بسبب إعطاء أجره قليلة ولإثبات علاقة العمل للمطالبة بالحقوق العمالية (رواتب غير مدفوعة - رسوم الضمان الاجتماعي لم تدفع ساعات إضافية في حالة العمل ساعات أكثر من المتفق عليها ... الخ) وحقوق أخرى مترتبة على العلاقات العمالية.

## 2.4- كيفية إثبات العلاقة العمالية

- **بشهود** : ممكن أن يكونوا زملاء عمل زبائن أصدقاء (غير أقرباء) ... الخ.
- **بمستندات** : أي نوع من أوراق دفع (شيكات ... الخ) مستندات تحمل توقيع باسم الشركة.
- **التبليغ إلى مفتش العمل**، عندما توجد علاقة عمل أو انتهاء فترة العمل. الشكوى إما بصاحب العلاقة أو بممثل نقابي أو بالنقابة مباشرة (في حالة تحقيق بيانات عن صاحب الشركة أو الشركة نفسها أو مركز العمل).

## 2.5- عند انتهاء علاقة العمل

عندما تنتهي أي علاقة عمل سواء بنهاية العقد أو قبل نهاية العقد، وصاحب العمل لم يدفع المستحقات المطلوبة للعامل، حسب الاتفاق – بعقد أو اتفاق- أو في حالة إلغاء العقد بدون مبرر فيجب طلب المساعدة بأسرع وقت بنقابي عمالي والمطالبة بحقوق العامل من صاحب العمل.

## هناك وقت محدد للمطالبة .

في حالة انتهاء علاقة العمل بتقديم مكافأة العامل، العامل لا يجب التوقيع في حالة إذا كان غير موافق على كمية المستحقات.  
**مهم جداً :** في حالة توقيع قيمة المستحقات من الممكن التخلي عن المطالبة بحقوق قانونية في المستقبل. الجأ إلى النقابي قبل التوقيع لتجنب المشاكل في المستقبل، في حالة عدم وضوح الأمر، اكتب في المستند "غير موافق".

القانون يقر احتمال ، بناء على طلب العامل ، وجود ممثل عن العمال عند توقيع المخصصات (المستحقات) لمساعدة العامل إذا لزم الأمر. لذلك لا تتردد في طلب مساعدة لممثلك النقابي قبل توقيع المستحقات.

## 3. حماية البطالة:

### 3.1- تقديم حقوق البطالة

للعمال الحق في ذلك إذا دفعوا التأمينات لمدة 360 يوماً أو أكثر عند الإلغاء المبرر للعقد أو نهاية فترة التجربة أو عند رفضه الانتقال إلى مكان غير مكان إقامته أو تغيير شروط العقد أو تغيير وظيفته.



### 3.2- مساعدة البطالة

يستفيد من هذه المساعدة جميع العاطلين عن العمل والمسجلين الذين لا يكون دخلهم أكثر من 75 % من أقل راتب شهري حددته الحكومة والذين ينطبق عليهم ما يلي :

- الذين انتهت مساعدتهم للبطالة ولديهم مسؤولية عائلية.
- الذين انتهت مساعدتهم للبطالة وأعمارهم أكثر من 45 سنة.
- الذين ليس لديهم تأمين ضد البطالة وليست لديهم مسؤولية عائلية وقد دفعوا التأمينات (الضمانات الاجتماعية) للدولة على الأقل لمدة 6 أشهر.
- الذين أعمارهم أكبر من 52 سنة وضمن الحالات السابقة الذكر والذين دفعوا الضمانات الاجتماعية على الأقل 6 سنوات ضد البطالة في حياته العملية وله الحق في التقاعد.
- مهاجرون عائدون سبق لهم العمل 6 أشهر منذ آخر خروج من أسبانيا ، ومساجين أطلق سراحهم وقد قضوا أكثر من 6 أشهر من الحكم.

## 4. مكافأة العمال الذين يعملون للغير

### 4.1- الراتب

ما هو؟

عبارة عن راتب وهو مجموع ما يستلمه من استحقاق مادي بشكل نقود أو بضاعة مقابل تقديم خدماته المهنية المكلف بها. لا يجوز بأي حال من الأحوال أن الراتب على شكل بضاعة وليس بشكل نقود أن يزيد عن 30% من راتب العامل.

مبدأ المساواة وعدم التمييز في حالة تحديد الراتب كما جاء في المواد 14 و 35 / 1 في الدستور الإسباني، كذلك في المواد 17 و 28 في القانون الأساسي للعمال. هذه القاعدة بشكل خاص تلغي جميع اتفاقيات وقرارات صاحب العمل بما في ذلك الراتب الذي يميز بين الجنس – الأصل – الحالة الاجتماعية – العرق – الظروف الاجتماعية – الدين – السياسة سواء ينتمي للنقابات أو لا، ومدى قرابته بعمال آخرين في الشركة.

## 4.2- بيان الراتب وكشف الأجور

واجب على صاحب العمل إعطاء العامل مع الراتب جميع المميزات المستحقة حسب توصيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بشكل واضح وكذلك جميع ما يخص منه بشكل رسمي.

يصدر كشف الأجر حسب أشهر السنة ويجب أن يكون موقعا من صاحب العمل والعامل ويكون من نسختين. عندما يتم الدفع بشكل حوالة بنكية يكون بشكل وصل لاستلام الراتب.

من الراتب يمكن حساب المبلغ المدفوع للضمان الاجتماعي المستحق في حالة البطالة، أو عدم المقدرة على العمل أو الإعاقة أو التقاعد ويمكن الاحتجاج إذا لزم الأمر.

## 4.3- الأجور الإضافية

العمال لهم الحق في أجرين إضافيين سنوياً واحد في أعياد راس السنة والآخر في شهر آخر يتم الاتفاق عليه بين صاحب العمل والممثلين الشرعيين عن العمال.

إذا تم الاتفاق يمكن حساب مقدار النسبة الشهرية، ويعود ذلك بالطبع عن مدة العمل السابقة.

## 5. فترة العمل – الإجازة السنوية – أذن مدفوع – العطل العمالية .

### 5.1- فترة العمل

مدتها حسب الاتفاق في عقود العمل. أكثر مدة عادية هي 40 ساعة عمل أسبوعياً كمتوسط خلال السنة. منطقيًا، فترة العمل المتفق عليها لا يجوز أن تكون أكثر مما هو متفق عليه ويمكن أن تكون المدة أقل من ذلك. حدود 40 ساعة أقصى مدة أسبوعياً، لا تمنع توزيع غير منظم للفترة السنوية. يمكن العمل أكثر من 40 ساعة أسبوعياً، مقابل تعويض الزيادة في أسابيع أخرى بالعمل ساعات أقل بحيث يكون متوسط العمل سنوياً أقل من 40 ساعة أسبوعياً.

فترة العمل لليوم الواحد لا تزيد عن 9 ساعات.

الاستراحة الأسبوعية: العمال لهم الحق بحد أدنى من الاستراحة الأسبوعية لمدة يوم ونصف متصلة بشكل عام، مثل السبت بعد الظهر أو كبديل عنه صباح يوم الاثنين مع يوم الأحد كله.

## 5.2- العطل السنوية

تسمى عطل سنوية ، يجب استغلالها لعدة أيام من الاستراحة سنويا وهي إجبارية ومدفوعة الأجر.

- مدتها 30 يوماً عادياً كحد أدنى.
- تاريخ الاستغلال للعطل يتفق عليه بين صاحب العمل والعامل ويجب التبليغ عنها قبل شهرين من تاريخ العطلة. في حالة عدم الاتفاق يلجأ إلى التحكيم.
- العطل هي سنوية ويجب استغلالها ضمن السنة العادية.
- العطل المستحقة هي نسبة من مدة العمل. القاعدة بسيطة وهي 30 يوماً في السنة أي 2.5 يوم عن كل شهر.
- في حالة توقف العمل من الشركة ولم تستغل العطلة، يجب أن تدفع الشركة للعامل بمعدل 2.5 يوم عن كل شهر أو جزء من الشهر.

## 5.3- إذن مدفوع

نشير إلى بعض الأذن المدفوع الأكثر وضوحاً حسب لائحة العمال:

- 15 يوماً عادياً في حالة الزواج.

- 2 يوم عند ولادة ابن أو وفاة أو حادث أو مرض خطير أو دخول مستشفى لأحد الأقارب من الدرجة الثانية من الدم أو مصاهرة. إذا لزم الأمر الانتقال للخارج فسيكون 4 أيام.
- يوم في حالة تغيير السكن.
- الوقت الضروري لقضاء واجب اجتماعي أو شخصي.
- للعاملات، لرضاعة طفل عمره أقل من 9 أشهر، لهن الحق بساعة غياب عن العمل، يمكن تجزئتها إلى قسمين. يمكن استبدال هذا الحق بتخفيض فترة العمل العادية بنصف ساعة لنفس الغرض.
- لأسباب رعاية شرعية لقاصر عمره أقل من 6 سنوات معاق جسدياً أو نفسياً وليس لديه نشاط مدفوع، له الحق بتخفيض فترة العمل المصاحبة بتخفيض نسبة الراتب بين ثلث ونصف المدة المقطعة كحد أقصى.

#### 5.4- العطل العمالية:

- تثبت سنوياً.
- يجب أن تكون مدفوعة ولا يجب تعويضها.
- 14 يوماً منهم يومان محليان.

## 6. الضمان الاجتماعي

### 6.1- تسجيل عضوية في الضمان الاجتماعي

صاحب العمل عليه الواجب لعمل عضوية للعامل في الضمان الاجتماعي خلال أول خمسة أيام من بدء العمل.

كيفية التحقق فعلياً بالانتساب إلى الضمان الاجتماعي؟

يجب طلب شهادة "حياة عمل" من الجهات الرسمية للضمان الاجتماعي، وفي حالة عدم وفاء صاحب العمل بتحقيق عضوية العامل في الضمان الاجتماعي، يمكن تحقيق ذلك بطريقة أخرى بتقديم رسالة عادية تحتوي على بيانات عن الشركة والعامل وتاريخ بداية العمل وذلك لاستكمال إجراءات الضمان الاجتماعي عند الضرورة.

### 6.2- خدمات الضمان الاجتماعي

#### 2.2.1 - الخدمات الصحية:

وهي خدمات طبية مع أدوية لازمة لحماية صحة الأشخاص. أصحاب هذه الخدمات هم العمال المنتسبون للضمان الاجتماعي، بالرغم من أن صاحب العمل لم يتم واجبه.

- الطوارئ تغطي ما يلي:
  - أمراض عامة وحوادث غير عمالية
  - أمراض مهنية وحوادث عمل
  - ولادة
  - أخطار فترة الحمل

هذه الخدمات تبدأ منذ اليوم الأول من بداية العمل.

إذا أصبنا بمرض بأي ظروف ليست نتيجة العمل (رشح عمليات نتيجة أمراض عادية - حوادث غير عمالية ... الخ) يجب أن نطلب تحديد طبيب العائلة حسب منطقة الإقامة لطلب إذن إجازة عن العمل وهذا الأذن يجب أن يصل إلى الشركة في أول 3 أيام منذ التوقف عن العمل. العامل يقدم للشركة النسخة الخاصة بالشركة ويحتفظ بالنسخة الخاصة بالعامل. الإجازة المرضية يجب أن تحدد سبب المرض إذا كان من الأمراض العامة أو نتيجة طبيعة العمل.

## 7. شركات الضمان العمالية

صاحب العمل ملزم أن يشترك في إحدى شركات الضمان ضد حوادث العمل والأمراض المهنية.

في حالة حدوث أي حادث أثناء العمل أو أثناء الذهاب إلى العمل والعودة منه ، إذن عدم العمل يعطى من شركة الضمان العمالية ويجب الذهاب إلى شركة الضمان وتطلب أن إجازة البطالة هي نتيجة حادث في العمل أو مرض مهني.



في تلك الحالات، تذكر بأن الخدمات المرضية المستشفى والأدوية تكون مجاناً. بينما العامل في تلك الحالة يستلم راتبه الخاص به ( 75 % من أساس الراتب أو 100 % حسب ما يذكر في الاتفاق).

في حالة عدم الموافقة على قرار شركة الضمان (مثلاً لا تعطيك إذن البطالة أو لا تستطيع العمل أو العكس ، تعطيك أمر بالعودة إلى العمل وأنت لا تستطيع العمل) عندئذ يجب عليك عمل ما يلي:

- قبل الخروج من شركة الضمان طلب ورقة شكوى.
  - تعبئة ورقة الشكوى بكلمات بسيطة مع التفصيل لما حدث.
  - إعادة ورقة الشكوى وطلب نسخة عنها.
  - إبلاغ ممثل الوقاية بما حصل.
  - الحضور للنقابة مع جميع المستندات.
- خلال وجودك في إجازة مرضية، تستمر باستلام الراتب الخاص بك حتى ولو انتهى عقد عملك. في تلك الحالة لك الحق بطلب مساعدة البطالة، ويجب طلبها خلال أول 15 يوماً من تاريخ تقرير الطبيب للعودة للعمل.

## 8. النقابيون ونقابة العمال

جميع العمال لهم الحق بالانضمام بكل حرية لنقابة العمال التي تختارها للدعم والدفاع عن مصالح الاقتصادية والاجتماعية.

"نقابييو العمال يساهمون في الدفاع والدعم عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بهم" مادة 7 من الدستور الأسباني.

### 8.1- التمثيل النقابي

إن وجود أعضاء للتمثيل الجماعي للعمال في الشركة هو نتيجة لجهود طويلة للكفاح ضد موقف الشركة التي تعتبر مجموعة العمال هي عبارة عن مجموعة بسيطة من الأشخاص بدون توحيدهم.

من وجهة نظر صاحب الشركة، عند ظهور أعضاء للتمثيل الجماعي للعمال داخل الشركة وخارجها، يفترض وجود حدود لاختصاص الشركة. الناطق في عملية الإنتاج لن يكون العامل بشكل فردي ينقصه القوة والعزيمة للتفاوض لتحسين ظروف العمل، بل المفاوضات ستكون بالتمثيل الجماعي للعمال مجهزين بإمكانيات ووسائل تسمح مبدئياً بالتساوي الكبير بين رأس المال والعمل ...

من وجهة نظر العمال، دستور النقابات كوسيلة للدعم والدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية مع وجود أعضاء للتمثيل داخل الشركات يعني إمكانية التنظيم الجماعي والتدخل المباشر في تثبيت ظروف العمل وتقليص السلطة المطلقة للشركة حتى أخيراً تضع ، بدون أي تفاوض ، تلك الشروط.

نموذجنا الحالي للعلاقات العمالية يتصف بالواقع بأن المنظمة والتصرف الجماعي للعمال في الشركة يتحقق خلال نموذج مزدوج من التمثيل : من جهة ، عندما نتكلم عن التمثيل الأحادي للعمال فإننا نشير إلى ممثلين للأشخاص، لجان الشركة واللجان المركز الداخلي. تستعمل هذه التسمية على "الوحدة" حتى نصل إلى الانتخاب الناتج عن حرية مجموعة العمال لمركز محدد من العمال، يعبر عنه بواسطة انتخابات عمالية، لذلك سيترجم إلى واقع يمثل مجموع العمال، بغض النظر عن انتماء لأي نقابة.

حول الممثلين للأشخاص واللجان في الشركة، الانتخاب يتحقق مباشرة بنفس العمال الممثلين، بينما اللجان العمالية للمركز الداخلي، الانتخاب يتم بين الأشخاص الذين سابقاً حصلوا في الانتخابات العمالية شروط التمثيل في مراكز مختلفة من العمل لنفس الشركة، بحيث تلك الحالات، لا نتكلم عن انتخابات مباشرة، بل انتخابات من الدرجة الثانية.

التمثيل النقابي، باختلاف التمثيل الأحادي الذي يتحقق حول قاعدة الانتخاب بمجموعة من العمال في الشركة، ينظم حسب الشكل النقابي، بحيث أن الممثلين النقابيين يحصلون على ممثل رئيسي للعمال المنتسبون للنقابات أو حسب نفس النظام.

## 8.2- نقابة اللجان العمالية

اللجان العمالية هي الغالبية النقابية والأكثر تمثيلاً للمجتمع الأسباني.

يمكننا القول بأنها منظمة اختيارية ودائمة من النساء والرجال تنظم من أجل:

- الدفاع عن المصالح العمالية الاقتصادية والاجتماعية للعمال في جميع المجالات وخاصة في مراكز العمل.

● الحصول على أن العمال يستطيعون مزاوله بشكل فعال حقوقهم العمالية والاجتماعية (الحق في عمل ثابت بدون أي خطر على الصحة – المساواة بين الرجال والنساء في الحماية الاجتماعية الكاملة في التعليم في الصحة ... الخ)

- التبليغ عن المخالفات التعسف وعدم مزاوله حقوق العمال.

- المطالبة بتحسين شروط العمل والحياة متابعة المفاوضات لتحقيق المتابعة ، (بواسطة المفاوضات الجماعية للاتفاقيات).

بالإضافة للدفاع عن تحسين شروط العمل أيضاً من أجل :

- تقديم مقترحات بشكل اجتماعي بواسطة المساهمة في المؤسسات.

- حل مشاكل البطالة.

- تجنب التمييز في العمل بسبب الجنس.

دعم المساواة في المعاملة في العمل للعمال الأجانب بمنافسة عادلة مع الأغلبية.

- زيادة نوعية التعليم.

- تحسين الصحة.
- حفظ البيئة.
- دعم التعاون.
- الخ...

## 9. اقتراحات محددة للجان العمالية أمام الحكومة

بعد سنة من دخول فعالية عملية التسوية، اللجان العمالية تقيم بأنه تم السماح لتسوية أوضاع حوالي 140000 عامل أجنبي، وبالرغم من وجود حوالي 320000 شخص بدون أوراق، غالبيتهم من الذين تم التعاقد معهم بشكل غير شرعي.

لذلك، اللجان العمالية تقدمت بالمقترحات التالية لجهات حكومية مختلفة ذات العلاقة من أجل تأمين متانة العمل وتحسين طرق التسوية الدائمة الثابتة في قانون نظام لائحة الأجانب التي تسمح بالتخفيض التدريجي لنسبة المهاجرين بشكل غير شرعي والمكافحة ضد العمل غير الشرعي.

### إلى الإدارة العامة للحكومة

- تيسير عملية تجديد الرخص.
- تشكيل مجموعة عمل لمتابعة عمليات التسوية بالمساهمة بالهيئات ذات الصلة.

### إلى الإدارة المستقلة (الحكم المحلي)

- تحسين مستوى شروط الحياة والعمل للمهاجرين.
- تحريك اتفاق للهجرة بالتفاوض مع الجهات الاقتصادية والاجتماعية من أجل هدف واضح وهو مكافحة الفساد والأحوال السيئة والعمل المؤقت بإنشاء مراقبون للهجرة.
- دعم طرق للمساهمة والاندماج في مجتمعنا.
- تقوية مساهمة العمال الأجانب في عمليات التأهيل المستمر.

### إلى الإدارة المحلية

- العمل ضد التمييز العنصري وبغض وكره الأجانب، والوعد بالاندماج العمالي لهؤلاء العمال.

### إلى أصحاب الشركات في مدريد

- المعاملة الجيدة الشرعية للمهاجرين بالاعتراف بمساهماتهم بالنمو والدعم لأقسام الإنتاج.
- مكافحة العمل غير الشرعي والفساد.

## 10. عناوين مفيدة

### 1- مركز الاستعلامات للعمال الأجانب:

إن مركز الاستعلامات للعمال الأجانب في نقابة اللجان العمالية في مدريد هو الإدارة الأساسية والتي بواسطتها نساهم حول مواضيع قانونية – اجتماعية التي تؤثر على الأشخاص المهاجرين في ولايتنا، وكذلك هو عبارة عن نقطة للاتقاء الرئيسي من أجل تكوين المهنيين الذين عليهم طلب لتحسين وأفضل تحليل لظاهرة الهجرة في إسبانيا.

في خدمتنا للاستشارة التي تقدم في بلديات مختلفة، نعطي معلومات حول المعاملات للحصول على إذن إقامة و/ أو عمل، تجميع العائلة ، الطرد من إسبانيا معاملات استثنائية للتسوية الجنسية وثيقة التسجيل دورات إدارية إعفاء من التأشيرات ... الخ.

مراكز الاستعلامات للعمال الأجانب للجان العمالية في ولاية مدريد (العاصمة – الأحياء المحيطة بمدريد)

Móstoles	c/Badajoz, 35	916.460.550
Leganés	c/Butarque,8	916.802.374
Alcalá de Henares	Via Complutense,19	912.800.652
Collado Villalba	c/Pardo Santallana,44	918.506.048
Fuenlabrada	c/Móstoles,36, 3º	916.908.511
Madrid	c/Lope de Vega,38	915.365.320- 5.210

2- المكتب الإقليمي للأجانب لولاية مدريد

في المكتب الإقليمي للهجرة في ولاية مدريد يتوفر دليل للمصادر المتاحة للمهجرين يتم تحديثه سنويا، والذي به تجد كل أنواع المعلومات حول:

- ◀ جمعيات المهجرين.
- ◀ المنظمات غير الحكومية ومفتشي للشؤون الاجتماعية.
- ◀ المنظمات العالمية
- ◀ الإدارات العامة للدولة.
- ◀ الإدارات المستقلة لولاية مدريد
- ◀ الإدارات المحلية



المكتب الإقليمي للأجانب:

Edita OFRIM

c/ Los Mesejo, 9 28009 Madrid

- Información a inmigrantes: tel.: 900.210.133

- C/ Lope de Vega, 38  
28014 Madrid  
Centralita, tel.: 91 536 53 15
- Salud Laboral:  
2ª planta. Tel.: 91 536 52 12 – 53 19
- Servicio de Inserción Socio Laboral (SILCO)  
1ª planta. Tel.: 91 536 5397
- Políticas Sociales y de Igualdad  
5ª planta. Tel.: 91 536 87 04
- Mujer y Cooperación  
5ª planta. Tel.: 91 536 87 04
- Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE)  
1ª planta. Tel.: 91 536 53 20
- Fundación Madrid Paz y Solidaridad  
C/ Sebastián Herrera, 14 - 1ª planta. Tel.: 91 506 31 75

### 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
- Actividades Diversas (Limpieza, Servicios Domiciliarios, Asistencia...)  
3ª planta. Tel.: 91 536 51 69
- Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA)  
2ª planta. Tel.: 91 536 53 88
  - Agroalimentaria  
3ª planta. Tel.: 91 536 51 50
  - Minerometalúrgica  
6ª planta. Tel.: 91 536 52 58
- 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.: 915 365 184
- 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 87143 66

#### Comarcal Henares

Vía Complutense, 19  
28807 **Alcalá de Henares**  
Tel.: 91 280 06 52 / 0653

- 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
- C/ Comercio, 31 y 33  
28760 **Tres Cantos**  
Tel: 918 045 079

### **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.: 9168128 59
- C/ Móstoles, 36 3ª planta  
28943 **Fuenlabrada**  
Tel.: 91 690 85 11
- C/ Butarque, 8  
28911 **Leganés**  
Tel.: 91680 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.: 918 914 093
- Plaza Pintor Goya, 4  
28350 **Ciempozuelos**  
Tel.: 918 015 576

• C/ Felipe II, 5  
28330 **San Martín de la Vega**  
Tel.: 918 947 475

• 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.: 913 635 600

• **Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)**  
C/ Ventura Rodríguez, 7  
28008 Madrid  
Tel.: 914 205 796

• **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)**  
Servicios Centrales  
C/ Torrelaguna, 73  
28027 Madrid  
Tel.: 91 363 41 00

