

# 12 سوألا حول العمال المهاجرين و الشغل



SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EMERGENCIAS Y SEGURIDAD  
DIRECCIÓN GENERAL DE  
INTERVENCIÓN DE URGENTE  
EMERGENCIAS



FONDO  
SOCIAL  
EUROPEO



# 12 سؤالا حول العمال المهاجرين و الشغل

ماذا تعنى لائحة المهين التي يستعصي ايجاد من يشغلها؟

تدخل في المعايير التي تتم مراعاتها من أجل تسليم رخصة الإقامة و العمل الوضعية الوطنية للتشغيل التي ينجم عنها التعاقد. تحدد الوضعية الوطنية للتشغيل من خلال لائحة المهين التي يستعصي ايجاد من يشغلها، هاته اللائحة التي توجد في كل المناطق، بما في ذلك سبتة و امليلية.

تُحين هذه اللائحة بصفة دورية ، و يجب أن يُقدم أول طلب حصول على رخصة الإقامة و العمل من أجل شغل منصب أو مزاولة مهنة تدخل في خانة المهين التي "يستعصي ايجاد من يشغلها" في المنطقة المحددة التي ينوي المعني بالأمر أن يشغل فيها، إلا إذا كان هذا الأخير تنطبق عليه إحدى الشروط الإستثنائية التي يُعلق بموجبها تطبيق مضمون اللائحة. و إذا كان الأمر لا يتعلق بالحالات الاستثنائية، فإنه يجب على المشغل أن يثبت أنه تعذر عليه إيجاد من يشغل منصب العمل بتقديمه لشهادة مسلمة من قبل المصلحة العمومية للتشغيل تقر فيها أنه تم البحث عن يشغل هذا المنصب وأنه لم يطلبه من تتوفر فيه الشروط و من يوجد عنده الاستعداد.

و يمكنك أن تطلع على لائحة المهين التي يستعصي ايجاد من يشغلها في الموقع الإلكتروني للمؤسسة الوطنية للتشغل <http://www.inem.es>

هل يمكن أن أزاول نشاطا آخرا أو أشتغل في مدينة أخرى بنفس رخصة العمل الأولى؟

نعم. رخصة العمل و الإقامة الأولى محددة حسب قطاع الشغل و المنطقة، وهذا يعني أنك لا تستطيع أن تشتغل إلا في المجال و المنطقة المتعلقين بالرخصة المسلمة. في حالة ما إذا أردت تغيير المهنة، مثلا ترك العمل بالبيوت للاشتغال في القطاع الفندقي أو العمل في منطقة أخرى، فإن رب العمل الجديد يجب أن يتقدم مسبقا بطلب في الموضوع لدى مكاتب الهجرة التابعة لمصالح الشغل.

لكن يجب أن تأخذ في عين الاعتبار أن تقييم طلبك سيخضع للمقاييس المتعلقة بوضعية العمل على الصعيد الوطني و أن طلب التغيير لن يُقبل بالضرورة. المدة المحددة للنظر في الطلب هي 45 يوما، غير أنه في بعض المناطق يتطلب الحصول على موعد لتقديم الطلب شهورا إضافية. إذا أضفنا إلى هذا الواقع أن الرخصة الأولى لا تتجاوز مدتها سنة واحدة، يكون من الأولى في حالات عديدة انتظار انتهاء صلاحية الرخصة الأولى للقيام بالتغيير عند أول تجديد للرخصة، حيث أن الرخصة المجددة تدوم صلاحيتها عامين و لا ينحصر استعمالها في منطقة أو نشاط معين.

لن تطبق عليك معايير الوضعية الوطنية للشغل إذا كنت:

- زوج أو ابن أجنبي مقيم بإسبانيا حاصل على رخصة مجددة.
  - ابن مواطن إسباني مجنس أو ابن مواطن أوروبي، ما دمت تقيم على الأقل سنة في إسبانيا في وضعية قانونية ولا يطبق عليك نظام الأجانب الخاص بالإتحاد الأوروبي.
  - ابن أو حفيد مواطن إسباني الأصل.
  - أجنبي مولودا ومقيما بإسبانيا.
  - أجنبي تتكفل بآباء أو أبناء حاملين للجنسية الإسبانية
  - أجنبي حاصل على رخصة عمل مؤقتة لمدة أربع سنوات، وكنت تعود إلى بلدك الأصلي كلما انتهت صلاحية عقد العمل.
  - حاصل على رخصة عمل تريد تجديدها.
  - إذا كنت من البيرو أو الشيلي تبعا لما تنص عليه المعاهدات الدولية.
- يسمح الانتقال من شركة إلى أخرى تتعاطى لنفس النشاط الذي أخذ بعين الاعتبار لتسليم الرخصة الأولى وتوجد في نفس المنطقة دون تقديم أي طلب في الموضوع.

في هذه اللحظة اشتغل لحساب الغير لكن أريد أن أنشأ شركة خاصة. هل يمكنني أن أغير الرخصة التي حصلت عليها للعمل لصالح شخص آخر لتصبح رخصة للعمل لمصلحتي الخاصة؟

هذا الأمر وارد لكن حسب ظروف معينة، لا يمكنك أن تطالب بهذا التغيير إذا كنت حاصل على رخصتك الأولى للعمل. بعد تجديد رخصة العمل، أو خلال تجديدها، يمكنك أن تقوم بهذا الأمر، إذا اجتمعت شروط معينة:

- إذا كنت قد زاولت نشاطا مهنيا وبالتالي ساهمت في التأمينات الاجتماعية خلال فترة صلاحية الرخصة السابقة لمدة تسمح بتجديد هذه الرخصة (6 أشهر في أغلب الحالات).
- أن تجتمع فيك الشروط المطلوبة لتسليم رخصة عمل للمصلحة الشخصية (أن تكون حاصل على التأهيل الضروري أو التجربة المثبتة الضرورية من أجل

# 12 سؤالا حول العمال المهاجرين و الشغل

ممارسة النشاط المهني موضوع الطلب وأن تكون حاصلا على الشهادة المطلوبة مع المعادلة الضرورية وأن تثبت وجود الإستثمار الكافي من أجل تنفيذ مشروع الشركة مع ما يقتضيه هذا المشروع من خلق مناصب شغل جديدة و ألا تكون صاحب سوابق عدلية و ألا تكون مهاجرا سريا في إسبانيا...الخ).

- يجب أن يُرفق الطلب بالوثائق الخاصة بالإستثمار الاقتصادي الضروري أو بالتزام المؤسسات المالية و بمشروع الشركة أو النشاط المعتزم وإذا اقتضى الحال مع ذكر مناصب الشغل التي من المنتظر أن تخلق ولانحة التراخيص المطلوبة للبناء أو للافتتاح أو للعمل المتعلق بالمشروع أو بالممارسة المهنية.

حان الوقت لتجديد الرخصة. ماذا على أن أفعل؟ ها يمكنني أن أجدد؟ وكم ستدوم مدة

## صلاحية الترخيص الجديد؟

إذا توجب عليك تجديد رخصة العمل والإقامة، يجب أن تبادر بالأمر في ظرف 60 يوما (مع احتساب أيام العطل) التي تسبق تاريخ انتهاء صلاحية الرخصة. ويمكنك أيضا أن تطلب تجديد الرخصة ثلاثة أشهر بعد التاريخ المذكور. وفي الحالتين معا فإن تقديم طلب التجديد يمدد اجل الرخصة المنتهية صلاحيتها إلى حين توصلك بقرار تجديد رخصتك. إذا لم تتوصل برد من الإدارة بعد مرور ثلاثة أشهر على تقديم طلب التجديد، فهذا يعني أن طلبك مقبول. وهذا ما يعرف بالسكوت الإداري الإيجابي.

وحتى تحصل على تجديد رخصتك دون مشاكل يجب أن تثبت عن طريق المساهمات في التأمينات الاجتماعية:

- أنك زاولت بشكل اعتيادي النشاط الذي سامت لك من أجله الرخصة لمدة 6 شهور في السنة:
- أنك لا زلت تزاول نفس المهنة التي سلمت لك من أجلها الرخصة المنتهية الصلاحية.
- أنك وقعت عقدا جديدا مع مشغل آخر أخذا بعين الاعتبار خصائص الرخصة التي توجد بحوزتك (النشاط المهني والمنطقة) و أن تكون مسجلا عند التجديد في التأمينات الاجتماعية أو أن تكون في وضعية مشابهة.

- أو أنك حاصل على عرض جديد للعمل تجتمع فيه كل الشروط المطلوبة لطلب رخصة العمل والإقامة، لكن هذه المرة لن يطبق عليك الشرط المتعلق بالوضعية الوطنية للشغل.

● إذا كانت مدة العمل تقدر بثلاثة أشهر في السنة، يمكنك أن تقوم بالتجديد، إذا أثبتت أن: العمل الذي حصلت بموجبه على الرخصة قد انقطعت عنه لأسباب خارجة عن إرادتك.

- أنك اجتهدت في البحث عن العمل وشاركت في كل المبادرات التي اقترحتها المصلحة العامة للشغل، أو أنك شاركت في برامج الاندماج الاجتماعي والمهني في مؤسسات عمومية أو خاصة تصرف عليها الإدارة العمومية.

- أنه يوجد بحوزتك عقد عمل ساري المفعول عند التقدم بطلب الرخصة.

● سيقبل طلب التجديد أيضا إذا كنت تتقاضى:

- مرتبا تعويضيا عن فترة العطالة، وفي هذه الحالة ستكون مدة الرخصة المجددة هي نفس مدة المرتب التعويضي.

**مهم:** فيما يخص مدة الرخصة الجديدة، إذا كان الأمر يتعلق بالتجديد الأول (بعد أول رخصة)، فإن مدة رخصة العمل والإقامة تصل إلى سنتين، بعد التجديد الموالي، أي التجديد لثاني مرة، ستعطي لك رخصة عمل وإقامة تدوم مدتها سنتين أيضا، وبعد التجديد الثالث، تسلم لك رخصة عمل وإقامة دائمة، تدوم مدتها خمس سنوات.

متى يمكنني أن أنقطع عن العمل؟ وما هو الإشعار المسبق؟

يمكنك أن تنقطع عن العمل أو تستقيل منه دون أن تذكر الأسباب، لكن يجب أن تخطر مشغلك مسبقا، أخذا بعين الاعتبار الأجل المنصوص عليه في الاتفاق الجماعي أو الأجل المتعارف عليه.

عادة الإشعار المسبق للمشغل يتم 15 يوما قبل المغادرة، وفي حالة عدم إشعارك لرب العمل أو في حالة إشعاره بشكل متأخر، يمكنه أن يستخلص من مبلغ التصفية مبلغا تعويضيا عن الأضرار التي لحقت وهذا المبلغ منصوص عليه في الإتفاق الجماعي الذي يطبق عليك. إذا انقطعت عن العمل إراديا لا يمكنك أن تطلب مرتبا تعويضيا عن العطالة.

# 12 سؤالا حول العمال المهاجرين و الشغل

ما هو الإيصال النهائي؟ (Finiquito)

الإيصال النهائي هو عادة غير ملزمة، ذلك أنه عندما ينتهي عقد العمل يوقع العامل إيصالا يقر فيه أن العلاقة المهنية قد انتهت وأن المشغل قد دفع له كل مستحقاته.

بعد انتهاء العلاقة المهنية، إما بسبب انتهاء العقد أو بسبب الطرد أو لأنك اخترت طواعية الانقطاع عن العمل، يجب على المشغل أن يدفع لك:

- الأجرة المتعلقة بالأيام التي اشتغلت خلالها دون أن تتقاضى مقابلا عن عملك.
- نسبتك الخاصة المستخلصة من المنح الاستثنائية.
- أجرة أيام العطل التي اشتغلت فيها.

يمكنك أيضا أن تحصل على تعويض، مثلا إذا كان العقد المنتهي بعمل أو خدمة محددة بحسب ظروف الإنتاج، يجب أن تحصل على أجرة 8 أيام على كل سنة اشتغلتها.

يجب أن تعلم انه يحق للمشغل أن يقطع من أجرة التصفية أجرة الأيام التي تغيبت خلالها عن العمل دون الإدلاء بمبررات الغياب أو إذا وضعت حدا للعلاقة المهنية دون إشعار مسبق (عادة الإشعار المسبق يتم 15 يوما قبل الانقطاع عن العمل)، وذلك كتعويض عن الأضرار التي تكون قد لحقت.

ننصحك قبل التوقيع على الإيصال النهائي وعلى وصل التصفية أن تتصل بالإتحاد العام للعمال (UGT) وأن تسأل عن المبلغ الذي يجب أن تتقاضاه (بل يجب أن تحصل على الإيصال مسبقا حتى تتأكد من صحة المبلغ) ويجب أن تتأكد من شرعية إنهاء العمل بالعقد. لا توقع أبدا إيصالا على بياض أو إيصالا يوجد فيه مبلغ غير صحيح، حيث أنه بعد التوقيع لا يمكنك أن تطالب رب العمل بأي شيء. ويحق لك أيضا يرافقتك عند التوقيع عضو من لجنة الشركة أو ممثل عن شؤون الموظفين.

لقد حصلت على رخصة للإقامة والعمل ويقول لي رب العمل أنني إذا تركت العمل عنده

سيخبر الشرطة لتسحب مني الرخصة. هل يمكنه أن يقوم بهذا الأمر؟

لا. بالرغم من أنك حصلت على رخصة العمل والإقامة بعد الحصول على عقد العمل أو عرض للعمل، لا يمكن لرب العمل أن يلزمك بالعمل معه حتى انتهاء مدة العقد. إذا حصلت

على عرض لتشتغل لحساب جهة أخرى تدفع لك أجرا أعلى من الأجر الذي كنت تتقاضاه وتوفر لك ظروفًا مهنية أحسن من الظروف التي كنت تشتغل فيها، أو إذا كان العمل الجديد ببساطة يناسبك أكثر، يحق لك أن تحسن وضعك المهني وأن تغير الشركة التي تشتغل فيها. لكن مع ذلك يجب أن تأخذ بعين الاعتبار أن رخصتك هي أول رخصة حصلت عليها و أنها محصورة لمدة سنة في منطقة معينة وفي قطاع معين، وعليه، لا يمكنك أن تحصل على عمل آخر قبل أن تتقدم بطلب مسبق في الموضوع إلا إذا كان العمل الجديد يدخل في نفس قطاع العمل الأول ويزاول في نفس المنطقة التي حصلت فيها على العمل الذي سلمت لك من أجله الرخصة.

من المناسب أن توجه إشعارًا مسبقًا لرب العمل قبل الانقطاع عن العمل. عادة يتم هذا الإشعار 15 يومًا قبل الانقطاع عن العمل، وإذا لم توجه الإشعار المذكور لرب العمل، يمكنه في هذه الحالة أن يقطع أجره الأيام المتبقية من مبلغ التصفية. ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار أنه إذا أردت أن تجدد بطاقة الإقامة يجب أن تكون قد ساهمت في التأمينات الاجتماعية على الأقل لمدة 6 أشهر، وفي حالات استثنائية لمدة 3 أشهر.

إذا رأيت بان ظروف عملك فيها اعتداء على حقوقك، لا تتردد في اللجوء للإتحاد العام للعمال حيث ستحصل على معلومات حول حقوقك وإذا اقتضى الحال ستحصل على المساعدة فيما يخص مطالبك.

### ماذا يمكنني أن أفعل إذا امتنع رب العمل عن دفع الأجرة أو إذا طردني من العمل؟

يجب أن تلجأ للإتحاد العام للعمال حيث ستحصل على المساعدة لتطالب بحقوقك. في حالة عدم دفع الرواتب، في بداية الأمر ستكون محاولات للوصول إلى اتفاق ودي مع رب العمل لدفع ما بقي في ذمته من مبالغ وإذا تعذر هذا الأمر ستقدم "قسمة تسوية" لدى "وحدة الوساطة والتحكيم والتسوية".

يدوم أجل تقديم الشكاية سنة واحدة اعتبارًا من تاريخ توقف الأداء.

في حالة الطرد من العمل، إذا اعتبرت أن هذا الإجراء المتخذ في حقك غير شرعي، لديك

20 يومًا للتقدم بشكاية، وذلك اعتبارًا من اليوم الذي تم فيه الطرد.

# 12 سوألا حول العمال المهاجرين و الشغل

في هذه الحالة أيضا سيتم تقديم قسيمة التسوية في بادئ الأمر، بحكم أن التسوية هي الخطوة التي تسبق بالضرورة رفع دعوى قضائية بسبب الطرد أو بسبب المطالبة بالمستحقات المادية. فيما يخص الطرد، يجب أن تعلم أنه قد يكون: طردا تأديبيا أو طردا لأسباب قاهرة اقتصادية أو تقنية أو تنظيمية أو متعلقة بالإنتاج وقد يكون الطرد لأسباب موضوعية. الأسباب التي يمكن أن تتعرض لأجلها للطرد التأديبي هي:

- الغيابات والتأخير المتكرر وغير المبرر في الحضور لمكان العمل.
- عدم الإنضباط والإنصياع في العمل.
- الاعتداء على الآخر بالقول أو الفعل.
- عدم احترام حسن النية، مثلا عن طريق: خيانة الأمانة أو عدم احترام واجبات الإخلاص أو القيام بالمنافسة غير الشرعية أو محاولة الحصول على الأرباح بطرق غير شرعية أو الإهمال في العمل، الخ...
- تدني مستوى الأداء الطبيعي في العمل بشكل متعمد ومستمر.
- السكر والتعاطي الاعتيادي للمخدرات مع الانعكاسات السلبية على العمل.
- القيام بالتحرش الجنسي بسبب العرق أو الدين أو المعتقدات أو العجز أو السن أو الميولات الجنسية.

إذا كنت عاملة ضحية العنف ضد النساء، فإن غياباتك وتأخرك عن العمل بسبب وضعك الجسماني أو النفسي يعتبر مبررا كافيا ولا يمكن لرب العمل اللجوء إلى مبرر الغيابات والتأخر عن العمل ليقوم بالطرد التأديبي. لذلك يجب أن تحصلي من المصالح الاجتماعية أو المركز الطبي الذي تعالجن فيه على ما يفيد أنك ضحية العنف ضد النساء ويجب أن تخبري الشركة التي تشتغلين فيها بهذا الوضع.

يتم الطرد لأسباب موضوعية في الحالات التالية:

- عدم أهلية العامل المعروفة أو المتبينة لاحقا.
- عدم تأقلم العامل مع المتغيرات التقنية لعمله.
- الغيابات عن العمل أي التخلف المتكرر عن العمل حتى وإن كانت هناك مبررات. لا تدخل في هذا الباب الغيابات الناجمة عن إضراب عام أو حادث شغل أو عن الولادة أو العطل أو المرض، الخ..



- أسباب اقتصادية وتقنية وتنظيمية وإنتاجية.
- وفي الحالتين معا يجب على رب العمل، أن يخبرك بفصلك عن العمل كتابة حيث يجب أن يفسر أسباب الطرد وتاريخ دخوله حيز التنفيذ.
- يجب أن تعلم أيضا أنه يمنع الطرد بسبب التهميش المتعلق بالجنس، وهذا يعني حماية المرأة الحامل التي تفقد عملها بسبب حملها. وإذا تم الطرد لسبب يتعلق بالحمل، ولا تنجم عنه أية آثار، حتى ولو تم في المرحلة التجريبية.
- إذا تم الطرد في المرحلة التجريبية، فإن رب العمل يكون في حل من تعليل الطرد وهو غير ملزم بالإشعار المسبق أو بالتعويض. يجب أن يكون في العقد ما يفيد إخضاع العامل لفترة تجريبية حيث لا يمكن أن تتجاوز 6 أشهر بالنسبة للتقنيين من حملة الشواهد وشهرين لباقي العمال.

### من يجب عليه أن يدفع أقساط التأمينات الاجتماعية أنا أم رب العمل؟ وماذا إذا رفض الدفع؟

يتوجب على العامل أن يساهم في التأمينات الاجتماعية عندما يشرع في العمل، ويستمر هذا الطابع الإلزامي باستمرار العمل. وهذا الواجب يخص الطرفين معا وإن كان رب العمل هو الذي يجب عليه أن يقوم بعملية دفع الأقساط لخزينة التأمينات الاجتماعية، وذلك بعد اقتطاع الحصة التي يجب أن تدفعها من مرتبك. وهذا ما يصطلح عليه بالدفع بالتفويض.

وكعامل ستساهم في التأمينات الاجتماعية برسم ما هو متعارف عليه (أمراض معروفة وحوادث غير مهنية) و العطالة (عدا العمال العابرين للحدود و العمال المؤقتين والطلبة، وأيضا في حالة كما إذا كنت تشتغل في البيوت) وكذلك في حالة التكوين المهني.

إذا رفض رب العمل أن يسجلك وأن يشرع في دفع أقساط التأمينات الاجتماعية، فاعلم أنه يخالف القوانين وأنه يمكن أن يعاقب على تصرفه.

إذا سجلك رب العمل لكن مع تحملك كل التكاليف المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، فاعلم أن هذا التصرف غير قانوني، في هذه الحالة يكون من الصعب إثبات أن رب العمل لا يدفع القسط الذي يترتب عليه دفعه للتأمينات الاجتماعية. يجب أن تتأكد أنك أيضا لا تتقاضى راتبا أقل من الراتب المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية التي تسري على القطاع الذي تشتغل فيه.

إذا ساورتك الشكوك حول ما إذا كان المشغل يدفع الأقساط أم لا، يجب أن تذهب إلى مكتب

# 12 سؤالا حول العمال المهاجرين و الشغل

خزينة التأمينات الاجتماعية وأن تطلب شهادة المسار المهني، حيث يمكنك أن تتأكد من عدد الشهور التي ساهمت بأقساط خلالها في التأمينات الاجتماعية.  
وبقدر بك أن تتصل في أقرب وقت بالإتحاد العام للعمال حيث يمكنك الحصول على الدعم للقيام بالخطوات الضرورية.

لكن في الحالات التالية يجب عليك أن تساهم مباشرة في التأمينات الاجتماعية:

- إذا كنت تشتغل بشكل متقطع في البيوت، وهذا يعني أنك تشتغل لحساب عدة مشغلين أو تشتغل لمدة 72 ساعة في الشهر على الأقل لمدة 12 يوما في كل شهر. في هذه الحالة يجب أن تسجل في الإدارة الجهوية لخزينة التأمينات الاجتماعية أو في الإدارات التابعة لها في أجل 6 أيام بعد الشروع في العمل ويجب دفع قسط شهري محدد.
- إذا كنت تشتغل في القطاع الفلاحي، يجب على رب العمل أن يسجلك في النظام الفلاحي الخاص، ولكنه من واجبك كعامل أن تسدد التأمينات الاجتماعية ما يعرف "بالقسمة" أو " الطوابع" وهو قسط شهري وثابت، أي أنه يجب أن تدفع نفس المبلغ بغض النظر عما إذا اشتغلت 15 يوما أو ثلاثة أيام أو ثلاثين يوما، أو لم تشتغل أصلا.

مهم جدا بالنسبة للعمال الذين يشتغلون في القطاع الفلاحي: إذا كان من واجب رب العمل أن يسجلك عند التعاقد معك، فإنه من واجبك أن تتقدم بطلب لحذف إسمك من النظام الفلاحي الخاص عندما تترك العمل في هذا القطاع، وإذا لم تفعل ستكون ملزما بدفع الأقساط الشهرية، وفي حالة عدم تسديد هذه الأقساط سيتراكم عليك الدين لدى التأمينات الاجتماعية وبمرور الأشهر سيتزايد الدين المتراكم من جراء عدم دفع الأقساط، بالرغم من كونك مسجلا في التأمينات الاجتماعية، وسيضاف إلى المبالغ المتركمة فائدة عن التأخير.

هذا الوضع يمكن أن يكون أخطر إذا كنت عاملا تستعمل ترخيصا مؤقتا ففصليا وتجهل أنك ملزم بدفع هذه الأقساط، ذلك أنك ستعود إلى بلدك بعد انتهاء فصل العمل. في مثل هذه الحالات التي يتم التعاقد فيها مع العامل في بلده الأصلي، يمكن لرب العمل أن يتقدم طواعية بطلب

شطب إسمك من التأمينات الاجتماعية، لكنه غير ملزم بذلك، وعليه يجب على العامل في انتظار تعديل هذا النظام إشعار التأمينات الاجتماعية بانتهاء فترة العمل.

### ماذا يجب أن أقدم لتقاضى التعويض عن العطالة؟

لكي تتقاضى تعويضات عن العطالة يجب أن تكون قد ساهمت (في إطار النظام العام للتأمينات الاجتماعية) بما مجموعه 360 يوما على الأقل في السنوات الست الأخيرة. تقريبا ستتقاضى على كل سنة اشتغلت خلالها وساهمت خلالها في التأمينات الاجتماعية تعويضات لمدة 4 أشهر.

مهم : إذا كنت عاملا مؤقتا أو من العمال الحدوديين أو طالبا حاصلا على ترخيص للعمل، أو كنت تشتغل في البيوت فإنك لا تساهم في التعويضات عن العطالة وبالتالي لا يحق لك أن تحصل على هذا التعويض.

نطلب الحصول على هذا التعويض يجب أن تتبع الخطوات التالية:

- أن تتسجل كطالب للعمل وأن تطلب التعويضات عن العطالة لدى مكتب المصلحة العمومية للشغل في ظرف 15 يوما (لا تحتسب خلالها أيام العطل) انطلاقا من تاريخ الانقطاع عن العمل (انتهاء العقد أو الطرد) إذا كنت عاملة تعرضت للعنف ضد المرأة، ولهذا السبب اضطرت للتخلي عن العمل إما نهائيا أو بشكل مؤقت، يمكنك أيضا في هذه الحالة أن تطليبي التعويض عن العطالة إذا كنت قد ساهمت في التأمينات الاجتماعية بما يوازي عدد الأيام المطلوبة.
- في هذه المرحلة يجب أن توقع على التزام بالعمل بمعنى أنك ستلزم بالبحث بشكل جاد عن العمل وأنت ستقبل تنصيبا مناسباً، وأنت ستساهم في أنشطة خاصة للتعينة أو للإخبار أو للتوجيه أو للتكوين أو الاندماج المهني.

إذا لم تطلب التعويضات عن العطالة في ظرف 15 يوما، وتقدمت بطلب في الموضوع في وقت لاحق سيقطع لك من المدة ستستفيد منها من هذه التعويضات الأيام التي تأخرت خلالها في تقديم الطلب ولن يمكنك استرداد هذه الاقتطاعات.

مهم: عند التقدم بطلب التعويضات عن العطالة ستحتاج لشهادة تسلمها لك الشركة التي كنت تشتغل فيها. ويجب على رب العمل عند القيام بالتصفية النهائية أن يعطيك هذه الشهادة

# 12 سؤالا حول العمال المهاجرين و الشغل

التي توجد فيها بياناتك ونوع العقد وأسباب إنهاء العقد ومعايير المساهمة في الشهور الستة الأخيرة الخ... وإذا لم يعطك رب العمل هذه الشهادة فلا تنسى أن تذكره.

اشتغل في مجال خدمة البيوت، من يجب أن يدفع التأمينات الاجتماعية؟ ما هي حقوقى في هذا

الباب؟

تدخل خدمة البيوت في باب النظام الخاص للمستخدمين في البيوت، وفي هذه الحالة تجب المساهمة في التأمينات الاجتماعية على:

- **مشغلك:** الذي يجب عليه أن يسجلك ويدفع التأمينات الاجتماعية إذا اشتغلت في بيته لمدة 80 يوما أو أكثر في الشهر. ويقوم المشغل باقتطاع المبلغ الذي يجب عليك أن تساهم به كعامل من مرتبك.

القسط الذي يجب أن يدفع للتأمينات الاجتماعية في هذا النظام وموحد وشهري وغير قابل للتقسيم، (وهو مستقل عن مرتبك)، وهذا القسط يحدد أخذا بعين الاعتبار قاعدة المساهمة التي تضعها الحكومة كل سنة وعلاقتها بالنسبة التي تحددها الحكومة أيضا سنويا. وهكذا بالنسبة لسنة 2006 ستكون قاعدة المساهمة هي التالية:

قاعدة المساهمة:	610,80 أورو شهريا.
بنسبة المساهمة:	22 في المائة
المشغل:	18,30 في المائة
العامل:	3,70 في المائة

هذا يعني أنه خلال عام 2006 يجب على مشغلك أن يدفع شهريا للتأمينات الاجتماعية 111,77 أورو، إضافة إلى 22,60 أورو التي ستكون بمثابة المبلغ الوحيد الذي سيقطع من مرتبك ويدفع للتأمينات الاجتماعية كإسقاط للمساهمة.

- **عليك:** إذا اشتغلت لصالح عدة مشغلين لمدة 72 ساعة في الشهر على الأقل موزعة على 12 يوما من كل شهر. في هذه الحالة يجب عليك أن تدفع القسط بأكمله، وبالنسبة لعام 2006 يصل المبلغ إلى 134,37 أورو في الشهر.

يمكنك أن تطلع على قواعد المساهمة التي تحدد كل سنة في الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.seg-social.es/inicio/>

- فيما يخص **حقوقك** فهي أقل من الحقوق التي يتمتع بها العمال والمدرجة في النظام العام للتأمينات الاجتماعية. عرض ملخص لهذه الحقوق:
- إذا لم يكن عقدك مكتوبا ( وهذا ليس بالأمر الإلزامي)، يفترض أن يدوم سنة كاملة قابلة للتجديد على فترات سنوية
  - إذا لم يشعرك مشغلك أنه يرغب في إنهاء عقد العمل على الأقل 7 أيام قبل إتمام سنة كاملة يعتبرها العقد ممدا.
  - المدة التجريبية هي 15 يوما يمكن خلالها للعامل والمشغل على حد سواء إنهاء العلاقة المهنية دون تبعات تذكر إلا إذا تم الاتفاق والتراضي على صيغة أخرى.
  - الغلاف الزمني الأقصى للعمل هو 40 ساعة (دون اعتبار الأوقات المضافة المتفق عليها) ولا يمكن العمل أكثر من 9 ساعات يوميا.
  - بالنسبة للغلاف الزمني المذكور، يجب أن يحدد الراتب الأقل على أساس الحد الأدنى للأجور الذي تحدده الحكومة كل سنة. بالنسبة لعام 2006 الحد الأدنى للأجور هو 540,9 أورو شهريا.
  - تقدر العطلة الأسبوعية ب 36 ساعة، ويحق للعامل أن يستفيد من 24 ساعة متتابعة ويستحسن أن يتزامن مع يوم الأحد.
  - الساعات الإضافية يدفع أجرها كساعات استثنائية، والعمل خلالها اختياري ولا يمكن أن تتجاوز 80 ساعة في السنة.
  - يحق للعامل أن يستفيد من رفع الأجر بنسبة 3 في المائة نقدا إذا اشتغل لمدة 3 سنوات مع نفس المشغل على أن الحد الأقصى 5 وحدات كل وحدة تتألف من ثلاث سنوات.
  - يحق لك أن تتقاضى منحتين سنويتين إضافيتين وتقدر كل منحة بما يوازي مرتب 15 يوما.
  - يحق لك أن تتمتع بالعطل المدفوعة التالية: 15 يوما في حالة الزواج ويوم واحد في حالة تغيير المسكن ويومان في حالة ولادة ابن أو مرض خطير أو وفاة قريب: الزوج أو الأبناء أو الآباء أو الأجداد أو الحفدة الذين توجد بينك وبينهم قرابة دم أو

# 12 سؤالاً حول العمال المهاجرين و الشغل

قراءة قانونية، وتصبح هذه المدة 4 أيام إذا اضطرت للسفر خارج المدينة التي تعيش فيها، ويجوز التغيب من أجل القيام بالفحوص التي تسبق الولادة وأيضاً للتدريب على تقنيات الاستعداد للولادة.

- يحق لك أن تستفيد من 14 يوم عطلة تصادف أيام العمل العادية، ومن ضمنها يومان كعطلة محلية، وفي جميع الحالات تعتبر أيام عطل: يوم ميلاد السيد المسيح و العام الجديد وفتح ماي و12 أكتوبر.
- تدوم مدة العطلة السنوية 30 يوماً (مع احتساب أيام العطل) وتكون 15 يوماً على الأقل من الأيام الثلاثين متواصلة.
- في حالة الطرد من قبل مشغلك، يحق لك أن تتقاضى تعويضاً يوازي أتعاب 7 أيام عن كل سنة اشتغلتها مع وجود حد أقصى وهو 6 مرتبات.

## لكنك لا يمكن أن تستفيد من:

- التعويضات عن العطلة، حيث أنك لا تساهم في هذه التعويضات لدى التأمينات الاجتماعية.
- الغيابات المرخص بها لأسباب تتعلق بالرضاعة ولا من تقليص مدة العمل اليومية للاعتناء بأبناء تقل أعمارهم عن 6 سنوات.
- مشغلك غير ملزم بتسليمك كشف المرتب أو باعتماد عقد عمل مكتوب.
- يمكن أن يخصم منك 45 في المائة من مرتبك مقابل الإيواء والتغذية.
- في حالة المرض والحصول على ما يفيد أن هناك "عجز مؤقت" لا يمكن تتقاضى التعويضات قبل مرور 29 يوماً على الحصول على شهادة العجز.

## وتذكر

أنه يمكنك أن تتخبط في منظمة نقابية. تنص الاتفاقية رقم 87 للمنظمة الدولية للشغل المتعلقة بالحرية النقابية وحق الانخراط في النقابات والتي صادقت عليها إسبانيا، على حق كل العمال دون أي تمييز ودون الحصول على ترخيص مسبق في الانخراط في المنظمات النقابية. من المهم أن تعلم أن الانخراط في النقابة التي يقع عليها اختيارك حق شخصي ينص عليه الدستور الإسباني وقانون العمال وأن حق الانخراط في النقابات يحظى بحماية خاصة.

بعد الاتخراط يصبح لك الحق في ممارسة النشاط النقابي، وهذا الحق يقضي بإمكانية القيام بأعمال نقابية أو المساهمة في أنشطة تنظمها نقابتك داخل وخارج الشركة دون خشية انتقام رب العمل.

• يجوز لك أن تشارك في اجتماعات العمال المنخرطين في نقابة ما والمنظمة داخل الشركة بعد إخطار رب العمل مسبقا و يجب أن تبرمج هذه الاجتماعات خارج أوقات العمل ولا يجب أن تعيق سير الأنشطة الطبيعية داخل الشركة.

• يمكنك أن تتمتع بحرية نشر الأخبار النقابية داخل شركتك وأن تتلقاها وذلك في إطار الحدود التي تضبط حق الاجتماع

• يحق لك أن تختار بحرية وفي جو من الديمقراطية ممثلك داخل النقابة.

لست ملزما بإخبار رب العمل أنك ستنخرط في نقابة. يضمن الدستور الإسباني الحرية الادبيولوجية والدينية والعقائدية والتعبدية وحقك في الحفاظ على أسرارك وكرامتك في المجال المهني. وهذا يعني أنه يمكنك أن تتخذ بحرية القرارات المتعلقة بأفكارك ومعتقداتك الدينية والسياسية والنقابية دون أن يلزمك أيا كان بما في ذلك رب العمل بأن تخبره عن طبيعة هذه الأفكار والمعتقدات أو عما إذا كنت منخرطا أو لا في نقابة ما.

إضافة إلى ذلك فإن قانون العمال يمنع التهميش في الحصول على العمل أو خلاله بسبب الاتخراط أو عدم الاتخراط في نقابة ما.

## عناوين للاتصال

مراكز الاستعلامات و المساعدة الاجتماعية و المهنية للمهاجرين التابعة للجنة

التنفيذية الكنفدرالية للاتحاد العام للعمال

CIUDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO
ALBACETE	C/ Mayor, 58	967 215 514
ALMERIA	C/ Javier Sanz, 14-4º	950 251 211
ARANDA DE DUERO (Burgos)	Pza. del Trigo, 8	947 507 850
BILBAO	C/ Colón de Larreategui, 46 bis	944 255 252
CEUTA	C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1-3º	956 510 341
LAS PALMAS DE G.C.	Avda. del 1º de Mayo, 21-1º	928 364 372
LOGROÑO	C/ Milicias, 1 bis	941 240 022
MELILLA	Pza. 1º de Mayo, s/n	952 672 602
NAVALMORAL DE LA MATA (Cáceres)	C/ Pablo Luengo, s/n	927 531 948
OVIEDO	Pza. General Ordóñez, 1	985 276 729
PAMPLONA	Avda. de Zaragoza, 12	948 291 281
VIGO (Pontevedra)	C/ Enrique Heraclio Botana, 2	986 223 088

يمكنك أيضا أن تطلب المعلومات في:

CIUDAD	DIRECCIÓN	TELÉFONO
BARCELONA	Rambla de Santa Mónica, 10	933 046 842
MADRID	C/ Maldonado, 53	915 900 580
MÁLAGA	C/ Alemania, 19-21	952 221 030
MURCIA	C/ Santa Teresa, 16	968 274 690
OURENSE	Parque San Lázaro, 12	988 226 135
PALMA DE MALLORCA	Avda. Arquitecto Bennasar, 69-5º	971 764 488
SANTANDER	C/ Rosario Acuña, 5	942 364 622
SANTIAGO DE COMPOSTELA	C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12- 3º	981 577 171
SEVILLA	C/ Antonio Salado, 12	954 506 300
TOLEDO	C/ Concepción, 4	925 252 518
VALENCIA	C/ Naturalista Arévalo Baca, 7	963 936 371
VALLADOLID	C/ Gamazo, 13	983 329 084
ZARAGOZA	C/ Costa, 1	976 700 100