



# دليل العمل



**Govern  
de les Illes Balears**

Conselleria d'Afers Socials,  
Promoció i Immigració



إن دليل العمل الذي نقدمه موجه في الأساس إلى التقنيين من أجل التوجيه الاجتماعي المهني وإلى الوسطاء بين الثقافات ليكون هذا الدليل أداة مفيدة في العمل اليومي.

إننا نشكر خدمة العمل العام في جزر البليار SOIB على تعاونها النزيه ونشكر مديرة العمل في مستشارية العمل والتأهيل على مجهودها في مراجعة هذا الدليل.

عداد وتنسيق:

UGT Balears

تمويل:

Conselleria de Afers Socials, Promoció i Immigració  
Direcció General d'Immigració

التعاون مع:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

لإيداع القانوني: PM 1887/2008

## الفهرس

5	تقديم
8	1. شروط ضرورية للعمل في إسبانيا
13	1.1 تصريح الإقامة المؤقت والعمل لحساب الغير لمدة محددة
14	2.1 تصريح العمل لحساب الغير
20	3.1 تصريح العمل لحساب النفس
21	4.1 تأشيرة للبحث عن عمل
22	2. دخول سوق العمل
22	1.2 خدمة العمل العامة (SOIB)
25	3. التعاقد
25	1.3 عقد العمل
28	2.3 أنواع العقود المختلفة
31	3.3 شركات العمل المؤقت (ETT)
36	4. الرواتب
36	1.4 الراتب الشهري
40	2.4 الحد الأدنى للأجور (SMI)
41	3.4 المؤشر العالم للدخل حسب الأثار المتعددة (IPREM)
42	5. يوم العمل
42	1.5 يوم العمل
46	2.5 ساعات العمل
50	3.5 الساعات الزائدة
51	6. الصحة في العمل
51	1.6 الوقاية من حوادث العمل

## دليل العمل

53.....	7. نهاية علاقة العمل
53.....	1.7. الطرق
58.....	2.7. التصرف في حالة الفصل من العمل
59.....	1.2.7. التصالح
61.....	2.2.7. دعوى أمام محكمة الشؤون الاجتماعية
63.....	8. التأمين الاجتماعي والحماية من البطالة
63.....	1.8. التأمين الاجتماعي
66.....	2.8. اتفاقية العمل الثنائية
67.....	3.8. نظام الخدمة الخاص في المنازل
68.....	4.8. الحماية من البطالة
69.....	1.4.8. الخدمة حسب مستوى الاسهام
75.....	2.4.8. معونة البطالة
76.....	9. التمثيل الجماعي والأداء النقابي
76.....	1.9. العاملون والعمل النقابي
78.....	2.9. مشاركة العاملين في الشركة
79.....	10. المفاوضات الجماعية
79.....	1.10. الاتفاقية الجماعية
80.....	2.10. النزاعات الجماعية
86.....	عناوين ذات أهمية
89.....	فهرس المواد

## دليل العمل

### تقديم

إن أحد أهداف مستشارية الشؤون الاجتماعية، الترويج والهجرة هو السعي كي لا يتم انتهاك حقوق المهاجرين، وذلك من خلال تسهيل مسألة اندماجهم الاجتماعي التام، انطلاقاً من أداء عرضي على يد حكومة جزر البليار كلها، على أن يقوم هذا على أسس الأداء السياسي من خلال الترويج للمساواة والمواطنة والتعايش.

يشكل كل من الاستضافة، التعليم، العمل، المسكن، الطفولة والشباب، المساواة، المرأة، المشاركة، التوعية والتنمية المشتركة المجالات الرئيسية المتعلقة بالتدخل الاجتماعي التي سيدور حولها العمل السياسي الذي نعمل من خلاله، والتي يجب أن تترجم خلال عام 2008، إلى اتفاق للهجرة القادمة إلى الجزر.

إن أي سياسة تتعلق بالهجرة يجب أن تعمل من أجل تطبيع علاقات المهاجرين مع الإدارة ومع مختلف المنظمات والمستشاريات، ويجب أن ينصب جهدنا كمستشارية على تسهيل اندماج الذين حلوا ضيوفاً علينا مؤخراً من أجل كي يستقروا في جزر البليار ويعتبروا أنفسهم مواطنين يتمتعون بالحقوق والواجبات نفسها التي يتمتع بها أي مقيم في جزر البليار كلها.

إننا نرحب بهذا الجهد **لدليل العمل** هذا، فهو نص بسيط، مفهوم ومتكامل، أعدته نقابة الاتحاد العام للعمال. سبب آخر يجعلنا نساند هذا الدليل هو أنه يهدف إلى الحفاظ على حقوق العمل المتعلقة بالمهاجرين والدفاع عنها. وانطلاقاً من الشروط اللازمة للعمل في إسبانيا حتى المفاوضات الجماعية، فإن دليل العمل هذا يقدم معلومات أساسية، لكنها ضرورية حول الحقوق والواجبات التي تحكم علاقات العمل. وهو بلا شك أداة في غاية المنفعة لكل الفاعلين الذين يتدخلون في هذه العملية: ليس فقط للمهاجرين الذين يوجه إليهم هذا الدليل بل للمرشدين، الوسطاء بين الثقافات، النقابيين أو أرباب العمل أنفسهم.



**Govern  
de les Illes Balears**

Conselleria d'Afers Socials,  
Promoció i Immigració

فيينا سانتياغو

مستشارة الشؤون الاجتماعية  
والترويج والهجرة.



## دليل العمل

إننا نشهد خلال السنوات الأخيرة جدلاً حول الهجرة ضمن آراء من كافة الاتجاهات، ابتداءً من رسالة تضامن واندماج حتى الخطابات العنصرية والكارهة للأجانب. وكلما تم التأخر في معالجة الظاهرة بحزم ودون خداع جماهيري فإن الحل سيكون أصعب. يعلمنا التاريخ أن الحركات المهاجرة موجودة في كافة الحقب ما يحمل على إقصاء أولئك الذين يرويدون، عملاً بمصالحهم، أن يجعلونا نرى في الهجرة مشكلة مقتصرة على أيامنا.

ونقابة الاتحاد العام للعمال، على مدى تاريخها الطويل، كافحت كي تتم مسارات الهجرة بطريقة اندماجية دون إقصاء ولا استغلال لمن يعيشونها. هذا الموقف لا يزال في الوقت الراهن يصعب خط أداء النقابة الذي يقوم على أساس اعتبار المهاجرين عاملين بشكل أساسي، مع الأخذ في الاعتبار صعوبات الاندماج التي تواجه هذه العملية سواء في سوق العمل أو في المجتمع الذي يستقبلهم بصفة عامة.

إن "دليل العمل" هذا الذي نقدمه يمثل اسهاماً آخر في مسيرة نقابة الاتحاد العام للعمال UGT من أجل الاندماج الاجتماعي للمهاجرين من خلال مبادرات نقابية ذات توجه متنوع. وهذا الدليل الذي بين أيدينا الذي يرى الضوء بفضل تعاون مستشارية الشؤون الاجتماعية والترويج والهجرة في حكومة إقليم جزر البليار يشكل أداة أساسية موجهة إلى كل أولئك الوسطاء الذين يعملون في مجال التوجيه المهني والاجتماعي لهذه الشريحة وبشكل خاص إلى العاملين المهاجرين بصفة عامة. إنه يمثل أحد أعمدة الاندماج في المعلومات التي يتلقاها العاملون حول حقوقهم وواجباتهم، وعليه فإن "دليل العمل" هذا يشكل في هذا الاتجاه عُدّة مفيدة وكاملة لإيصالهم بشكل واضح ومفهوم المعلومات الأساسية المتعلقة بتشريع العمل، وبقانون الأجانب وبالاتفاقيات الجماعية التي تُطبق على أوضاعهم.

في النهاية أود أن أعبر عن رغبتني في تحظى هذه المبادرة المشتركة بين نقابة الاتحاد العام للعمال ومستشارية الشؤون الاجتماعية والترويج والهجرة باستمرارية من خلال اتفاقيات أخرى في إطار أوسع من التعاون من أجل مصلحة السكان المهاجرين ومجتمع إقليم جزر البليار بصفة عامة.

لورنثو بربابو

أمين عام نقابة الاتحاد العام للعمال-جزر البليار.



## دليل العمل



### 1. شروط ضرورية للعمل في إسبانيا

#### هل نحتاج إلى تصريح للعمل في إسبانيا؟

نعم، لأي نشاط عملي أو حرفي، لحساب الشخص أو لحساب آخر، يتطلب تصريحًا إداريًا مسبقًا للعمل، وفي ذلك في حالة ألا يكون الفرد من إحدى دول الفضاء الاقتصادي الأوروبي. (EEE)

يمكن تعديل الوضع بطلب التصريح المناسب للعمل إذا كان لدى الفرد إقامة قومية غير صالحة للعمل.

يمكن أيضًا طلب تصريح للعمل أو تعديل الإقامة لتصبح إقامة مع عمل بالوفاء ببعض الشروط إذا ما الإقامة للدراسة أو البحث.

إذا لم تكن مقيمًا في إسبانيا بطريقة غير قانونية فإن تصريح الإقامة والعمل الممنوح لك سوف يسمح لك في البعثة الدبلوماسية أو القنصلية الإسبانية في بلدك بالحصول تأشيرة للإقامة والعمل في إسبانيا.

#### أي نوع من تصريح العمل يمكن أن يُطلب ومن يمكن أن يقوم به؟

إذا كنت تريد القيام بنشاط ربحي من خلال العمل لحساب الغير، فيمكن لك أن تطلب التصريح التالية:



## دليل العمل

- تصريح إقامة وعمل مؤقت للعمل لحساب الغير خلال مدة محددة: يطلب هذا النوع من التصريح رب العمل.

- تصريح العمل الأولي لحساب الغير: يمكن أن يقتصر على قطاع نشاط ومحال جغرافي محدد. مدة صلاحيته سنة. ويجب أن يطلب هذا التصريح رب العمل شخصياً أو، في حالة، الشركات، بواسطة الممثل القانوني للشركة.

إذا كان المطلوب هو القيام بعمل حر ربحي في هذه الحالة يمكن أن يُطلب شخصياً التصريح التالي:

- تصريح أولي للعمل لحسابك: مدة صلاحيته ستكون عاماً.

إذا كنت تريد البحث عن عمل:

- تأثيرة البحث عن عمل: مدة صلاحيته ثلاثة أشهر.

### أين يمكن تقديم الطلب؟

يجب أن تقدم الطلبات في مكتب الأجانب، في البعثات الدبلوماسية أو في القنصليات، عندما يتعلق الأمر بأنشطة لحساب الغير ولحساب الشخصي، وفي الإدارة العامة للهجرة في الحالات المقترضة.

### ما الوثائق التي يجب أن تُرفق مع طلب التصريح؟

الوثائق التي يجب تقديمها هي التالية:

- جواز سفر لا تقل مدة صلاحيته عن أربعة أشهر.

- شهادة أحوال جنائية مستخرجة من قبل سلطات البلد الأصلي أو الدول التي عشت فيها خلال السنوات الخمس الأخيرة حيث لا يجب أن تكون فيها جرائم حسب القانون الإسباني.

## دليل العمل

- شهادة طبية.

- نسخة من ترخيص الإقامة والعمل المشروطة.

### ما الطريقة والاجراءات التي يجب اتباعها بعد الحصول على تصريح الإقامة والعمل في إسبانيا؟

بعد تلقي اشعار الموافقة على التصريح، على العمل، في بحر شهر، أن يقوم شخصياً باستلامه من البعثة الدبلوماسية أو القنصلية الإسبانية في بلده وخلال الشهور الثلاثة التالية يجب أن يدخل الأراضي الإسبانية.

### هل يجب القيام بأي إجراء آخر بعد الحصول على تصريح العمل؟

نعم، من الضروري اشترك و/أو تسجيل العمل في نظام التأمين الاجتماعي.

### من يجب أن يدفع حصة التأمين الاجتماعي، رب العمل أم العامل؟ وإذا رفض رب العمل؟

ضرورة سداد حصة التأمين الاجتماعي تبدأ في نفس اللحظة التي يبدأ العمل فيها العمل وتستمر طوال فترة عمله. هذا الأمر واجب على الاثنين، إذ أن تسديد الحصص لخزينة التأمين الاجتماعي يجب أن يقوم بها رب العمل، بعد أن يكون استقطع مسبقاً من راتب العمل المبلغ الذي يجب أن يسدده أو يدفعه العمل. وهذا ما يطلق عليه "الدفع بالتبعية".

على العمل أن يدفع عن القضايا العارضة العمة (الأمراض العمة والحوادث غير المرتبطة بالعمل)، البطالة (باستثناء العاملين الموسميين والطلاب، أو إذا كان العمل في الخدمة المنزلية) والتأهيل المهني.

إذا رفض رب العمل تسجيل العمل في التأمين الاجتماعي وسداد حصته، فإنه يرتكب مخالفة قانونية ويمكن أن يتعرض للعقوبة.

إذا سجل العمل وحمل هذا الأخير التكلفة الكاملة للتأمين الاجتماعي فإن هذه الممارسة غير قانونية أيضاً.

إذا كنت هناك شكوك ما إذا كان صاحب العمل دفع أو لم يدفع حصص التأمين الاجتماعي،

## دليل العمل

فيجب الذهاب إلى مكتب من مكاتب الخزينة العامة للتأمين الاجتماعي وطلب "شهادة عمل" حيث يمكن حيث يمكن التأكد من أن سداد كافة الفترات التي يجب السداد عنها. ومع ذلك فإن على العامل أن يسدد مباشرة للتأمين الاجتماعي في الحالات التالية:

- عندما يكون العامل يعمل بشكل متقطع في الخدمة بالمنزل، أي العمل لأكثر من رب عمل، عندما يعمل أقل من 72 ساعة في الشهر، على الأقل خلال 12 يوماً من كل شهر. في هذه الحالة يجب أن يسجل نفسه في الإدارة الإقليمية للخزينة العامة للضمان الاجتماعي أو في إدارتها، خلال الأيام الستة التالية لبدء النشاط وسداد حصة شهرية ثابتة.
- عندما يكون يعمل في الفلاحة فعلى رب العمل أن يسجله في نظام الفلاحة الخاص، لكن من واجب العامل أن يسدد شهرياً للتأمين الاجتماعي، ما يعرف بالكوبونات أو الطوابع، وهي عبارة عن حصة شهرية وثابتة، أي كل شهر يسدد المبلغ نفسه بصرف النظر عما إذا كان قد عمل خلال شهر 15 أو 3 أو 30 يوماً، أو لم يعمل أي يوم.

### مهم جداً للعاملين في مجال الفلاحة:

إذا كان على صاحب العمل أن يسجل العامل، فإن من واجب هذا الأخير أن ينسحب من النظام الفلاحي الخاص عندما يترك العمل في هذا القطاع. وطالما أنه لم يتم بهذا الأمر فإنه سيكون مضطراً لسداد الكوبونات شهرياً وإذا لم يتم بهذا فسيكون عليه دين للتأمين الاجتماعي سوف يرتفع مع مرور الشهور التي يظل خلالها منتسباً إليه ولم يسدها، ويضاف إليها زيادة في الفوائد عن التأخير.

هذا الأمر يمكن أن يمثل خطورة خاصة لعامل بتصريح مؤقت لا يعرف أن من واجبه أن يسدد هذه الكوبونات إلى جانب عودته إلى بلاده عند إنتهاء الموسم الزراعي المتعاقد معه على أساسه. في هذه الحالات للتعاقد في المنشأ يمكن للعامل الفلاحي، بشكل طوعي، أن ينسحب لكنه غير مضطر لذلك، وعليه يجب أن يكون العامل هو الذي يبلغ بالانسحاب إلى التأمين الاجتماعي.

## دليل العمل

### أين يمكن طلب بطاقة الهوية مع تصريح عمل؟ (TIE)

يمكن طلب بطاقة الهوية مع تصريح عمل في مكتب الأجانب أو في قسم الشرطة الخالص بالمكان الذي سيكون فيه عنوانك أو إقامتك. يجب أن يقدم الطلب خلال الشهر التالي لدخولك إسبانيا ونُتبت سداد الضريبة المناسبة. مدة صلاحية هذه البطاقة ستكون هي نفس مدة تصريح الإقامة ويجب أن تُجدد مثل التصريح.

### هل يمكن أن يُطلب تصريح عمل دائم؟

نعم، بعد اعتماد الإقامة بشكل قانوني في إسبانيا خلال مدة 5 سنوات. بعد الحصول على إقامة دائمة لن تكون هناك ضرورة للحصول على تصريح عمل. الإقامة الدائمة تخول الإقامة في إسبانيا بشكل دائم والعمل في ظروف متساوية مع المواطنين الإسبان.

### من الذي يجب عليه أن يدفع ضريبة استخراج تصريح العمل؟

إذا كنت ستعمل لحساب الغير، ففي هذه الحالة يصبح اجباراً على رب العمل سداد الضرائب مباشرة للحصول على تصريح العمل. ومع ذلك، إذا عملت لحسابك الشخصي، فإليك شخصياً ستكون مجبراً على سداد الضريبة.

### هل توجد وثيقة تثبت أنك لديك تصريح للعمل؟

عندما يكون النشاط لأقل من 6 أشهر فإنه سوف يُنبت عبر تأشيرة. عندما يكون النشاط لفترة أكثر من 6 أشهر يصبح عليك بعد أن تصل إلى إسبانيا أن تطلب خلال الشهر الأول من وصولك بطاقة هوية أجنبي، وهي تثبت أنك تملك تصريح الإقامة والعمل.

## دليل العمل

في حالات افتراضية خاصة، مثل حالة الطلاب، الباحثين أو أصحاب الإقامة لظروف خاصة (إلى جانب العديد من الحالات أخرى)، سوف يتم اثباتها عبر الحل الواضح للتصريح من أجل العمل.

### 1.1. تصريح إقامة مؤقتة وعمل لحساب الغير لفترة محددة.

#### من الذي يمكنه الحصول على تصريح؟

أولئك العمال الذين يتم التعاقد معهم في بلدهم الأصلي ويتمتعون بالشروط الضرورية لشغل الوظائف المعروضة.

على العامل أن يعود إلى بلده بعد انتهاء العمل، ويقدم في البعثة الدبلوماسية لإسبانيا أو في المكتب القنصلي، أي القنصلية التي أصدرت له التأشيرة خلال الشهر التالي لانتهاء تصريحه في إسبانيا. من الضروري للغاية الوفاء بهذا الشرط، وإلا في حالة مغيرة لذلك، يمكن أن يكون سبباً في رفض طلبات تصريح للعمل لاحقة، خلال السنوات الثلاث التالية على نهية التصريح الممنوح لك.

#### ما الشروط الضرورية؟

بالإضافة للشروط العامة، على العامل أو صاحب العمل ما يلي:

- أن يكون لديه مسكن مناسب يتمتع بالشروط القانونية الكريمة والصحية للعمل.
- تنظيم رحلات الوصول إلى إسبانيا والعودة إلى البلد الأصلي للعمل وأن يتحمل على الأقل تكاليف الرحلة الأولى وتكاليف الانتقال في الذهاب والعودة بين دخول إسبانيا والمكان الذي يسكن فيه.

## دليل العمل

### ما الأعمال التي يسمح بها هذا التصريح؟

الأعمال التي يسمح بها هذا التصريح هي:

- خلال موسم أو فترة لمدّة تسلوي مدة العقد أو عقود العمل، بحد أقصى تسعة أشهر، خلال فترة اثني عشرة أشهر متوالية.
- أشغل أو العمل في مصانع صناعية أو كهربائية، بناء البنى التحتية، الانشاءات وشبكات التزود بالكهرباء والغاز والسكك الحديدية والهواتف، تركيب وصيانة الأجهزة المنتجة، وكذلك التشغيل والإصلاح.
- ذات الطابع الموسمي للعاملين في الإدارات والرياضيين والمحترفين ومجموعات أخرى يحددها نظام وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إسبانيا.
- المتعلقة بالتأهيل والقيام بالأعمال المهنية.

### 2.1. تصريح العمل لحساب الغير.

من هم الأشخاص الذين يمكنهم الحصول على تصريح أولي للعمل لحساب الغير؟

أولئك العمال الذين لديهم عرض توظيف يسمح به الوضع الوطني للعمل في الأراضي الإسبانية وأن يكون العمل يتمتع بوضع قانوني في إسبانيا أو أن يكون قد تم التعاقد معه في بلده الأصلي بهذا الصدد.

الوضع الوطني للعمل هو منظور تغطية عروض العمل القائمة من خلال الأيدي العاملة المتاحة في البلاد ولن يؤخذ في الاعتبار في الحالات التالية:

- أن يكون العامل من بلد يتمتع بتفافية موقعة مع إسبانيا في مجال المعاملة بالمثل.
- أن تكون الوظيفة المزمع شغلها وظيفة تتطلب ثقة وترتبط بصاحب العمل.

## دليل العمل

- زوج أو ابن المقيم في إسبانيا بتصريح تم تجديده.
- أبناء الاسباني الجنس أو الذي ينتمي لاحدى دول الاتحاد الأوروبي ومررت على اقلته في إسبانيا سنة.
- أصحاب تصريح العمل، لمدة أربع سنوات كاملة، لأنشطة مؤقتة الذي يكونوا قد علوا إلى بلادهم عند انتهاء كل عقد.

### مهم

رب العمل أو صاحب المؤسسة الذي يزعم التعاقد مع العامل الأجنبي هو الذي يجب أن يقدم طلب الحصول على تصريح الإقامة والعمل الأولي في مكتب الأجانب.

بعد أن يتلقى العامل من رب العمل اشعار الحصول على التصريح الذي يخصه عليه أن يقوم خلال شهر بطلب تأشيرة العمل في البعثة الدبلوماسية أو المكتب القنصلي في المنطقة التي يقيم فيها أو المخولة له.

### ما هو كتالوج الوظائف التي يصعب تغطيتها؟

للحصول على تصريح إقامة وعمل، أحد الشروط التي تؤخذ في عين الاعتبار، يجب أن يسمح الوضع الوطني للعمل بهذا التعاقد. الوضع الوطني للعمل يتحدد من خلال كتالوج الوظائف التي يصعب شغلها.

هذا الكتالوج يُعد في المحافظات ويتم تحديثه كل ثلاثة أشهر، وبإستثناء العمل الذي يشغل احدى الوظائف المستتة التي لا يُطبق عليه، فإن طلب تصريح الإقامة والعمل الأولي يجب أن يكون لوظيفة أو مهمة مدرجة في الكتالوج على أنه "صعبة التغطية". في حالة مخالفة لهذا، سيكون على صاحب العمل أن يثبت أنه وجد صعوبات في اشغل هذه الوظيفة عبر شهلة من الخدمة العامة للعمل (SOIB) التي يقل فيها إنه حلول اشغلها لكنه لم يجد راغبين منلسيين ومستعدين لقبول

## دليل العمل

هذا النوع من العمل.

يمكن الاطلاع على كتالوج الوظائف الصعب شغلها في صفحة المعهد الوطني للعمل في شبكة المعلومات الدولية: <http://www.inem.es>

### ما هو التعاقد مع عمل في الخارج؟

إنها عملية تسمح بالتعاقد المبرمج مع عمل ليسوا متواجدين ولا مقيمين في إسبانيا، يتم اختيارهم في بلادهم على أسس عروض عمل عامة يقمها رجل الأعمال، ويندرج بنيتها أيضاً عروض عمل اسمية.

عرض العمل العام هو الذي يعتمد على الوظائف التي تطالب الشركات شغلها، ولهذا فإنها تشمل الوظائف التي تريد الشركة التعاقد لتغطيتها.

العرض الاسمي هو الذي يقدم لعمال محدد.

عقود العمل التي يوقعها العمل المخترون يجب أن تحتوي على معلومات حول هوية الأطراف، تاريخ بدء ومدة العمل، مكان مركز العمل، الدرجة المهنية، الراتب الصافي المتوقع الذي سيتقاضاه وقرارات تقضيه، ساعات العمل اليومية، الأشهر المسبق في حالة انتهاء عقد العمل واتفاقية العمل التي يندرج تحتها هذا النوع.

التأشيرة التي تُمنح في إطار هذه العملية ستضمن تصريحاً مبدئياً للاقامة والعمل لحساب الغير لمدة سنة، ابتداء من تاريخ دخول الأراضي الإسبانية، وسوف يكون محدداً بمجال إقليمي وقطاع نشاط معين.

### هل يمكن تغيير النشاط أو العمل في مدينة أخرى بتصريح عمل أولي؟

رغم أن تصريح الإقامة الأولي والعمل محدد بقطاع النشاط وجغرافياً، أي أنه يجب مزاولة العمل في إطار النشاط والمحافظة التي منح الترخيص على أسسها، فإنه في حالة الرغبة في تغيير العمل، على سبيل المثال: تغيير الخدمة في المنازل بعمل في مجال الخدمات الفندقية، أو الذهاب



## دليل العمل

للعمل في محافظة أخرى، سيكون على صاحب العمل الجديد أن يطلب مسبقاً في مكتب الأجانب، لكن سوف تطبق الحالة الوطنية للعمل وليس مؤكداً أن يمنح له التغيير، لهذا يفضل أن ينتظر حتى تنتهي مدة صلاحية هذا التصريح الأولي ثم يقوم بأول تجديد، ومن خلاله يمكن منحه ترخيصاً ستكون مدته سنتين دون تحديد جغرافي أو على مستوى النشاط.

لن يطبق الوضع الوطني للعمل إذا كان من بين هذه الحالات:

- زوج أو ابن مقيم في إسبانيا بموجب تصريح مجدد.
  - ابن إسباني جنس أو ينتمي لأحدى الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، بشرط أن يكون قد مر على إقامته في إسبانيا سنة وبطريقة قانونية ولا يطبق عليه النظام الأوروبي الخاص.
  - ابن أو حفيد لشخص من أصل إسباني.
  - أجنبي مولود أو مقيم في إسبانيا.
  - أجنبي يتحمل مسؤولية أفراد من أسرته يحملون الجنسية الإسبانية.
  - أجنبي كل طوال أربع سنوات يتمتع بتصريح عمل في أنشطة موسمية وعاد إلى بلده في نهاية كل عقد.
  - يحمل تصريح عمل مسبقاً ويود تجديده.
  - من مواطني بيرو أو تشيلي عملاً بموجب اتفاقيات دولية.
- يُسمح بالانتقال من مؤسسة إلى أخرى داخل قطاع النشاط نفسه أو المحافظة الذي أعطي على أسلحه التصريح الأولي، دون ضرورة لتقديم طلب.

هل يمكن تغيير تصريح العمل لحساب آخر إلى العمل لحسابك الشخصي؟

لا يمكن طلب هذا التغيير طالما أن العمل لصاحب التصريح الأولي. بعد تجديد التصريح، أو في طلب التجديد، يمكن القيام بهذا التغيير ولكن يجب أن تتوفر عدة شروط:

## دليل العمل

- أن يكون قد قام بنشاط عملي وعليه يكون قد سدد حصص التأمين الاجتماعي خلال فترة التصريح السابق، المدة الضرورية التي تُطلب للتجديد (ستة أشهر بصفة عامة).
- أن تتوافر لديه الشروط المطلوبة لمنحه ترخيصاً للعمل لحساب الغير.

### ماذا يجب أن نفعل لتجديد ترخيص العمل وما منته؟

إذا كان يجب أن يُجدد تصريح العمل والاقامة، فيجب أن يتم خلال 60 يوماً طبيعياً قبل تاريخ انتهاء موعد التصريح (تُحسب العطل ضمن هذه المدة). كما يمكن طلب التجديد في إطار الشهور الثلاثة التالية لهذا التاريخ. وفي الحالتين فإن تقديم طلب التجديد يوسع صلاحية التصريح المنتهي حتى وصول قرار منح التجديد.

إذا لم تقم الإدارة بالرد على الطلب التجديد المقدم لها خلال ثلاثة أشهر، فسوف يفهم أن التجديد حدث. وهذا هو ما يُعرف بالصمت الإداري.

ولكي يمنح التجديد والتصريح دون مشكل فيجب أن يثبت من خلال سداد حصص التأمين الاجتماعي ما يلي:

- أنك على الأقل تمارس بطريقة اعتيادية النشاط الذي منح على أسلسه التصريح خلال 6 أشهر في السنة و/أو:

- أنك لا تزال مستمراً في العمل نفسه الذي مُنح على أسلسه التصريح المنتهي.
- أنك وقعت عقداً جديداً مع رب عمل آخر ولكن حسب خصائص التصريح (قطاع النشاط والمحظوظة) وأن تكون في وقت التجديد مسجلاً في الضمن الاجتماعي أو مشابهة لهذا الوضع.

## دليل العمل

- أو تستعد لعرض عمل جديد متضمنًا كافة الشروط المطلوبة في التصريح، ولكن الآن لن يُطبق على الوضع الوطني للعمل.
- إذا كانت مدة النشاط أقل من 3 أشهر في السنة، فمن الممكن أيضًا تجديده دائمًا بشرط إثبات:
  - أن العمل الذي حصل بموجبه على التصريح انتهى لأسباب بعيدة عن رغبة العامل.
  - إذا كنت قد بحثت بهمة عن عمل وشاركت في كافة الأفعال التي اقترحتها الخدمة العامة للعمل أو شاركت في برامج دمج اجتماعية عملية في هيئات عامة أو خاصة، تتلقى معونة من الإدارة.
  - أنك في لحظة تقديم طلب التجديد لديك عقد عمل ساري المفعول.
- كما يمكن أن يُمنح التجديد عندما تكون في حالة تقاضي:
  - مساعدة البطالة، في هذه الحالة سوف يتم التجديد لمدة هذه المساعدة.
  - أو مساعدة مالية ذات طابع عام مخصصة للحصول على الاندماج الاجتماعي أو الوظيفي، وكذلك سوف يتم التجديد لفترة هذه المساعدة.

### مهم

#### خلال فترة التصريح الجديد:

- إذا كان هذا أول تجديد (المرّة الأولى كان تصريحًا أوليًا)، فإن المدة ستكون عامين.
- المرّة الثانية سيكون الترخيص أيضًا لمدة عامين.
- التجديد للمرّة الثالثة، من الممكن الحصول على تصريح دائم، مدته خمس سنوات.

## دليل العمل

### 3.1. تصريح عمل لحساب الغير.

ما الوثائق التي يجب تقديمها لطلب تصريح عمل أولي لحساب الغير؟

إذا أردت القيام بأنشطة اقتصادية لحساب الغير، إلى جانب طلب التثنية، في بلدك الأصلي، فيجب أن تصلحها بالوثائق التالية:

- صورة من جواز السفر على أن يكون ساري المفعول.
- شهادة سوابق جنائية مستخرجة من قبل سلطات بلدك أو الدولة أو الدول التي عشت فيها خلال السنوات الخمس الأخيرة حيث يثبت فيها أنك لم ترتكب جرائم منصوص عليها في القانون الإسباني.
- شهادة صحية.
- الشهادة أو ما يثبت أنك تتمتع بالكفاءة التي تتطلبها ممارسة المهنة، في حالته، على أن تكون مصدقة بالشكل المناسب.
- ما يثبت أنك لديك الاستثمار الاقتصادي الضروري أو التزام كافٍ بمساندة جهة مالية مؤسسية أو جهات أخرى.
- مشروع الشركة أو النشاط الذي ستقوم به، مع الإشارة إلى الاستثمار المتوقع، الدخل المنتظر منه، وفي حالته الوظائف التي ستترتب على بدء النشاط.
- قائمة بالتصاريح أو التراخيص المطلوبة لإنشاء وافتتاح وتشغيل النشاط المقترح أو للعمل المهني، مع الإشارة إلى وضع الاجراءات المتعلقة بالحصول عليها، وفي حالته الشهادات المطلوبة من الجهات المعنية.
- توقعات ممارسة النشاط سوف يسفر في العام الأول عن موارد اقتصادية كافية على الأقل

## دليل العمل

تكفي المأكل والمسكن بعد خصم الموارد الضرورية للحفاظ على العمل.  
- ألا تكون موجوداً في إسبانيا بطريقة غير قانونية.

### هل يمكن تجديد ترخيص العمل لحساب الغير؟

نعم، طالما تثبت استمرارية النشاط الذي كان سبباً في منحك التصريح وأنت قمت بسداد الواجبات الضريبية والتأمين الاجتماعي.  
يمكن تجديد تصريح العمل سواء أكان لحسابك الشخصي أو لحساب الغير وذلك بعد علم من التصريح لك. أول تجديد صلاحيته عامن والثاني سنتان أخريين. بعد ذلك تحصل على التصريح الدائم لمدة خمس سنوات.

## 4.1. تأشيرة البحث عن عمل

### ما هي تأشيرة البحث عن عمل في إسبانيا؟

إنها التي تسمح بالسفر إلى إسبانيا للبحث عن عمل خلال فترة إقلمة لمدة ثلاثة أشهر. إذا لم يتم الحصول على عقد خلال هذه المدة يجب مغادرة الأراضي الإسبانية.

### ما الأنواع الموجودة؟

هناك نوعان:

- الخاصة ببناء وأحفاد الإسباني الأصل، المعفيون من تقييم الوضع الوطني للعمل.

- الأنشطة ووظائف محددة.

وكلاهما سيتم تحديدهما حسب مسألة البحث عن عمل في الخارج.

## دليل العمل



### 2. دخول سوق العمل

#### 1.2. الخدمة العامة للعمل (SOIB)

الخدمة العامة للعمل هيئة عامة تضطلع بتخطيط وإدارة وتنسيق الأمور المتعلقة بسياسات العمل. ويطلق عليها في جزر البليار (SOIB) Servei d'Ocupació de les Illes Balears وهي منتشرة في جزر الأرخيل من خلال مكاتب في كل جزيرة منها.

#### ما هو طلب العمل؟

إنه طلب وظيفة يقدمه العمل، سواء أكان عاطلاً عن العمل أم لا، إلى أحد مكاتب الخدمة العامة للعمل (SOIB)

#### أين يُطلب؟

في مكتب الخدمة العامة للعمل الذي يقع منزلك في دائرة اختصاصه، وذلك بالتقدم شخصياً. يمكن طلب أكثر من وظيفة، مكتب الخدمة العامة للعمل يقدم لك وصلاً أو بطاقة تؤكد التسجيل.

## دليل العمل

### ما هي الشروط المطلوبة؟

يحتاج إلى ما يلي:

- أن تكون في سن العمل ( ما بين 16 و 65 عام). في حالة عدم بلوغ سن الثامنة عشرة سوف تحتاج إلى موافقة صريحة من الأبوبين أو الرعاة إذا كنت تعيش بشكل مستقل وتصريح إذا كنت تعيش معهم.
- ألا تكون عاجزاً عن العمل.
- أن تكون إسبانياً أو من مواطني إحدى الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، وزوجاً غير منفصل قانونياً، أو ابناً أقل من 21 سنة أو أكبر من هذه السن.
- كأجنبي من خارج نطق الاتحاد الأوروبي وتتمتع بحق دخول سوق العمل الوطني:
  - تصريح إقامة وعمل مؤقت.
  - تصريح إقامة دائمة.
  - أن تكون مدرجاً في إحدى الاستثناءات للحصول على تصريح عمل.
  - أن يكون لديك تصريح إقامة لأسباب استثنائية.
  - أن تتمتع بوضع اللاجئ أو عضواً في أسرة حسب نظام الجمع الأسري.
  - إذا كنت قد طلبت تجديد تصريح العمل.

### ما الوثائق التي يجب تقديمها؟

- بطاقة هوية أجنبي (TIE) تثبت نوع التصريح الذي لديك ومدة صلاحيته.
- شهادة بالمنطقة الجغرافية أو الإقليمية للعمل والشؤون الاجتماعية أو تصريح العمل سري المفعول.
- بطاقة التأمين الاجتماعي في حالة العمل مسبقاً في إسبانيا.
- ما يثبت الشهادة المهنية أو الجامعية إذا كنت لديك إحداها.

## دليل العمل

ما القواعد التي يجب ملاحظتها مع مكتب الخدمة العمة للعمل بجزر البليار (SOIB) ؟

على راغي العمل المسجلين في أحد مكاتب الخدمة العمة للعمل ما يلي:

- تجديد الطلب بشكل دوري في التواريخ التي يشار إليها مسبقاً.
- الحضور إلى مكتب العمل عندما يُطلب منك ذلك.
- ابلاغ نتائج المقابلة مع الشركة التي تم ارسالك إليها.
- ابلاغ التعديلات على خصائصك المهنية (الاشتراك في حلقات دراسية، الحصول على شهادات إلخ).

ما الخدمات التي تقدمها مكتب الخدمة العمة للعمل في جزر البليار (SOIB) إلى طالبي التوظيف؟

سيحصل طالبو العمل من هذه المكاتب وبشكل مجاني على الخدمات التالية:

- الاكتتاب والتسجيل كطالب عمل وتحسين العمل.
- إدارة عروض العمل.
- استعلام حول اجراءات ترويج العمل (تشغيل الذات، التعاونيات، جمعيات العمل، نوعيات التعاقد، إلخ).
- معلومات حول التأهيل المهني الوظيفي.
- معلومات واجراءات الخدمات ومعونات البطالة.
- معلومات واجراءات معونة الإدراج في سوق العمل، في حالته.
- التوجيه الوظيفي.
- التوضيح المهني عبر تطبيق التجارب المهنية النظرية والعملية وفي حالته تحليل احتياجات التأهيل المهني.





### 3. البناء

هناك نماذج تعاقد مختلفة وعقود يمكن أن تكون مختلفة الأنواع.

#### 1.3 عقد العمل

ما هو؟

عقد العمل عبارة عن اتفاق موضوع بين العامل وصاحب العمل، وبموجبه يقبل العامل طوعاً تقديم خدمات إلى صاحب العمل مقابل أجر أو راتب.

من لديه القدرة على التعاقد؟

الذين يستطيعون التعاقد هم:

- الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على 18 عاماً يتمتعون بالقدرة الكاملة.
- الأشخاص الذين نقل أعمارهم عن 18 عاماً بعد تحريرهم قانونياً.
- الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على 16 عاماً وأقل من 18 عاماً، إذا كانوا يعيشون بصفة

## دليل العمل

مستقلة مع موافقة صريحة من والديهم والأوصياء عليهم أو إذا كان لديهم تصريح صريح أو ضمني والأوصياء عليهم أو إذا كان لديهم تصريح من والديهم أو من يتحمل مسؤوليتهم.

- الأجانب طبقاً للتشريع الذي يمكن أن يطبق عليهم.

### ما صيغة العقد؟

يمكن أن يكون عقد العمل مكتوباً أو شفهيًا، وإن كان من الضروري أن يكون مكتوباً طالما أن القانون يشترط هذا الأمر. إذا لم يتضمن هذه الملاحظة، فإنه سيكون ذا يوم عمل كامل ولزمن غير محدد، إلا إذا أشار العقد إلى عكس ذلك.

أي طرف من الطرفين، العامل أو صاحب العمل، يمكنه أن يطلب أن يكون العقد مكتوباً حتى في حالة بدء علاقة العمل.

يجب أن يتضمن العقد الجوانب التالية عند كتابته:

- هوية كلا الطرفين: رب العمل والعمل.

- تاريخ بداية علاقة العمل وما إذا كانت موسمية، المدة المتوقعة لها.

- العنوان الاجتماعي للشركة أو مسكن رب العمل ومركز العمل الذي يخدم فيه العامل بصفة دائمة. إذا قدم العامل خدمته في مراكز عديدة أو بشكل متنقل/ فيجب إثبات هذا في العقد.

- الدرجة المهنية للوظيفة التي يشغلها العامل أو وصفها كي يمكن معرفة مضمون العمل بالتحديد.

- قيمة أسلبي الراتب والعلاوات المتعلقة به، وكذلك فترات سداد الراتب.

- مدة وتوزيع يوم العمل العادي.

- مدة الاجرة، وفي حالته، أشكال تحديدها.

- المدة السابقة للاشعار بانتهاء العقد يجب أن يحترمها كل من رجل الأعمال والعامل.

## دليل العمل

- الاتفاقية العمالية الجماعية التي تطبع على هذه العلاقة، مع ضرورة وضع المعلومات المحددة التي تسمح بالكشف عنها.

### ما مدة العقد؟

يمكن أن يكون دائماً أو ذا مدة محددة. العقود المخالفة للقانون تعد دائماً.

### هل توجد فترة تجريبية؟

تحديد هذه الفترة اختياري وإذا تم الاتفاق عليها فيجب أن تحدد كتابياً في العقد. أقصى مدة تجريب توضع في الاتفاقات العمالية الجماعية ولا يجب أن تكون أكثر من 6 أشهر للعمل الذين يحملون شهادات وشهرين لباقي العمل.

في المؤسسات التي يزيد عدد العاملين فيها على 25 عملاً، لا يمكن أن تزيد فترة التجربة عن 3 أشهر في حالة العمل غير التقنيين المجازين.

يجب الأخذ في الاعتبار ما يلي:

- سيتمتع العامل خلال فترة التجربة هذه بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العامل المثبتون.
- يمكن فسخ علاقة العمل نزولاً على رغبة أي من الطرفين، العامل أو رب العمل، دون حاجة إلى تبرير من أي نوع وبلا إشعار مسبق، باستثناء حالة وجود اتفاق يخالف هذا الأمر.
- فترة التجربة تضاف للأهمية.
- وضع الاجازة المرضية، رعية طفل، إلخ، التي تتعلق بالعمل خلال فترة التجربة توقف حسابها، طالماً أنه حدث هناك اتفاق بين الجانبين.
- لا توجد فترة تجريبية إذا كان العامل قد قلم بهذه المهام مسبقاً في الشركة، حتى وإن كانت ضمن نوع آخر من العقود.

## دليل العمل

### ما هو الاثعر المسبق؟

إنه يعني ابلاغ رجل الأعمال ما إذا كان يريد انها علاقة العمل أو الاستقالة دون تقديم أي تبرير. مدة هذا الاثعر منصوص عليها في مختلف اتفاقيات العمل الجماعية إلا أنه قد جرت العدة على أن تكون 15 يوماً وفي حالة عدم تحديدها أو أن المدة أقل فيمكن لصاحب العمل أن يقطع من المستحقات تعويض عن أضرار على أن يتسق المبلغ المقطع مع ما تنص عليه اتفاقية العمل الجماعية.

إذا انسحب العمل فلن يكون له الحق في طلب مساعدة البطالة.

### هل يجب تسجيل عقد العمل في مكتب العمل؟

نعم، فعلى رب العمل تسجيله في مكتب العمل SOIB خلال 10 أيام بعد الانتهاء منه، أي بعد تحرير العقد. وعليه أيضاً أن يبلغ التعقد الذي تم التوصل إليه بشكل شفهي.

### هل يجب على رب العمل اخبار العامل وممثليه؟

إذا كانت مدة العقد أكبر من 4 أسابيع، فعلى رجل الاعمال أن يسهل للعامل، بشكل كتابي وفي مدة أقصاها شهرين منذ تاريخ بداية علاقة العمل، نسخة من العقد مثبت فيها العناصر الجوهرية له والشروط الرئيسية للعقد.

إذا كان في مركز العمل ممثلون للعمل، فسيكون على رب العمل أيضاً تقديم نسخة من العقد لهؤلاء الممثلين.

## 2.3. أنواع العقود المختلفة.

### هل توجد أنواع عقود؟

هناك أنواع كثيرة من العقود ولكن الأكثر استخداماً هي:

## دليل العمل

- **العقد الدائم:** إنه العقد الذي يوضع دون تحديد مدة له. سيكتسب صفة الدائم بصرف النظر عن النوع الذي حرر على أسسه العقد في حالة:

- عندما لا يكون قد تم تسجيل العمل في التلمين الاجتماعي بعد مرور فترة مسلوية لتلك التي كان من الممكن أن توضع قانونياً لفترة التجربة، إلا إذا كانت طبيعة العمل تحيل إلى منتها.
- إذا تم التعاقد مع العمل بموجب عقود موسمية مخالفة للقانون.
- إذا كان العمل خلال فترة ثلاثة شهوراً قد تم التعاقد معهم طوال أربعة وعشرين شهراً، مع أو بدون استمرارية، في نفس الوظيفة ومع الشركة نفسها، وذلك من خلال عقدين موسميين أو أكثر، سواء أكان ذلك بشكل مباشر أو من خلال شركات عمل موسمي، من خلال نفس النوع من العقود أو غيرها.

- **العقد الدائم ذو الثبات المنقطع:** عقد خاص للقيام بأعمال ذات طابع ثابت منقطع ولا تتكرر في تواريخ مؤكدة، في إطار نشاط الشركة. يجب أن يكون هذا النوع من العقود مكتوباً ويشمل ما يلي:

- مدة العقد التقديرية.
- صيغة ونظام الاستدعاء التي تقرها اتفاقية العمل الجماعية القبلية للتطبيق في هذه الحالة.
- ساعته يوم العمل المتوقعة وتوزيعها.

- **عقد التأهيل:** هدفه الحصول على التأهيل النظري والعملية الضروري للقيام بالعمل المناسب في مهنة أو موقع عمل يتطلب مستوى معيناً من التأهيل. العمل الذين يمكن أن ينطبق عليهم هذا العقد هم:

- الذين تزيد أعمارهم على 16 عاماً وأقل من 21 عاماً. إذا لم يتم تطبيق هذا الحد العمري بالنسبة للعمل العطلين عن العمل الذين تشملهم الحالات التالية:

## دليل العمل

. المعقون.

. العمل الأجنبي خلال العامين الأولين من صلاحية تصريح العمل الذي لديهم، باستثناء اثبات التأهيل والخبرات الضرورية للبطالة في الوظيفة.

. الأشخاص الذين يعملون لأكثر من ثلاث سنوات.

. أولئك الذين يعيشون حالة عزل اجتماعي.

. الطلاب العمل في المدارس- الورش ونور المهن وورش العمل، إلخ.

. إلخ.

- عقود التدريب: الغرض من هذا النوع من العقود هو تسهيل حصول العمل الذي يشمل هذا الأمر على تدريبات مهنية، بالإضافة إلى مستوى الدراسة التي يتمتع بها العاملون كالشهادة الجامعية أو التأهيل المهني ذي الدرجة المتوسطة أو العليا أو الشهادات المعترف بها رسمياً كمسولية التي تؤهل لممارسة المهنة. وفي هذه الحالة سيكون ضرورياً للعاملين الأجانب معادلة الشهادة.

- عقد الشغل أو الخدمة المحددة: يفيد في حالة القيام بشغل أو تقديم خدمة باستقلالية وإدارة مستقلة داخل نشاط الشركة ويكون تنفيذها بداية مدة غير محددة وإن كانت محدودة في الزمن. مدتها ستكون للزمن المطلوب لتحقيق العمل أو الشغل.

- العقد الطارئ لظروف الإنتاج: الهدف من هذا النوع من عقود العمل هو مراعاة المتطلبات ظرفية للسوق، تراكم الأعمال أو الزيادات في الطلبات، حتى لو كانت ضمن الأنشطة العادية للشركة.

- عقد الاحلال: إنه نوع من العقود الذي يتم الاتفاق عليه مع العامل الذي يعيش حالة بطالة، أو الذي لديه اتفاق مع الشركة بخصوص عقد محدد، ليحل جزئياً محل عمل من الشركة الذي يتحول إلى نظام المعاش بشكل جزئي.

## دليل العمل

- عقد انتداب: يفيد لاحلال عمل له حق الاحتفاظ بوظيفته أو شغل وظيفة بشكل مؤقت خلال عملية الاختيار أو الترويج، حتى شغلها بشكل نهائي. ويمكن شغلها لاحلال عمل في حالة تأهيل يعمل يتلقون مساعدة البطالة.

- خدمة المنزل الأسرية: تعرف أيضا بعقود الخدمة المنزلية وتتعلق بالعلاقات المنفق عليها بين صاحب المنزل الأسري، رب العمل، وأشخاص، يعملون لحسابهم أو لحساب الغير، يقومون بمهام منزلية. لا تدرج في هذا المجال الأعمال التي تتم لدواعي الصداقة، الأسرة، الجيرة، مقابل الطعام، المسكن أو التعويض عن النفقات. هذا النوع من العقود ليس ضرورياً تحريره بشكل كتابي بين الطرفين.

كل هذه الأنواع من العقود يمكن أن تكون لفترة عملي يوميي كلمة أو لساعات محددة.

### 3.3. شركات العمل المؤقت (ETT)

#### ما شركات العمل المؤقت (ETT) ؟

شركة العمل المؤقت عبارة عن مؤسسة يقوم نشاطها على أسس وضع تحت تصرف شركة أخرى وبشكل مؤقت عمل تعقدت هي مهم.

#### ماذا يعني التنزل عن عمل؟

إنه التعاقد مع عمل للتنزل عنهم بصفة مؤقتة لشركات مستخدمة ويمكن أن يتم ذلك فقط من خلال مؤسسات العمل المؤقت (ETT) على أن تكون هذه الشركات تمارس نشاطها في هذا المجال بشكل قانوني.

ومن خلال عقد بين شركة العمل المؤقت والشركة المستخدمة يتم التنزل عن العمل ليصبح تحت سلطة الشركة المستخدمة.

## دليل العمل

### ما علاقات العمل القائمة في شركة العمل المؤقت؟

عندما يتعاقد العامل مع شركة العمل المؤقت لتقديم خدماته في شركة مستخدمة، فإن عقد العمل هذا يمكن أن يكون لوقت غير محدد أو لفترة محددة تتفق مع مدة عقد وضعه تحت التصرف. كما أنه من الممكن أيضاً أن يتم التوصل إلى عقد مع العامل لتغطية عدة عقود ضمن صيغة وضع تحت تصرف مع شركات مستخدمة مختلفة تعمل في هذا المجال، بشرط أن تكون هذه العقود محددة في لحظة توقيع العقد بين الجانبين المعنيين وتتماشى مع كافة الحالات، في حالة مفترضة تتعلق بعقد طارئ من العقود المنصوص عليها في الفقرة ب) من المادة رقم 15 من لائحة العاملين.

هذا العقد يجب أن يتم تحريره طبقاً لما هو منصوص عليه حسب كل صيغة، من ثلاث نسخ، وإبلاغ محتواه إلى خدمة العمل العامة خلال الأيام العشرة التالية من التوقيع عليه على أن تصب في هذه الحالة أيام العمل.

عقد العمل ذو المدة المحددة، المتفقة مع مدة عقد الوضع تحت التصرف، سيشمل المعلومات التالية على الأقل:

- توضيح هوية الطرفين المتعاقدين، ففي حالة شركة العمل المؤقت يوضع رقم الترخيص الإداري ومدة سريان مفعوله، رقم الهوية الضريبية ورقم سداد حصص التأمين الاجتماعي.
- هوية الشركة المستخدمة، وعلى وجه التحديد رقم الهوية الضريبية ورقم سداد حصص التأمين الاجتماعي.
- سبب عقد الوضع تحت تصرف.
- مضمون الخدمة العملية والتأهيل المطلوب.
- المخاطر المهنية للوظيفة.
- المدة المتوقعة لعقد العمل.
- مكان ومواعيد العمل.
- الأجر المنفق عليه.



## دليل العمل

عندما يتم التعاقد مع العامل بصيغة عقد غير محدد، ثابت، سوف تسلم له، في كل مرة يقدم خدمته لشركة مستخدمة، استمارة الخدمة، يجب أن يشار في هذه الاستمارة إلى المواد التي فصلها على الوجه التالي:

- هوية الشركة المستخدمة التي عمل لديها.

- مضمون الخدمة العملية.

- الأخطار المهنية للوظيفة التي تقوم بها.

- مكان ومواعيد العمل.

شركة العمل المؤقت لا يمكنها أن توقع عقود عمل لتأهيل العمال كي يوضعوا في خدمة الشركة المستخدمة.

الأجر سيكون حسب الوظيفة التي سيقوم بها العامل عملاً بتفقيّة العمل الجماعية القابلة للتطبيق في هذه الحالة على الشركة المستخدمة. هذا الأجر يجب أن يتضمن جزءاً تناسيياً خاصاً بالراحة الأسبوعية، الرواتب غير العادية، الأعياد والعطل. وعلى هذا الأسس فإن الشركة المستخدمة سيكون عليها أن تعين هذا الراتب في عقد الوضع تحت التصرف.

العمال بنظام حلة العقود لوقت محدد سيتلقون تعويضاً اقتصادياً عند نهية عقد الوضع تحت التصرف، يساوي الجزء التناسي من المبلغ الذي يجب سداده وهو اثني عشر يوماً من الراتب عن كل سنة خدمة.

### ما هي التزامات شركات العمل المؤقت ETT ؟

من بين هذه الالتزامات هناك:

- الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالرواتب والتأمين الاجتماعي بالنسبة للعمال الذين في حالة تحت تصرف.

- تقديم التأهيل الكافي والمناسب المتعلق بخصائص الوظيفة التي يتم شغلها، مع تخصيص على الأقل سنوياً 1 في المئة من مجموع العمال المتنازل عنهم.

## دليل العمل

- مراقبة صحة العمل الموجودين تحت مسؤولية شركة العمل المؤقت، وبصفة دورية، مع الأخذ في الاعتبار مواصفات الوظيفة التي سيتم شغلها كل عمل، نتج تقييم المخاطر التي تقوم بها الشركة المستخدمة والمعلومات التكميلية التي قد يطلبها الطبيب المسؤول من أجل مباشرة خدمته لهذه الشركة.

- بخصوص تنفيذ عقد الوضع تحت التصرف، على شركات العمل المؤقت ETT أن تتأكد أو تعيين خنمة للعمل الذي يتمتع أو يجب أن يتمتع بالتأهيل المناسب، الشروط المنصوص عليها في العقد في ما يتعلق الوقية من أخطر العمل، وذلك بالتأكد من أهليته بهذا الصد.

- تقدم كفة المعلومات المتلقاة من الشركة المستخدمة حول الوظيفة والمهام التي يتضمنها والأخطر التي تضمنها. هذه المعلومات ستضاف إلى عقد العمل ذي المدة المحددة أو نظام الخنمة في حالته.

- التكد من أن العمل، قبل وضعه في خنمة الشركة المستخدمة، يتمتع بالتأهيل النظري والعملية في مجال الوقية الضرورية للوظيفة التي سيتم شغلها. في حالة مخلفة لهذا يجب تقديم هذا التأهيل إلى العامل من خلال الوسائل المناسبة أو المحددة، وذلك بشكل مسبق عن الخنمة الفعلية في الوظيفة.

- يجب على شركة العمل المؤقت أن تثبت وثائقاً للشركة المستخدمة أن العامل الموضوع في خدمتها تلقى المعلومات المتعلقة بالمخاطر والإجراءات الوقائية، ويتمتع بالتأهيل النوعي الضروري ويتمتع بصحة جيدة تتناسب مع العمل الذي سوف يضطلع به في هذه الشركة. هذه الوثائق ستكون تحت تصرف مندوبي الوقية، وفي حالته، تحت تصرف الممثلين القانونيين للعاملين في شركات العمل المؤقت والأشخاص أو الهيئات ذات الصلة في مجال الوقية فيها. إذا دعت الضرورة تدريباً خاصاً في مجال الوقية في هذه الوظيفة، فإن هذا التأهيل يمكن أن يقع على عتق شركة العمل المؤقت في الشركة المستخدمة نفسها، وذلك قبل البدء الفعلي للعمل. هذا التأهيل يمكن أيضاً أن تقوم به الشركة المستخدمة على حساب شركة العمل المؤقت، وذلك بتفق كتابي بين الشركتين.

- الحفاظ على بنية تنظيمية تتفق مع المواصفات التي يرونها مناسبة لمنح الترخيص.

## دليل العمل

- يجب التوقيع كتابياً على عقود عمل الخاصة بلوضع تحت التصرف.
  - يجب أن يقتصر حصرياً نشاط شركة العمل المؤقت أو القيام به دون التمتع ببنية تنظيمية تتمشى مع التصريح الذي لديها.
  - لا يمكن التنزل عن العمال الذين لديهم عقد عمل مؤقت إلى شركة عمل مؤقت أخرى أو شركات للتنزل عنهم إلى أطراف ثالثة.
  - لا يمكن تحت أي ظرف تقاضي أي مبلغ من العمل مقابل اختياره أو اعداده أو التعاقد معه.
- يجب على شركات العمل المؤقت التي تضع عملها تحت تصرف شركات مستخدمة قائمة أو تمارس نشاطها في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي أو في الدول المنتمية إلى الفضاء الاقتصادي الأوروبية أن تضمن لهؤلاء العمال شروط العمل القائمة في البلد الذي سوف ينتقلون إليه للعمل بموجب القواعد الوطنية للنقل قنون 96/71/CE، والبرلمان الأوروبي والمجلس، ليوم 16 ديسمبر، والمتعلقة بانتقال العاملين في اطار تقديم خدمات.

## دليل العمل



### 4. الأجر عن العمل

#### 1.4. الراتب

يمكن أن تكون له مسميات أخرى مثل: راتب، يومية، أجر، إلخ

ما هو؟

هو إجمالي ما يتلقاه العاملون اقتصادياً، دون تفرقة بسبب النوع البشري، على شكل أموال أو مواد عينية، في مقابل تلبية الخدمة المهنية، سواء أكانت تنتسب إلى العمل الفعلي أو إلى فترات الراحة التي تحسب كئها عمل فعلي.

في حالة الراتب العيني فإنه لا يمكن أن يزيد عن نسبة 30 في المائة من كل ما يتلقاه العامل من أجر.

يمكن أن يكون اجماليًا أو صافيًا. والراتب الصافي هو ما يتلقاه العامل بعد بعض الاستقطاعات من الراتب الاجمالي .

هذه الاستقطاعات هي المبلغ التي تخصم من الراتب الاجمالي لسداد حصص التأمين الاجتماعي وبلا ضرائب، وهذه الاستقطاعات هي IRPF ضريبة الأفراد العينية أو الضريبة التي تسفر عن الخلل في إسبانيا.

وعليه فإن مساهمة العامل في دعم نظام التأمين الاجتماعي تتم من خلال استقطاع جزء من الراتب الاجمالي للعمل، وهذا الاستقطاع يسدد للتأمين الاجتماعي.

مستحقات التأمين الاجتماعي تتعلق بأسباب أو عوارض مختلفة، وهي:

## دليل العمل

- عوارض علمة: تشمل الأمراض العلمة والحوادث التي لا علاقة لها بالعمل.
- عوارض البطالة والتأهيل المهني.

### مهم

في التعاقبات مع أجاناب بلا تصريح عمل لأنشطة ذات فترة محددة، أي لموسم أو حملة، ولطلاب، لن يتم الدفع لعاراض البطالة.

### من الذي يحق له أن يقوم بالاستقطاعات؟

صاحب العمل يقوم به بالتبعية، وعليه فإنه يختصم الاستقطاعات الضريبية والتأمين الاجتماعي على أسس أجر العمل. ويستثناء حالة العمل في الخدمة المنزلية لأكثر من صاحب عمل سيكون على العمل أن يدفع حصص التأمين الاجتماعي.

### ما هو هيكل الراتب؟

يوضع هيكل الراتب عبر النفوض الجماعي أو، في حالته، في العقد الفردي ويجب أن يشمل هذا الهيكل ما يلي:

- أسلبي الراتب: هو المبلغ المحدد عن وحدة الزمن أو الأشغل، حسب الدرجة المهنية وهو قاعدة حساب الكثير من اضافات الراتب.

- اضافات الراتب: هي المبلغ التي يجب، في حالته، أن تضاف إلى الراتب الأسلبي عن بعض المواد التالية:

- الاضافات الشخصية التي تأتي مرتبطة بالظروف الشخصية للعمل والتي لم يتم تقييمها عن تحديد الراتب الأسلبي، ومنها على سبيل المثال: الأقمية، الشهادات أو المعارف الخاصة، إلخ.
- الاضافات المتعلقة بالوظيفة التي ترتبط بهذه الوظيفة وليس بالشخص، وعليه فإنها تفقر إلى

## دليل العمل

- الطابع الثابت أو القابل للتثبيت، ففي حالة تغيير الوظيفة تفقد، من بينها على سبيل المثال: العمل بنظام الورديات، العمل في الليل، الاجهاد، التسمم، الخطورة...إلخ.
- الاضافات المتعلقة بجودة وكمية العمل والمثبتة حسب انتاج أكبر وأحسن، ومنها على سبيل المثال: مكافآت، حوافز، زيادات على النشاط، إلخ.
- اضافات نهائية المدة التي تزيد على شهر، ومنها على سبيل المثال: الاكراميات، حصص في الفوائد، إلخ.
- اضافات عينية ومن بينها على سبيل المثال: التغذية، المسكن، إلخ.

### هل توجد أجور لا تعد راتباً؟

نعم، إنها المبلغ التي يتم يتقاضاها العمل عما يلي:

- تعويضات أو مقابل نفقات قام بها العمل نتيجة لنشاطه في اطار العمل.
- خدمات أو تعويضات الضمان الاجتماعي.
- تعويضات خاصة بالانتقالات.
- تعويضات خاصة بتعليق العمل أو الفصل.

### ما هي حقوق العمل في تلقي الراتب؟

من حق العمل ما يلي:

- تسلم الراتب في التاريخ والمكان المحددين.
- تسليمه وصل أو بيان.
- سداد الأجور الزمنية والمنتظمة لا تتم لقرارات من الوقت تزيد على الشهر.
- تلقي العمل أو ممثليه الشرعيين سلفة نقدية من الراتب، مبلغ مسبقة، على حساب العمل الذي تم تنفيذه.

## دليل العمل

- تلقي فائدة قيمتها 10 في المائة عن مبلغ الراتب في حالة تأخر السداد.

في إسبانيا يدفع للعلمين راتبان شهريان اضفيان كل عام، شهر منهما في أعياد رأس السنة الميلادية، والدفعة الثانية في الشهر الذي تنص عليه اتفاقية العمل الجماعية الخاصة بكافة العاملين ف البلاد أو بموجب اتفاق بين رب العمل وممثل العمل. هذان الراتبان يمكن أيضاً أن يسددا للعلمين موزعين بشكل شهري، أي أن مبلغ الشهرين الاضفيين يقسم ويوزع على كل رواتب السنة، كل شهر.

### ماذا يثبت أن العمل تلقى الراتب؟

على صاحب العمل أن يقدم للعمل، إلى جانب الراتب، "وصل راتب أو بيان"، يتسق مع النموذج الذي حددته وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، أو الذي يطل محله بموجب اتفاقية العمل الجماعية أو بدلاً منه، بموجب اتفاق بين الشركة المستخدمة وممثلي العمل بحيث يوضع نموذج يتضمن بوضوح وجلاء كل ما يتلقاه العمل ضمن راتبه الشهري، وكذلك الاستقطاعات التي تخصم منه بشكل قانوني.

ستعد متنسقة مع النموذج الرسمي لوصولات الرواتب، دون تغيير تسميته، ويتضمن التعديلات ذات الطابع الرسمي أو التي تتضمن عناصر اضافية من المعلومات للعمل حول الأجر الذي يتلقاه من العمل.

وصل الراتب يجب أن يشير إلى الشهور الطبيعية على الشركات التي تسدد للعمل رواتب عن فترات أقل يجب أن توثق طريقة السداد هذه على أنه سلف على حساب التصفية النهائية، وسوف تسحب على الوصل الشهري للرواتب.

يجب أن يوقع العمل على وصل الراتب، بيته، عند تسليمه نسخة منه وتقاضيه المبالغ الناتجة عن التصفية، وذلك بالعملة السالارية أو بصك أو بصك مصرفي. التوقيع على الوصل سيكون بمثابة اثبات لتلقي العمل لهذه المبالغ، دون أن يعني هذا موافقة عليها.

## دليل العمل

عندما يتم السداد بموجب تحويل مصرفي سيكون على رب العمل أن يسلم للعمل نسخة من الوصل دون أن يوقع عليه، إذ سيفهم أنه تم احلالها، وذلك بموجب المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وبموجب وصل السداد الذي يقيمه المصرف بهذا الخصوص.

وصولات الرواتب المصدرة سوف تحفظ وتحفظ بها الشركات، إلى جانب نشرات سداد حصص الضمان الاجتماعي، وذلك خلال فترة لا تقل عن خمسة أعوام، وذلك بغرض السماح بالاثبتات المناسبة.

### 2.4. أدنى حد لرواتب الوظائف (SMI)

ما هو؟

تقوم الحكومة سنويًا، بعد التشاور مع التنظيمات النقابية وجمعيات رجال الأعمال الأكثر تمثيلاً، فإن "الحد الأدنى للراتب"، سواء أكان في حالة العمل المثبتين أو في حالة العمل العارضين أو الموسمين، وكذلك للعاملين في خدمة المنزل، مع الأخذ في الاعتبار مؤشر أسعار الاستهلاك (IPC)، متوسط الانتاجية المحققة على المستوى الوطني، زيادة حصة العمل في الدخل الوطني والحالة الاقتصادية العامة.

ورغم أنه يُثبت سنويًا، فيمكن مراجعته كل ستة أشهر إذا كان مؤشر اسعار الاستهلاك يفوق توقعات الحكومة. وهو في الوقت الحالي مثبت بالشكل التالي:

- لأي نشاط:

19,02 /اليوم

570,60 /الشهر.

7.988,40 /السنة.

- عارضة وموسمية:

حد أدنى: 27,02 /اليوم القنوني.



## دليل العمل

- العمل في المنزل:

4,47 لكل ساعة عمل.

المبلغ المحددة للحد الأدنى للرواتب، وهو ما يمكن تخطيه بموجب اتفاقية جماعية أو اتفاق فردي مع الشركة. على أية حال فإن الرواتب المنفق عليها في اتفاقية جماعية لا يمكن أن تكون أنى في الحسب السنوي من المبلغ المصدق عليه من قبل الحكومة في القانون المخصص لهذا الصدد، وهي تعمل كضامن للراتب.

مراجعة الحد الأدنى للأجور لا يؤثر على بيئة ولا على قيمة الرواتب المهنية التي تم تلقيها من العمل، عندما تصبح هذه الرواتب في مجملها وحسبها السنوي أعلى من هذا الحد الأدنى للرواتب.

مبلغ الحد الأدنى للرواتب لا يمكن أن يتم الحجز عليه.

### 3.4. المؤشر العام للدخل ذو الآثار المتعددة (IPREM)

ما هو؟

إنه مؤشر جديد، يحل محل الحد الأدنى للراتب SMI كمؤشر مرجعي لحساب الدخل وبموجبه يتم تحديد مبلغ الخدمة ومساعدة البطالة.

يتم تحديده مع الأخذ في الاعتبار على الأهل توقع أو هدف تضخم الموازنات العملة للدولة. عملياً فإن هذا يسمح حتى لو صعد الحد الأدنى للراتب SMI ألا يسير في خط متواز باقي المرجعيات التي تحسب ابتداءً من المؤشر العام للدخل ذو الآثار المتعددة (IPREM).

وهو مثل الحد الأدنى للرواتب يتم تحديثه مع بداية كل سنة جديد.

## دليل العمل



### 5. ساعات يوم العمل

#### 1.5. ساعات يوم العمل

ساعات يوم العمل هي الوقت الذي يحدده القانون أو اتفاقية العمل الجماعية. يُحدد عدد معين من الساعات في اليوم، الأسبوع، الشهر أو السنة. يحدد تقويم الخدمات ويفيد في تثبيت الراتب للعاملين.

#### ما مدته وكيف يُوزع؟

مدة ساعات يوم العمل سيتم الاتفاق عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل. أقصى مدة اعتيادية ستكون أربعين ساعة عمل فعلية كل أسبوع وذلك في المتوسط السنوي.

عدد ساعات العمل الاعتيادية الفعلية لا يمكن أن تكون أقل من تسع ساعات يومية، باستثناء المنصوص عليه في اتفاقية العمل الجماعية أو، في حالته، اتفاق بين المؤسسة وممثلي العاملين، ويتم وضع توزيع آخر لساعات العمل اليومية مع احترام الراحة بين الأيام في حالته.

العمل الذين يقل عمرهم عن 18 عاماً لا يمكنهم أن يقوموا بالعمل لأكثر من ثماني ساعات يومية كعمل فعلي، بما في ذلك الوقت المخصص للتأهيل، في حالته، إذا ما عمل لعدة أرباب عمل، على أن يشمل هذا عدد الساعات التي يعملها مع كل واحد منهم.

لن يؤخذ في الحسبان، عند حساب المدة القصوى لساعات العمل الاعتيادي ولا حسب عدد الساعات القصوى للساعات المصرح بها، الزيادة في الساعات التي تم شغلها في العمل دون توافر أو اصلاح الخسائر والأضرار الزائدة الأخرى والعاجلة، دون اضرار بالتعويض عنها كساعات زائدة.

## دليل العمل

يمكن وضع التوزيع غير العادي لساعات العمل اليومية طوال السنة وذلك بموجب اتفاقية جماعية أو في حالته بموجب اتفاق بين الشركة وممثلي العمال. هذا التوزيع يجب أن يحترم في كافة الفترات الدنيا من الراحة اليومية والأسبوعية.

سوف تحسب ساعات العمل بحيث أنه يجب على العمل، سواء في بداية مثل نهاية يوم العمل اليوم، أن يتواجد في موقع عمله.

### هل هناك حقوق في الراحة؟

نعم، بين نهاية يوم عمل وبداية اليوم التالي سيكون هناك اثنا عشر ساعة على الأقل، وعندما يزيد يوم العمل المستمر عن ست ساعات يجب أن تحدد فترة راحة خلال المدة نفسها لا تقل عن خمسة عشر دقائق. هذا الوقع يحدد وقت عمل فعلي عندما تنص عليه اتفاقية عمل جماعية منظمة لهذا الأمر.

في حالة العمل الذين نقل أعمارهم عن 18 عاماً فإن فترة الراحة يجب أن تكون على الأقل لمدة ثلاثين دقيقة، ويجب تحديد فترة العمل اليومية المستمرة بحيث لا تزيد عن أربع ساعات ثلاثين دقيقة.

سيكون للعمال حق في راحة على الأقل كل أسبوع، يمكن تراكمها حتى أربعة عشر يوماً ونصف بلا انقطاع تشمل، كقاعدة عامة، مساء السبت، وفي حالته، صباح الاثنين ويوم الأحد كلاً.

مدة الاستراحة الأسبوعية لأقل من 18 عاماً ستكون كحد أدنى ليومين مستمرين بلا انقطاع.

## دليل العمل

### ما هي الأيام الخاصة؟

هي تلك الأيام التي تسمح بتوسيع وتقليص يوميات العمل والراحة في اطار الحدود والظروف المعينة للقطاعات والعمل الذين يتطلبون هذا الأمر لخصوصيتهم. الحكومة، نزولاً على اقتراح وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وبعد التشاور مع التنظيمات النقابية وجميعت رجل الأعمال الأكثر تمثيلاً، يمكنها أن تضع توسيعات وتقليصات في تنظيم ومدة يوم العمل والراحة بهذا الصدد.

القطاعات والأنشطة التي تتمتع بإمكانية توسيع يوم العمل والراحة هي:

- العاملون في المناطق السكنية الحضرية والحرس والمراقبون خارج السكك الحديدية.
- أعمال المزارع.
- التجارة وأعمال الفندقية.
- النقل والأعمال البحرية.
- أشغل في ظروف محددة وخاصة.
- أعمال دورية.
- أعمال تشغل و/أو تنتهي عمل الآخرين.
- أعمال في ظروف خاصة من العزلة أو البعد.
- أعمال في أنشطة بنظام اليوميات المقسمة.
- مدة العمل تم تنظيمها في القطاعات التالية:
- الأشغل التي فيها تعرض للأخطار البيئية.
- أشغل الفلاحة.
- أعمال في داخل المناجم.
- أعمال البناء والأشغل العملة.
- الأشغل في علب الهواء المضغوط.
- الأشغل في غرف التبريد والتجميد.

تقليص اوقات الراحة بين أيام العمل والأسابيع يجب أن تكون معوضة بموجب فترات راحة تنلوية، لا نقل منتها عن التقليص الذي طرأ عليها، على أن يتم الاستمتاع في اطار الفترات

## دليل العمل

المنظمة حسب كل قطاع، وبالشكل الذي يحدد بموجب اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق بين الطرفين. ومع ذلك فإنه في الاتفاقيات الجماعية يمكن التصريح، بموجب اتفاق مسبق بين الشركة والعمل الذي يخصه هذا الأمر، بأن كل أو جزءاً من الراحة التعويضية يمكن أن تتراكم للتصرف بها بشكل كامل في اجازات سنوية.

وبالطريقة نفسها يمكن تجميع التعويضات المنصوص عليها عن نصف يوم الراحة الأسبوعية. الانتفاع بالراحات التعويضية لا يمكن احلاله بتعويض مالي، إلا في حالات انتهاء علاقة العمل لأسباب مختلفة عن المنبثقة عن مدة العقد.

تطبيق النظم الخاصة على يومية العمل الخاصة بالعمل بموجب عقود مدتها محددة أو موسمية، أو المتعاقبين بنظم الوقت الجزئي لتقييم خدمات في العمل الثابت غير المستمر، سيكون مشروطاً بإمكانية تقديم الانتفاع بالراحات التعويضية في إطار المدد المحددة والخاصة بكل قطاع، وذلك قبل انتهاء العقد أو فترة النشاط.

### هل يمكن تقليص يوم العمل لأسباب عائلية؟

نعم، العمل لديهم الحق في إجازة رضاعة لابن يقل عمره عن 9 اشهر، وساعة غياب عن العمل، يمكن تقسيمها إلى جزئين أو تقليص يوم العمل الاعتيادي نصف ساعة. هذا التصريح حق يمكن أن ينتفع به الأم أو الأب في حالة عمل الاثنين.

من حق العمال أن يقلصوا يوم العمل ثلثاً على الأقل والنصف كحد أقصى، ما يعني هذا تقليص نسبي للراتب، في الحالات التالية:

- الذي يقوم لأسباب قانونية برعاية مباشرة لطفل قصر أقل من 8 سنوات أو معاق جسيماً أو نفسياً أو حسيماً لا يقربك بالعمل مقبل مل.

- من يقوم بالرعاية المباشرة لأحد أفراد أسرته، حتى الدرجة الثانية من علاقة الدم أو القرابة، وذلك لأسباب السن، الحلات أو المرض لا يستطيع أن يقرم بمهله الشخصية بنفسه ولا يقوم بعمل مدفوع الأجر.

## دليل العمل

من حق العامل في اطار يومه العادي أن يحدد مواعيد ومدة هذه التصاريح ويجب أن يبلغ صاحب العمل مسبقاً، قبل خمسة عشر يوماً، من تاريخ الذي ينضم فيه إلى العمل.

### وهل يمكن لأسباب تتعلق بعنف النوع البشري؟

نعم، من حق العمل ضحية عنف النوع البشري، لحمائته أو لمساعدته الاجتماعية الكاملة، أن يطلب نصف يوم عمل مع تقلص الراتب بشكل تناسبي، بحيث يتطابق مع مواعيد العمل وتطبيق مواعيد مرنة أو أشكال أخرى لتنظيم وقت العمل الذي يستخدم في الشركة لتفادي تعرضه لهذه المشكلة.

هذه الحقوق، في هذه الافتراضيات المعينة، يمكن أن تمارس في الأطر التي تنص عليها اتفاقيات العمل الجماعية أو الاتفاقيات بين الشركة وممثلي العمل، أو حسب الاتفاق بين الشركة والعمال الذي يهيمه الأمر في هذا الصدد. وعليه فإن تحديد هذه الحقوق سيكون مهمة العمل، أي التفويض بخصوصها مع رب العمل.

## 2.5. مواعيد العمل

### ماذا يفهم من مواعيد العمل؟

إنها توزيع فترات العمل والراحة خلال يوم العمل، مع تحديد ساعات بداية ونهية العمل في كل يوم. يمكن وضع نظام ساعات مرن بموجب اتفاق عمل جماعي أو بين صاحب العمل وممثلي العمل القانونيين.

### ما هي المواعيد الليلية؟

يعد عملاً ليلياً الذي يتم بين الساعة العاشرة ليلاً والسابعة صباحاً. صاحب العمل الذي يلجأ بانتظام إلى العمل الليلي يجب أن يحيط سلطات العمل علمًا بهذا الأمر.

## دليل العمل

الأعمال الليلية هي:

- تلك التي تتم بصفة عامة خلال 3 ساعات من يوم العمل في هذه الفترة.  
- الأعمال التي يتوقع أن تتم، خلال الفترة الليلية، في جزء منها لا يقل عن ثلث يوم العمل السنوي.

مدة يوم العمل لا يمكن أن تزيد عن ثماني ساعات يومية في المتوسط في فترة مرجعية خلال خمسة عشر يوماً. لا يمكن القيام بساعات زائدة في ما يلي:  
- قطاعات الأنشطة التي تتمتع بموافقة على توسيع يوم العمل.  
- لمنع واصلاح الاعطل أو الأضرار الغير عادية والعاجلة.  
- الاحتياجات المنبثقة عن الخلل، في احلال الدوريات غير المنسوبة للشركة.  
- في أعمال نظام الدوريات، في حالة الخلل في الاحلال لأسباب لا تعزى للشركة.

استثناءات حدود يومية العمل الليليين في تلك الحالات، فلا يمكن الأخذ في عين الاعتبار تخطي يوم عمل منته ثماني ساعات يومية في المتوسط إلى فترة احالة إلى أربعة أشهر للقطاعات التي بها توسعة ليوم العمل أو إلى أربعة أسابيع في الحالتين الافتراضيتين الأخيرين.

عندما يتم توسيع يوم العمل من خلال ساعتين، يجب تقليص يوم عمل العمال المتأثرين في الأيام التالية حتى الوصول إلى المتوسط المشمل إليه في فترة الاحالة المناسبة تماثياً مع ظروف الطرفين.

يمكن التوصل إلى اتفاق من خلال اتصالات العمل الجماعية بخصوص توسيع فترة الاحالة، في قطاعات توسيع يوم العمل، حتى حد أقصى مدته ستة أشهر.

العمل الليليون الذين يكتشف تعرضهم لمشاكل صحية مرتبطة بعملهم الليلي، سيكون لهم الحق لأن يعملوا في مواقع تدار في ساعات النهار داخل الشركة ويكونوا مؤهلين لهذا

## دليل العمل

### العمل مهنيًا.

ساعات العمل التي تتم في الفترة الليلية، باستثناء تلك المتعلقة بطبيعتها وتم تحديد الراتب على هذا الأساس، يجب أن يكون لها أجر مخصص به إضافة، وذلك بموجب ما يتم التوصل إليه في المفاوضات الجماعية.

عمل الفترات الليلية يجب أن يتمتعوا في كل لحظة بمستوى حماية في مجال الصحة والأمان بالاتساق مع طبيعة كل عمل. على رب العمل أن يضمن للعمال الليلين تقييمًا مجانيًا لصحتهم قبل بدء العمل الليلي، ثم في فترات منتظمة.

### ما هو العمل بنظام الورديات؟

يعد عمال ليلًا كل شكل من تنظيم العمل على شكل فريق، وبموجبه يتلوب العمل على نفس الأعمال، حسب تنلوب محدد، مستمر أو متقطع، بما يشمل للعامل ضرورة تقديم خدماته في ساعات مختلفة من فترة محددة لأيام أو أسابيع.

الشركات ذات المسارات الانتاجية المستمرة خلال 24 ساعة في اليوم، ستأخذ في عين الاعتبار أن أي عمل سيكون في وردية ليلية أكثر من أسبوعين متتاليين، إلا باستثناء حالات يعطن فيها ارادته بهذا الصدد.

الشركات التي تقوم بموجب نشاطها بالعمل بنظام الورديات، بما في ذلك أيام الأحد وأيام العطلات، يمكنها أن تقوم بذلك على مستوى فرق عاملين يقومون بممارسة نشاطهم لأسابيع كاملة، أو بالتعاقد مع عمل لاستكمال الفرق الضرورية خلال يوم أو أكثر في الأسبوع.

يمكن في الشركات التي بها دوريات ليلية، في حالة إذا ما تطلب ذلك تنظيم العمل، تراكم فترات تصل إلى أربعة أسابيع، نصف يوم الراحة، أو فصله عن يوم العمل المستمر كي ينتفع به في يوم آخر من الأسبوع.



## دليل العمل

عندما يقوم العامل بتغيير الوردية لا يستطيع أن ينتفع بالحد الأدنى من الراحة بين أيام العمل سيكون ممكناً تقليص اليوم نفسه إلى حد أدنى قدره سبع ساعات، مع تعويض الفرق حتى اثني عشر ساعة توضع بصفة عاملة في الأيام التالية مباشرة.

عمل الفترات الليلية يجب أن يتمتعوا في كل لحظة بمستوى حماية في مجال الصحة والأمان بالاتساق مع طبيعة كل عمل.

### ما هو جدول مواعيد العمل؟

جدول عمل الشركات يعد بصفة سنوية وعليها أن تعرضه في مكان مرئي في كل مركز عمل، ويشمل ساعات العمل وتوزيع أيام العمل والأعياد والعطل طول السنة. من حق ممثلي العمل أن يتشاوروا قبل اعداد واطار تقرير.

### هل يوجد حق الاجازات السنوية؟

نعم، يتم الاتفاق عليه بشكل فردي أو جماعي، ولا يمكن أن يكون أقل من 30 يوماً طبيعياً أو الجزء التناسبي الخالص بكل وقت العمل.

جدول العطل سيتم تحديده في كل شركة بموجب اتفاق بين رب العمل والعامل حسب ما هو منصوص عليه في حالته في اتفاقيات العمل الجماعية. سيرف العامل التواريخ التي تخصه قبل شهرين الأقل من بنائها.

الانتفاع بالاجازات لا يمكن احلاله بمبلغ مالي بأي شكل من الأشكال، باستثناء حالة ما إذا كان عقد العمل قد انتهى قبل التاريخ المحدد لفترة الاجازة دون أن يكون قد تم الاستمتاع بالاجازات في هذه الحالة.

### 3.5. الساعات الزائدة

#### ما هي الساعات الزائدة؟

هي تلك الساعات التي تزيد عن فترة يوم العمل الاعتيادي.

القيام بالعمل في ساعات زائدة يجب أن يكون طوعاً دون أن يقوم رب العمل بفرضها ولا أن يطلب بها العمل، غير أنها ستكون إجبارية عندما تكون لتلافي أو لإصلاح أعطال أو أية أضرار طارئة وعاجلة.

هذه الساعات بصفة عامة لا يمكن أن تزيد عن 80 ساعة في السنة قبلية للتأليب حسب الاقتراضيت التالية:

- أقل من يوم عمل سنوي عن العام في الشركة.
- تلافي أو إصلاح أعطال.
- بتصريح من الحكومة.

#### مهم

الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة لا يمكنهم أن يقوموا بساعات زائدة.

#### كيف تُدفع؟

يتم تحديد دفعها في اتفاقية العمل الجماعية، وفي حالته، بموجب اتفاق فردي. ويمكن اخننر بين ما يلي:

- سداد الساعات الزائدة بالمبلغ الذي يتم تحديده على أن تكون على الأقل مثل ساعة العمل الاعتيادية.
- تعويض الساعات الزائدة بوقت مسلو، الاستمتاع براحة مدفوعة.

إذا لم يتم الاتفاق على شيء، فإن الساعات الزائدة يجب أن تعوض براحة خلال الشهور الأربعة التالية على القيام بها.



### 6. الصحة في العمل

#### 1.6. الوقاية من أخطار العمل

الوقاية من أخطار العمل نشاط يهدف إلى تشجيع تحسين ظروف العمل لرفع مستوى حماية صحة وأمن العاملين. مكتب صحة العمل بنقلبة الاتحاد العام للعمال طالب بالاعتراف بأن الزيادة الكبيرة من حوادث العمل تقع بسبب عدم الوفاء من جانب أرباب العمل، ضعف العمل، نقص اجراءات الأمن ونقص التأهيل والمعلومات. وعلى كل من صاحب العمل والعامل أن يعملوا من أجل تقليص مخاطر العمل.

#### كيف يمكن التصرف في مجال صحة العمل؟

- تصرفات صاحب العمل في مجال الوقاية من مخاطر العمل يجب أن تضمن صحة وأمان العمال الذين يعملون في خدمته على كافة المستويات المتعلقة بعملهم. وعليه من الضروري:
  - اعداد، ووضع وتطبيق خطة وقاية من مخاطر العمل.
  - تقييم المخاطر.
  - تخطيط وممارسة الأنشطة الوقائية.
- تصرفات العمال في مجال الوقاية من مخاطر العمل تصلحها سلسلة من الحقوق والواجبات التي ينص عليها قانون الوقاية من مخاطر العمل.

## دليل العمل

من أجل أداء وقلتي مناسب يتمتع العمل بالحق في:

- اخباره مباشرة بالمخاطر التي تتعرض لها صحته والأمن والاجراءات الوقائية المتخذة، بما في ذلك المتوقعة لمواجهة حالات الطوارئ.

- تلقي معلومات نظرية وعملية كافية ومناسبة عند التعاقد معه وعندما يتم تغيير محتوى العقد بالمهام المكلف بها. يجب أن تكون المعلومات مركزة بشكل خاص على موقع العمل أو الوظيفة التي يشغلها العامل، التناغم مع تطور الأخطار وظهور مخاطر أخرى وتكرارها دورياً إذا دعت الضرورة إلى ذلك.

- وقف نشاطه وإذا كان هناك ضرورة بترك مكان العمل عندما يرى أن هذا النشاط يتضمن مخاطرة كبيرة ومباشرة لحياته أو لصحته.

- ضمان وجود مراقبة دورية لحالته الصحية بموجب المخاطر المتعلقة بالعمل الذي يقوم به.

- وجود اجراءات حماية معينة تتسق مع خصائصه الشخصية أو حالته البيولوجية المعروفة أو الاعاقة الجسدية، النفسية أو الحسية، سواء أكانت بها حساسية أمام مخاطر محددة مترتبة على العمل.

- التشاور معه والمشاركة في كافة القضايا التي تخص الأمن والصحة في العمل. للعمل حق في تقديم مقترحات لرب العمل ولأجهزة المشاركة والتمثيل (مندوبو الوقاية، لجنة الأمن والصحة)، التي يمارسون من خلالها حقهم في المشاركة.

**والواجب يجب أن تقوم على أسس امكانياتهم وعبر الوفاء باجراءات الوقاية التي تتخذ في كل حالة، من أجل أمنهم وصحتهم وتلك الخاصة بأشخاص آخرين يمكن أن يؤثر عليهم النشاط المهني، وعليه فمن الضروري، عملاً بلخبرهم وتطبيقاً لتعليمات صاحب العمل، يجب أن:**

- استخدام المكينات والعدد والمواد الخطيرة والأجهزة وأي وسيلة عمل آخر بالشكل المناسب.

## دليل العمل

- استخدام وسائل وأجهزة الحماية المقدمة من رب العمل وطبقاً لتعليماته.
- الاستخدام المناسب لأجهزة الأمان في أمكنة العمل.
- اخبار رئيسك الأعلى مباشرة والعمال المعينين للقيام بأنشطة حماية ووقائية، وفي خدمة الوقاية، وذلك حول الوضع الذي ترى في رأيك أنه يتضمن مخاطرة لأمان وصحة العمال.
- الاسهام في الوفاء بالالتزامات الموضوعية من قبل السلطات المعنية.
- التعاون من صاحب العمل كي يتمكن هذا الأخير من ضمان عدة شروط عمل آمنة ولا تشكل خطورة لأمان وصحة العمال.



## 7. انتهاء علاقة العمل

### 1.7. أشكالها

#### ماذا يعني انتهاء عقد العمل؟

تعني انتهاء علاقة العمل بين الشركة والعمال وأسباب هذا الوضع يمكن أن تكون التي نسردها على النحو التالي:

## دليل العمل

- اتفاق مشترك بين الطرفين.
- أسباب منصوص عليها بشكل صحيح في العقد.
- انتهاء المدة المتفق عليها أو الانتهاء من الأشغال التي ينص عليها العقد.
- استقالة العمل.
- وفاة، عجز كبير أو عجز دائم، تام أو مطلق للعمل.
- خروج العمل للمعاش.
- وفاة، لحالة للمعاش، عجز أو نهاية الشكل القانوني للمتعقد.
- سبب قاهر.
- فصل جماعي يقوم على اسس أسباب اقتصادية، تقنية، تنظيمية أو متعلقة بالانتاج في العمل.
- رغبة العمل لسبب مبرر.
- فصل تأسيسي.
- أسباب موضوعية ورادة قانونياً.
- قرار العمل نفسه الذي يجد نفسه مضطراً للتخلي عن العمل نهائياً نتيجة لتعرضه لعنف يتعلق بالنوع البشري.
- بمناسبة انتهاء العقد على صاحب العمل عند ابلاغ العاملين بهذا الأمر، أو بموجب اذار مسبق عن نهاية هذه العلاقة بينهما، أن يصحب هذا بوثيقة تصفية المبالغ التي تدبى بها الشركة للعمل في نهاية الخدمة.

### ما هي تصفية حساب نهاية العمل؟

وصل تصفية حساب نهاية الخدمة لجراء اعتيادي وإن لم يكن اجبارياً، ويقوم على أن العمل يوقع عند نهاية عقد العمل وصلاً يكون بموجبه قد أكد نهاية علاقة العمل من صاحب العمل ويثبت أن

## دليل العمل

هذا الأخير سدد له كل ما كان يدين له به.

انتهاء علاقة العمل بين الطرفين يمكن أن تكون للفصل أو لأن العمل انسحب طوعاً من العمل بالاستقالة، وهذا أن رب العمل يجب أن يدفع للعمل في هذا الوضع ما يلي:

- رواتب الأيالم التي عملها ولم يتقاضى بعد أجراً عنها.

- الحزء التناسبي المتعلق بالرواتب السنوية الاضافية.

- أيام الاجازات التي تخصصه ولم يستفد منها بعد.

- كما يمكن أن يكون خلاصاً بتعويض. فعلى سبيل المثال في حالة نهية العقد لانتهاء الأشغل أو الخدمة المحددة أو الطارئة لظروف الانتاج، يجب أن يسدد له ثمانية أيام من الراتب عن كل سنة خدم فيها.

يمكن لصاحب العمل أن يستقطع من تصفية نهية الخدمة الأيالم التي تغيب فيها العمل عن الخدمة دون مبرر أو ما إذا استقل من العمل طوعاً دون اشعار مسبق (جرت العادة على يكون هناك اشعار مسبق قبل 15 يوماً). إنه كتعويض عن الأضرار.

### مهم

ننصح قبل التوقيع على وصل نهية الخدمة أو تصفيتها أن تلجأ إلى نقابة الاتحاد العام للعمال UGT كي تحيطك علماً بالمبلغ الذي يخصك (كما يجب أن يعطوه بوقت كافٍ كي يمكن التأكد من صحته) وما إذا كان انتهاء التعاقد قانونياً. لا يجب على الاطلاق التوقيع على بياض ولا في حالة ما إذا كانت المبالغ غير صحيحة فبعد التوقيع لا يمكن مطالبة صاحب العمل بأي شيء. كما أن العامل له الحق أيضا في لحظة التوقيع أن يكون معه عضو من لجنة الشركة أو مندوب شخصي في حالته.

## دليل العمل

ماذا يجب اتخذه من اجراءات إذا كان لم يدفع ولا يريد أن ينهي العلاقة مع العامل؟

في حالة عدم قيمه بسداد الراتب، على العمل في المقام الأول أن يحول الوصول إلى اتفاق ودي مع رب العمل كي يقوم بسداد المبلغ التي يبين له بها، وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق في النهاية فسوف يقدم ما يطلق عليه "شهادة تصالح أمام محكمة التحكيم والتوسط في جزر البليار (TAMIB).

مدة صلاحية المطالبة بهذه المبلغ التي لم يسدها صاحب العمل عام واحد يحسب من تاريخ عدم السداد.

في حالة قيام رب العمل بفصل العمل، إذا ما كان هذه الفصل غير قانوني، هناك مدة 20 يوماً للمطالبة، تحسب منذ اليوم التالي الذي تحدث فيه عملية فصل العمل من عمله. وفي هذه الحالة سيتم أولاً تقديم "شهادة تصالح"، فالمصالحة خطوة مسبقة واجبارية، وذلك قبل رفع الدعوى المناسبة أمام المحاكم بسبب الفصل أو المطالبة بالمبلغ التي يبين بها صاحب العمل للعمل المتضرر من هذا الوضع.

وفي ما يتعلق بالفصل فإنه يمكن أن يكون تليبيياً، لأحد الأسباب القاهرة، أسباب اقتصادية، تقنية، تنظيمية وإنتاج، وكذلك الفصل لأسباب موضوعية.

الأسباب الموضوعية التي من الممكن أن تؤدي إلى الفصل التليبي هي التالية:

- حالات غياب عن الحضور أو الانتظام في العمل، على أن تكون متكررة وغير مبررة.

- عدم الانضباط أو العصيان في العمل.

- اعتداءات شفهية أو جسدية.

- انتهاك حسن النية المتعلقة بالعقد، فعلى سبيل المثال: التعسف تجاه الثقة، انتهاك واجبات الاخلاص، المناقصة غير السليمة، البحث عن فوائد بشكل فيه تليس، الأداء بشكل فيه اهمال وتهون، إلخ.



## دليل العمل

- تراجع الانتاج في العمل العادي، بشكل مستمر وطوعي.
- السكر أو إيمان المخدرات بحيث تؤثر سلباً على العمل.
- ممارسة التحرش الجنسي لسبب يعود إلى العنصر أو الجنس، الدين أو المعتقدات، العجز، السن أو الميول الجنسية.

إذا كان العمل ضحية عنف بسبب النوع البشري، الغياب المتكرر أو عدم الانتظام في مواعيد العمل بسبب وضعه الجسدي أو النفسي ففي هذه الحالة يعد الغياب له ما يبرره ولا يمكن أن يكون سبباً من قبل صاحب العمل كي يقوم بفصل العامل فضلاً تلميحاً لهذا يتعين على العامل أن يثبت وضعه كضحية عنف النوع البشري، من الخدمات الاجتماعية أو المركز الصحي و يبلغ الشركة بهذا الوضع.

### الفصل لأسباب موضوعية يمكن أن يكون في الحالات التالية:

- عدم رغبة العامل، التي قد يتم التعرف عليها أو اكتشافها في ما بعد.
- عدم تأقلم العامل على التغييرات التقنية المتعلقة بعمله.
- الغياب عن العمل، اي عدم الحضور إلى العمل على فترات متقطعة حتى لو تم تبريرها. لا يدخل في هذا الاطر الغياب لأسباب تتعلق بضراب أو حادث عمل، أمومة، اجازة، أو اجازة مرضية... الخ.
- أسباب اقتصادية، تقنية، تنظيمية و متعلقة بالانتاج.

في كل الحالات يعد شرطاً لا غنى عنه أن يقوم رب العمل بإبلاغ الفصل إلى العامل كتابياً، على أن يشير في المكتوب إلى الأسباب التي تقف وراء الفصل من العمل وتاريخ بدء تنفيذ هذا القرار، الفصل من العمل.

يجب أن نأخذ في عين الاعتبار أيضاً أن من الممنوع الفصل للتفرقة بسبب الجنس البشري وهذا يعني حملة المرأة الحامل التي نجد نفسها في موقف مثل هذا، اي الفصل بسبب حالة الحمل التي تعيشها. إذا حدث الفصل من العمل لسبب يتعلق بالحمل فإن هذا الفصل يقوم على أسس التفرقة أو بالتالي فهي لاغ، حتى لو حدث الفصل خلال فترة التجربة في العمل. إذا حدث الفصل خلال فترة التجربة، فإن صاحب العمل ليس مجبراً على الإشارة إلى أي سبب

## دليل العمل

يقف وراء قيمه بفصل العمل ولا عليه أن يبلغ العمل مسبقاً ولا يدفع له تعويضاً. فترة التجربة هذه التي يجب أن يتضمنها العقد لا يمكن أن تكون أطول من 6 أشهر للفنيين ذوي الشهادات وشهرين لباقي أنواع العمل.

**هل يمكن لرب العمل أن يطلب من أجهزة الشرطة أن تسحب من العمل تصريح الإقامة والعمل إذا قرر هذا الأخير ترك العمل في شركته؟**

لا. فإذا كان عليه أن يحصل على تصريح عمل وإقامة على أسس عقد عمل أو عرض عمل، فإن صاحب العمل يمكن أن يجبر العامل على أن يعمل معه حتى نهاية ذلك العقد المشار إليه. إذا عرضوا على العمل عملاً آخر، بشروط عمل أفضل أو مجرد أنه يروق له فيصبح لدى العامل الحق في تحسين العمل وتغيير الشركة التي يعمل فيها. مع ضرورة الأخذ في عين الاعتبار أنه إذا كان التصريح أولياً ومحددةً فعليته بعلم واحد، سواء جغرافياً أو بقطاع نشاط بعينه، فإن العامل يستطيع فقط تغيير العمل دون طلب مسبق، وفي حالة ما إذا كان العمل الجديد في القطاع نفسه وفي المحافظة نفسها التي منح له على أسسها التصريح.

من المهم قبل ترك العمل أن يقوم العامل بإبلاغ رب العمل. فقد جرت العادة في العمل على أن يقوم بشعره مسبقاً بمدة 15 يوماً وفي حالة عدم القيام بهذا الأمر فإن صاحب العمل يمكن أن يستقطع هذه الأيام من حساب نهاية الخدنة. وما يجب أن يؤخذ في عين الاعتبار أنه من أجل تجديد البطاقة سوف يطلب منه أن يكون قد سدد حصص التأمين الاجتماعي خلال حد أدنى، وهو 6 أشهر وبصفة استثنائية يمكن قبول 3 أشهر.

ومع ذلك فإنه إذا أخذ في عين الاعتبار الظروف تعسفية، ففي هذه الحالة يجب الذهاب إلى مكتب نقابة الاتحاد العام للعمل UGT لطلب المشورة حيث سيخبرون العامل بخصوص الحقوق وإذا كان هناك ضرورة فيهم سيساعدونه في المطالبة بحقوقه.

## 2.7. الإجراءات المتخذة في حالة الفصل من العمل

العامل الذي يتعرض لانتهاء خدمته من طرف واحد، أي صاحب العمل في هذه الحالة، وليس متفقاً مع هذا القرار يجب أن يلجأ إلى التصرفات التالية:

## دليل العمل

### 1.2.7. واقعة التصالح

#### ماذا تعني واقعة التصالح؟

إنه الاجراء الذي يجب أن يتبعه العمل إذا فصلوه من عمله لكنه هو شخصيًا، أي العمل، ولا يرى أن الفصل له ما يبرره.

وهو شرط مسبق لبدء أي قضية تتعلق بالفصل أما المحاكم. وبإستثناء هذا الشرط فإن العمليات تتطلب طلبًا مسبقًا عبر المحاكم.

العمل الذين يتسلمون رسالة فصل مشيرًا فيها إلى أي سبب أو العمل الذين يتم فصلهم شفهيًا الذين يمنعون من دخول موقع العمل، إذا لم يعتبروا في ذلك تبريرًا فإن من حقهم في هذه الحالة أن يبدأوا اجراءات التصالح.

#### ما الطريقة؟

يتم تقديم دعوى المصالحة أمام الجهة المختصة بهذا النوع من القضايا، وهي محكمة التحكيم والتوسط في إقليم جزر البليار (TAMIB) وذلك في مدة أقصاها خلال عشرين يوماً من أيام العمل (بإستثناء أيام الأحد والعطل) منذ لحظة حدوث عملية الفصل من العمل. وتقييم طلب المصالحة بهذا الشكل من شأنه أن يلغي فترة انتهاء المدة القانونية. حسب فترة انتهاء المدة يستأنف في اليوم التالي من محاولة التصالح مع رب العمل أو بعد مرور 15 يوماً من تقييم الطلب بهذا الصدد ولكن دون أن تعقد المصالحة في حد ذاتها. وفي هذه الحالة، وبعد مرور ثلاثين يوماً دون حدوث واقعة المصالحة، سوف يعد الأمر منتهياً والاجراء تلمًا، وهو ما يجب أن يؤخذ في الحسبان.

#### كيف يتم حل هذه القضية؟

محكمة التحكيم والتوسط في جزر البليار (TAMIB) تقوم بإستاء الطرفين من أجل التوصل إلى اتفاق ويمكن أن يحدث:

## دليل العمل

- اتفاق: يمكن أن يكون من بين ما يتم الاتفاق عليه (العودة إلى العمل أو التعويض، بما في ذلك الرواتب المتبقية عن فترة الاجراءات أمام المحكمة).

- عدم التوصل إلى اتفاق: على العمل أن يقدم دعوى أمام محكمة الشؤون الاجتماعية خلال الأيام المتبقية من العشري، بعد استقطاع الأيام التي مرت منذ الفصل من العمل على يد رب العمل حتى تقديم دعوى المصلحة بهذا الشأن.

### ماذا يحدث لو كان هناك عدم ممثل أمام المحكمة؟

بعد أن يتم اشعار الطرفين بجلسة المصلحة في المحكمة ولم يمثل طالب التصالح، ولا يقدم مبرراً، فسوف يؤخذ في عين الاعتبار أن الدعوى لم تقدم ويحفظ كل ما تم اتخاذه من اجراءات في هذا الصدد.

إذا لم يمثل الطرف الآخر فإن المصلحة سوف تعتبر قد تم محاولتها دون جدوى وعلى القاضي أو المحكمة أن تقر الوضع أو سوء التقدير إذا لم يكن عدم التمثول ليس له ما يبرره، مع فرض غرامة مالية قدرها 601,1 يورو إذا صدر الحكم في اليوم نفسه لهذه الجلسة، والتقت في الجوهر مع الزعم المقدم في دعوى التصالح، وسداد أتعاب المحامين.

### فيم يمكن الطعن؟

يمكن الطعن في اتفاق التصالح من أي طرف من الطرفين ومن الذين قد يتعرضون لأضرار بموجب هذا الاتفاق، وذلك أمام المحكمة المختصة لمعرفة موضع المصلحة، وذلك عبر ممارسة فعل الالغاء لأسباب تلغي العقود.

تنتهي صلاحية الطعن خلال ثلاثين يوماً منذ اتخاذ اتفاق المصلحة. وتنتهي المدة للمتضررين منذ معرفتهم بالاتفاق.

### هل تنفيذ ما تم الاتفاق عليه اجباري؟

ما يتم الاتفاق عليه في المصلحة سوف يتمتع بقوة التنفيذية بين الطرفين الحاضرين دون حاجة إلى تأكيده أمام المحكمة، مع امكانية أنه يمكن أن يأخذ مجرى التنفيذ المتبع في تنفيذ الأحكام القضائية بصفة عامة.

## دليل العمل

### 2.2.7. دعوى أمام محكمة الشؤون الاجتماعية

#### ما معنى هذا؟

بعد انعقاد أو محاولة عقد جلسة التصالح دون التوصل إلى اتفاق، يجب على العامل أن يقدم الدعوى المناسبة أمام محكمة الشؤون الاجتماعية، مع تقديم شهادة تبرر واقعة المصالحة، وفي هذه الحالة يجب أن يقدمه في بخر خمسة عشر يوماً، ابتداءً من الأشعار التالي بهذا الصدد.

يمكن للعامل أن يرفع الدعوى وحده أو بعد تلقي المشورة أو ممثلاً بمحامٍ أو نائب محلي، لخصائي اجتماعي أو نقابة في حالته. وبصفة عامة ستكون المحكمة هي الجهة المختصة التي توجد في منطقته لتقديم هذه الخجمة أو القربية من عنوانه وذلك حسب اختيار صاحب الدعوى، أي العامل المتضرر.

الفترة التي يتم خلالها تقديم الدعوى هي عشرين يوماً منذ اللحظة التي يحدث فيها فصل العامل (يضاف إلى ذلك الأيام التي تجري بين اليوم التالي للفصل وتقديم دعوى التصالح، مع ما يمر بين اليوم التالي لانعقاد جلسة التصالح، ويوم تقديم الدعوى أمام محكمة الشؤون الاجتماعية). هذه المدة ستكون ذات نفاذ على كافة المستويات. إذا تم رفع دعوى بسبب الفصل ضد شخص عين عن طريق الخطأ أنه صاحب العمل وإذا ما أثبت في القضية أن رب العمل شخص آخر، فسيكون في قدرة العامل أن يرفع دعوى أخرى ضد هذا الأخير، دون أن يبدأ حساب المدة المسموح برفع الدعوى خلالها إلى أن يثبت من هو صاحب العمل.

#### ما خواص الدعوى؟

يجب أن تصاغ كتابةً وتحتوي على ما يلي:

- معلومات صاحب الدعوى، حسب المعلومات الموجودة في بطاقة الأجانب TIE ، إذا كان أجنبياً، أو بطاقة الهوية الوطنية DNI إذا كان إسبانياً ومعلومات أولئك الأشخاص الذين يريد أن تستدعيهم المحكمة للدلاء بشهادتهم وعواينهم، وأسماء وألقاب الأشخاص القلثونيين والعينيين. إذا كان كنت الدعوى ستوجه ضد مجموعة ليست لها شخصية فيجب أن يوضع اسماء وألقاب الذين يظهرون كمنظمين، مدراء أو قلثمين على العمل وعلاوينهم.

## دليل العمل

- بيان الأحداث وعرضها بشكل واضح ومحدد، التي يقمها رجل الأعمال وكل الأشخاص الذين يصبحون حسب التشريع القائم ضروريين لحل القضايا المطروحة. لا يمكن تحت أي ظرف من الظروف الإشارة إلى أحداث مختلفة عن تلك المطروحة في جلسة التصالح، باستثناء حالة حدوث اسناد أخرى في وقت لاحق.
- مكان العمل، الدرجة المهنية، المواصفات الخاصة للعمل في حالة وجودها التي كن يقوم بها قبل حدوث الفصل من العمل، الراتب، زمن وصيغة الدفع وأهمية العمل في هذه الشركة.
- تاريخ فاعلية الفصل والشكل الذي حدث به.
- إذا كن العامل يضطلع أو اضطلع في السنة السابقة على الفصل صفة الممثل القانوني أو النقابي للعاملين.
- إذا كن العامل متنسباً إلى أي نقابة عمالية، على افتراض أن النقابة تشير إلى عدم صحة الفصل لأنه حدث نون حضور مندوبي النقابة في حالته.
- إذا قام صاحب الدعوى بالاجراءات القضائية بنفسه، فعليه أن يضع عنواناً في البلدة التي تقع فيها المحكمة التي ستقوم بالنظر في هذه القضية.
- التاريخ والتوقيع.

### متى يصدر الحكم؟

بعد انعقاد الجلسة في محكمة الشؤون الاجتماعية سيقوم القاضي بإصدار الحكم خلال 5 أيام سيقوم فيه أن الفصل لاغ، غير قانوني أو على العكس، قانوني، ويبلغ الطرفين بحكمه هذا خلال اليومين التاليين.

### هل يمكن الطعن في الحكم؟

يمكن لصاحب العمل أو العامل الطعن في الحكم أمام قسم الشؤون الاجتماعية بالمحكمة العليا خلال الأيام الخمسة التالية من اشعاره بالحكم. في القضايا التي ينفذ فيها أفعال منبثقة عن الفصل من العمل وحكم المحكمة الذي يعلن الغاء الفصل

## دليل العمل

أو عدم قانونيته على يد رب العمل وقيام هذا الأخير بتقييم طعن فيه سيكون مجبراً خلال فترة الاجراءات أن يدفع للعمل نفس الراتب الذي كان يتقاضاه قبل وقوع هذه الأحداث. على العمل أن يواصل تقديم خدمته إلا إذا صاحب العمل مستعداً لسداد الراتب دون تلقي خدمات العمل في مقابل هذا الراتب.

هذا الالتزام ينسحب على صاحب العمل أيضاً إذا قام العمل بتقييم الطعن و صدر الحكم بعدم فاعلية الفصل من العمل أو ما إذا كان قد لختيار قبوله في العمل من جديد.



## 8. الضمان الاجتماعي والحماية من البطالة

### 1.8. الضمان الاجتماعي

تضمن الدولة الإسبانية، من خلال نظام التأمين الاجتماعي، للمواطنين الإسبان المقيمين على الأراضي الوطنية الإسبانية وكذلك للمواطنين الأجانب المقيمين على الأراضي الإسبانية أو الموجودين بطريقة قانونية في البلاد الإسبانية، سواء أكان ذلك النشاط المهني لهؤلاء وأولئك يندرج تحت الصيغة المساهمة، أو كانت صيغة الوفاء بالشروط المطلوبة في الصيغة غير المساهمة، وكذلك بالنسبة للأهالي أو المشابهين لهم الذي يضطلع العامل بشؤونهم. الحماية المناسبة في حالة القضايا والمواقف التي يحددها القانون في كلا الافتراضين، يمارسان نشاطهما في الأراضي الإسبانية وهم:

## دليل العمل

- العمال الذي يعملون لحساب الغير.
  - العمال الذين يعملون لحسابهم الشخصي.
  - عمال شركاء في تعاونيات العمل المشترك.
  - الطلاب.
  - الموظفون العموميون، المدنيون والعسكريون.
- بخصوص الخدمات المتعلقة بالنموذج غير المساهم، يدخل في هذا كل الإسهان المقيمين في الأراضي الوطنية والأجانب الذين يقيمون في إسبانيا بشكل قانوني.

### ما تكوين نظام التأمين الاجتماعي؟

يدخل في النظام العام والأنظمة العلمة ما يلي:

- الزراعي.
- عمل البحر.
- العمل الذين يعملون في أعمال حرة.
- المعلمون في المنزل.
- مناجم الفحم.
- الطلاب (تأمين دراسي)
- الموظفون.

### ما الخدمات الرئيسية التي يقدمها التأمين الاجتماعي؟

من بين الخدمات الرئيسية نجد:

- الرعاية الصحية.
- المساعدات الصيدلانية.



## دليل العمل

- العجز المؤقت مثل:
  - المرض العلم أو المهني.
  - حادث عمل أو علم.
  - فترات مراقبة الأمراض المهنية:
- رعاية طفل.
- الخطر خلال الحمل.
- العجز الدائم.
- الجروح الدائمة التي لا تؤدي إلى العجز.
- المعاش.
- الحماية للموت أو البقاء على قيد الحياة.
- الخدمات الأسرية.
- تأمين اجباري للشيخوخة والعجز (S.O.V.I).
- معاشات طرئة بسبب أعمال إرهابية.

### هل الانتساب إلى التأمين الاجتماعي وسداد حصصه أمر إجباري؟

نعم، فالانضمام إلى نظام الاجتماعي اجباري لكل الأشخاص المدرجين في مجال تطبيقه، بالنسبة للنوعية المساهمة، وهي لطوال الحياة والنظام كله.

سداد حصص التأمين الاجتماعي اجباري لمن يقومون بنشاط مهني يجعلهم يدخلون تحت أي نظام من نظام التأمين الاجتماعي، في نظام المساهمة.

في حالة العمل الأجنبي فإن الانتساب للتأمين الاجتماعي يجب أن يتم بعد الحصول على تصريح العمل والإقامة.

إذا ثبت في لحظة طلب بطاقة هوية الأجنبي أو إذا مر شهر منذ دخوله إسبانيا، أنه لم يكن هناك ما يثبت انتساب العمل المرخص له مبدئياً بالإقامة والعمل، فإن السلطات المعنية يمكنها تلغي هذا

## دليل العمل

الترخيص المقم له.

إذا لم يفِ صاحب العمل بالتزامه في هذا الصدد فيمكن للعمال أن يطالبوا مباشرة دخولهم التأمين الاجتماعي وسداد حصصه. هذا الجهاز من حقه أن يبدأ إجراءات انتساب العامل بطريقة طوعية منه، نيابة عن العمل.

### مهم

حصص التأمين الاجتماعي مبلغ يستقطعه رب العمل من بيان الراتب ويسدده للتأمين الاجتماعي وعلى العامل أن يسدد عن الطوارئ العامة (الأمراض العامة والحوادث غير المتعلقة بالعمل)، البطالة (باستثناء العمال الموسميين والطلاب) والتأهيل المهني. سداد حصص الضمان الاجتماعي ضروري لتجديد تصاريح الإقامة والعمل.

## 2.8. الاتفاقيات الثنائية

هل توجد اتفاقيات ثنائية بين إسبانيا وبعض الدول في مجال خدمات التأمين الاجتماعي؟

نعم، هناك اتفاقيات ومعاهدات دولية ثنائية في مجال التأمين الاجتماعي مع 20 دولة في العالم اليوم.

كل اتفاقية لها خواصها المختلفة عن الاتفاقيات الأخرى لكنها تطبق على العاملين الذين ينطبق أو كل ينطبق عليهم تشريعات التأمين الاجتماعي لحد البلدين الموقعين على الاتفاقية، وسوف يستفيد من نظام التأمين الاجتماعي وبالشروط نفسها العمل الذين يعملون لحساب الغير أو لحسابهم الشخصي.

وبالنسبة للخدمات الاسهامية يجب أن نأخذ في عين الاعتبار أنه في كل الاتفاقيات يمكن تصاف كل فترات التأمين التي تم سدادها في إسبانيا وفي الدولة التي وقعت اتفاقية الضمان الاجتماعي في هذه الحالة مع إسبانيا.

وبالإضافة إلى كل هذا فإن العمل سوف يتمكن من تقاضي هذه الخدمات بصرف النظر عن

## دليل العمل

ممكن اقلته، أي سواء أكلن في إسبانيا أو في بلده.  
لمزيد من المعلومات يمكن الاطلاع من خلال شبكة المعلومات الدولية على صفحة:  
<http://www.seg-social.es/inicio/>

### 3.8. النظام الخاص للمستخدمين في المنازل

إذا كان العمل في مجال الخدمة في البيوت، فمن الذي يجب أن يسدد حصص التأمين الاجتماعي وما الحقوق؟

الخدمة في المنازل تدخل في إطار النظام الخاص للمستخدمين في البيوت، وواجب سداد حصص التأمين الاجتماعي يقع على عتق:

- صاحب العمل هو الذي يجب أن يسجل المستخدم ويسدد عنه حصص التأمين الاجتماعي إذا كان يعمل في منزله خلال 80 ساعة أو أكثر في الشهر. يقوم صاحب العمل باستقطاع الجزء الذي يجب أن يدفعه العامل من راتبه. الحصة التي تسدد للتأمين الاجتماعي بموجب هذا النظام حصة وحيدة، شهرية ولا تنقسم (ومستقلة عن الراتب الحقيقي)، ويحسب بالتطبيق على أساس السداد الذي تحدده الحكومة، مع العلم بأن نوع الحصص يحدد كل عام.

- إذا كان المستخدم يخدم لدى عدة أرباب عمل خلال فترة لا تقل عن 72 ساعة في الشهر، وخلال 12 يوماً على الأقل كل شهر. في هذه الحالة فإن من يجب أن يسدد حصة التأمين الاجتماعي كاملة هو المستخدم.

يمكن الاطلاع على قواعد ونوع حصص التأمين الاجتماعي التي تحدد كل عام في الصفحة التالية: <http://www.seg-social.es/inicio/>

بالتسوية للحقوق التي تخص العامل فإنها أقل من الخاصة بالعلمين المدرجين في النظام العام للتأمين الاجتماعي، ويمكن تلخيصها في ما يلي:

- إذا لم يكن العقد مكتوباً (لا يوجد إلزام بهذا الشأن)، فسوف يفهم أن مدته سنة، قابلة للتجديد لقرارات سنوية.

- إذا لم يقر رب العمل ببلاغه برغبته في إنهاء العقد سبعة أيام على الأقل قبل اتمام السنة، فسوف يفهم أن العقد يجدد.

- باستثناء حالة الاتفاق على أمر آخر، فإن مدة التجربة هي 15 يوماً، وفي إطارها يمكن للعامل

## دليل العمل

- ولرب العمل أن ينهي علاقة العمل دون أية نتائج تترتب على القرار المتخذ في هذا الصدد.
- أقصى حد لساعات العمل هو 40 ساعة (دون ادراج وقت الحضور المنفق عليه)، ولا يمكن أن يزيد على 9 ساعات يومية.
- في حالة هذه اليومية يجب أن يكون الراتب هو الحد الأدنى للرواتب الذي تحدده الحكومة كل عام.
- الراحة الأسبوعية تكون كل 36 ساعة عمل، مع الحق في الاستمتاع على الأقل براحة لمدة 24 ساعة متتالية، ويستحسن أن تتصاف مع يوم الأحد.
- الساعات الزائدة يجب أن تسدد بهذه الصفة، أي ساعات زائدة، والقيام بها امر طوعي ولا يمكن أن تزيد عن 80 ساعة في السنة.
- من حق العمل أن يرفع له الراتب بنسبة 3% عن كل ثلاث سنوات عمل في خدمة رب العمل نفسه وبحد أقصى 5 مرات فترة السنوات الثلاث.
- العمل له الحق في راتبين اضافيين كل عام، كل راتب من الاثنين مثل راتب 15 يوماً طبيعياً.
- كما أن العاملين في هذا المجال لهم الحق في عطل مدفوعة الأجر: 15 يوماً طبيعياً في حالة الزواج، يوم واحد للانتقل من منزل لآخر، يومان لمولد ابن، مرض خطير أو وفاة أحد الأقارب: الزوج، الأبناء، الآباء، الأجداد والأحفاد والأحفاد لقربة الدم مثل أسرة الزوج (4 أيام إذا كن سينتقل خارج البلدة)، والوقت اللازم لأداء اختبارات الأبوة والتقنية الخاصة بالاستعداد للولادة.
- كعطل خاصة بالعمل للعامل الحق في 14 في السنة، اثنتان في الأعياد المحلية. وعلى اية حال تدخل ضمن هذه العطل: أعياد رأس السنة الميلادية، السنة الجديدة، عيد العمال في أول مايو و12 أكتوبر.
- فترة العطلة السنوية ستكون 30 يوماً طبيعياً (ينخل في إطارها العطل) وعلى الأقل 15 يوماً يتم الاستمتاع بها بشكل مستمر.
- في حالة الفصل من طرف رب العمل، فإن المستخدم له حق في تعويض لمدة سبعة أيام على الأقل من الراتب عن كل سنة عمل فيها لديه، وبحد أقصى 6 رواتب شهرية.

## دليل العمل

لا يمكن أن يستفيد من هذا النظام:

- تصاريح الرضاعة وتخفيض عدد ساعات يوم العمل لرعاية الأبناء الذين نقل أعمالهم عن 8 سنوات.
- من المساعدة التي تقدم للبطالة، إذ لا يسدد عنها حصص التأمين الاجتماعي.
- رب العمل لس مجبراً على تسليم بيان مفصل الراتب ولا حتى تطبيع عقد العمل كتابياً مع المستخدم.
- يمكن خصم نسبة 45% من الراتب للسكن والغذاء.
- في حالة ما إذا كان المستخدم/مريضا ولديه "عجز مؤقت"، لا يبدأ تقاضي الخدمة حتى 29 يوماً بعد منحها له.

### 4.8. الحماية من البطالة

كيف يمكن حماية العمل من البطالة؟

- المواقف المختلفة التي يمكن بموجبها الحصول على مساعدات البطالة متعددة، وكذلك مختلف المساعدات القائمة.
- الحماية القانونية من البطالة لها نوعان:
  - خدمة المستوى المساهم (الخدمة عن البطالة).
  - خدمة المستوى غير المساهم (المساعدة في حالة البطالة).

### 1.4.8 المساعدة على المستوى المساهم

ما هي شروط الحصول عليها؟

الشروط المطلوبة هي:

- أن يكون متنسباً وتسجيله ساري المفعول في التأمين الاجتماعي.

## دليل العمل

- أن يكون في وضع بطللة قانوني.
- اثبت استعداده للبحث بنشاط عن عمل وقبول توظيف مناسب وتوقيع التزام نشاط في مجاله.
- أن يكون قد سدد على الأقل 12 شهرا خلال السنوات الست السابقة على الوضع القانوني للبطللة.
- ألا يكون قد وصل سن المعاش.

### مهم

احدى الوثائق التي يجب تقديمها لطلب مساعدة البطللة هي شهادة الشركة رب العمل مجبر على أن يسلمها للعامل في لحظة تصفية مستحقات الخدمة. هذه الشهادة تتضمن معلومات العامل، نوع العقد الذي عمل بموجبه، سبب نهاية الخدمة، قواعد سداد حصص التأمين الاجتماعي في الشهور الستة الأخيرة، إلخ. إذا لم يكن صاحب العمل قد سلمها فيجب أن تطلب منه.

### متى يكون العامل في وضع بطللة قانوني؟

الذين يعيشون وضع بطللة قانوني هم أولئك الذين يستطيعون ويريدون العمل، يفقدون عملهم بشكل مؤقت أو نهائي، أو يجدوا أنفسهم يعملون ثلث يوم العمل، مع فقدان أو تقليص الراتب بهذه النسبة. الأسباب التي يمكن أن تكون التالية:

- الفصل الجماعي من العمل، وهو ما يثبت بقرار من سلطة العمل.
- فصل غير مناسب.
- وفاة، معاش أو عجز صاحب العمل الفردي.
- فصل: الوضع القانوني للفصل يتم اثباته بواسطة اشعار من صاحب العمل على شكل رسالة فصل من العمل أو بواسطة محضر تصالح إداري أو قضائي أو القرار القضائي الذي يعلن بان الفصل مناسب أو غير مناسب.
- الفصل من العمل لأسباب موضوعية، دون حاجة إلى طلب بخصوص الفصل.

## دليل العمل

- الفصل المناسب. يتم اثباته بحكم من محكمة للشؤون الاجتماعية.
- نهية العقد لنفاذ الوقت المتفق عليه أو انتهاء الأشغال أو الخدمات التي كانت سبباً لهذا العقد بين الطرفين.
- حل علاقة العمل بين الطرفين أثناء فترة التجربة نزولاً على طلب صاحب العمل، بشرط ألا تكون نهية علاقة العمل السابقة كانت لأسباب تؤثر على الوضع القانوني للبطالة أو يكون قد فلت تريح الفصل في فترة التجربة مرحلة منتها 3 أشهر منذ انتهاء علاقة العمل السابقة أو منذ الحكم الذي أعلنت أن عملية الفصل هذه عملية سليمة من الناحية القانونية.
- انتهاء علاقة العمل طوعياً من قبل العامل لأسباب تتعلق بالنقل إلى مركز عمل آخر للشركة التي تطلب تغيير الإقامة.
- انتهاء علاقة العمل طوعياً من قبل العامل " لسبب عائل". يثبت بقرار قضائي نهائي بهذا الصدد.
- الفصل المؤقت بسبب تنظيم العمل في المؤسسة أو بسبب التقليل المؤقت لساعات العمل اليومية ثلثاً على الأقل.
- عودة المهاجرين الذين تنتهي علاقة عملهم في الخارج.
- مساجين في حالة حرية لتنفيذ الحكم أو حرية مشروطة.
- انتهاء أو توقف النشاط الموسمي للعمال المثبتين بالنظام المنقطع أو بنظام العمل الموسمي في الشركة.

### ما قيمة مبلغ المساعدة؟

عبارة عن مبلغ شهري يحسب على اساس متوسط الراتب الأساسي لتسديح حوادث العمل والمرض المترتب على العمل خلال الأيام الـ 180 الأخيرة مباشرة بعد الأيام السابقة.

### قيمة المساعدة ستكون:

- خلال الـ 180 يوماً نسبة الـ 70% من الأساسي.

## دليل العمل

- ابتداء من 181 نسبة الـ 60%.

المبلغ الأدنى سيكون بنسبة 80% في المائة من المؤشر العلم لدخل الأثر المتعددة (IPREM)، بزيادة السدس (الجزء التناسبي من الرواتب الإضافية)، عندما لا يكون لدى العمل أبناء تحت مسؤوليته. عندما يكون للعمل ابن واحد على الأقل تحت مسؤوليته نسبة الـ 107% في المائة من المؤشر العلم لدخل الأثر المتعددة بزيادة السدس.

أقصى حد من مبلغ المساعدة يكون حسب عدد الأبناء الذين تحت مسؤولية المستفيد من هذا النظام، أي العمل:

- بلا أبناء: 175% في المائة من المائة من المؤشر العلم لدخل الأثر المتعددة (IPREM)، بزيادة السدس.

- بلبن واحد: 200% من هذا المؤشر، بزيادة السدس.

- بلبنين أو أكثر: 225% من المؤشر، بزيادة السدس.

يجب الأخذ في عين الاعتبار أن المساعدات التي تقدم بسبب البطالة تسدد حصص ضريبة الأفراد الاعتباريين والتأمين الاجتماعي.

### وما هي منتهى؟

مدة المساعدة مرتبطة بفترة العمل التي سددت عنها حصص التأمين الاجتماعي خلال السنوات الست الأخيرة.

### من الذي يمكن أن يستفيد منها؟

يمكن أن يستفيد من مساعدة البطالة الجماعات القلماة:

- العاملون لحساب الغير المسجلون في النظام العام للتأمين الاجتماعي الذين ينتمون إلى دول الاتحاد الأوروبي أو إلى دول الفضاء الأوروبي ومواطنو دول ثالثة يقيمون بشكل قنوني دائم في إسبانيا مع ضرورة اثبات ذلك:

- تصريح اقلماة مؤقتة وعمل لحساب الغير مبدئي وساري الصلاحية.
- تصريح اقلماة مؤقتة وعمل لحساب الغير مجدد وساري الصلاحية.
- تصريح اقلماة مؤقت وعمل لحساب الغير مبدئي أو مجدد منته، إلى جانب طلب التجديد.



## دليل العمل

الذي قمه.

- تصاريح إقامة مؤقتة لظروف استثنائية قائمة، عندما يكون العمل قد حصل في الوقت نفسه على تصريح عمل أو سمح له بالحصول عليه، بموجب ما تنص عليه المادة 45.7 من لائحة القانون الوطني 2000/4، الذي تم التصديق عليه بموجب القانون الملكي رقم 2004/2393.
  - حالة "الأجانب المستثنيين من الحصول على تصريح عمل" طبقاً لما تنص عليه المادة 68 من لائحة القانون الوطني 2000/4، الذي تم التصديق عليه بموجب القانون الملكي رقم 2004/2393 وبعد توقف علاقة العمل يكون لدى هذه الشريحة من المواطنين الأجانب تصريح عمل ساري المفعول.
  - تصريح اقامة دائم.
  - تصريح اقامة/تواجد دائم في إسبانيا للاجئين أو الذين لا وطن لهم إلى جانب طلب تصريح الإقامة المؤقتة لظروف استثنائية سارية المفعول أو منتهية منتهياً إلى جانب طلب التجديد الذي قمه.
- عملون إسبان يعملون بنظام التعاقد في خدمة الإدارة الإسبانية في الخارج، بشرط أن ينتقل العامل العاطل عن العمل للإقامة في إسبانيا ويتم الوفاء ببقية الشروط المطلوبة قانونياً بهذا الصدد.
- موظفون في مواقع عمل وعملون بعقد للتعاون الموسمي بنظام الحق الإدارية في الإدارات العامة بما يشمل ذلك النظام العام للتأمين الاجتماعي الموظفون بنظام مراكز العمل الداخلي في إدارة السلك القضائي.
- العاملون حسب نظام العمل لحساب الغير في النظم الخاصة للتأمينات الاجتماعية التي تحمي طارئ البطالة (العاملون في مناجم الفحم، العاملون المتنبون وعمل الطوارئ لحساب الغير في النظم الزراعي الخصب، عمل البحر، بما يشمل ذلك الذين يتلقون أجراً عن الجزء الذي يقومون من الخدمات في مراكب صيد الأسماك البحرية التي تصل حمولتها إلى عشرين طنًا إجمالياً).
- العمل الأعضاء في تعديت العمل المشترك، المدرجون في نظام التأمين الاجتماعي الذي

## دليل العمل

يظل هذا الطارئ.

- المدانون الذين يكونوا قد تم اطلاق سراحهم من السجن بعد استكمال مدة العقوبة أو الحرية المشروطة.
- العمل المهجرون الذي عدوا إلى إسبانيا.
- العسكريون الاضفيون والعسكريون المحترفون في القوات البرية والبحرية.

### مهم

بعد التعرف على المساعدة يجب جمع الشروط اللازمة لتقاضياها من الضمان الاجتماعي

### أين تتم الاجراءات وما الوثائق التي يجب تقديمها؟

الاجراءات تتم في مكتب خدمة العمل العمة (SOIB) ويجب أن يرفق الطلب بالوثائق التالية:

- شهادة اثبات الوضع القانوني للبطالة: رسالة الفصل من العمل.
- شهادة أو شهادات الشركة في يكون قد خدم فيها العمل خلال الشهور الستة الأخيرة.
- نموذج التزام رسمي للنشاط.
- نسخة رسمية من وثائق سداد حصص التأمين الاجتماعي في آخر 180 يوماً على الأقل.
- بطاقة الهوية الوطنية DNI أو بطاقة هوية الأجنبي TIE وبطاقة التأمين الاجتماعي.
- اعلان كفالة عائلية ودخل في نموذج رسمي يقدمه مكتب العمل.
- استمارة تحويل المساعدة على حساب مصرفي إذا كانت هي رغبتك.

## دليل العمل

### 2.4.8. مساعدة البطالة

#### ما هي ومن يستحقها؟

إنها مساعدة غير اساهمية يستحقها العاملون الذين يعيشون ظرفاً من الظروف التي فصلها على الوجه التالي:

- الذين سدوا الحصة الاساهمية عن البطالة ويصطلعون بمسؤوليت عائلية.
- العاملون الذين تزيد أعمارهم عن 45 عاماً ويكونون قد سدوا الحصة الاساهمية عن البطالة خلال 12 شهراً على الأقل ولم يكن يصطلعون بمسؤوليت عائلية.
- العمل الإسبان المهاجرون العائتون إلى إسبانيا.
- العمل الذي، عند حدوث الوضع القانوني للبطالة، لم يقوموا بتغطية أدنى حد من سداد حصص التأمين للحصول على حصة اساهمية.
- السجناء الذي أنهمأ مدة عقوبتهم.
- العمل المعترف بأنهم عاجزون تماماً أو جزئياً نتيجة ملف المراجعة لتحسين وضع عجز كبير أو عجز مطلق دائم أو جزئي للحياة العملية العادية.

#### ما مدة هذه المساعدة؟

مدة هذه المساعدة هي التالية:

- ستة أشهر قابلة للتمديد مرتين متسويتين حتى حد أقصى قدره 18 شهراً، مع الاستثناءات التالية:
- الأشخاص الذين نقل أعمارهم عن 45 عاماً ويكونوا قد سدوا خدمة مساهمية لمدة ستة أشهر سيكون لهم الحق في فترة ستة جديدة أخرى، ليصل الاجمالي 24 شهراً.
- الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 45 عاماً ويكونوا قد سدوا خدمة مساهمية لمدة أربعة أشهر سيكون لهم الحق في فترة ستة جديدة أخرى، ليصل الاجمالي 24 شهراً.
- الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 45 عاماً ويكونوا قد سدوا خدمة مساهمية لمدة ستة أشهر لهم الحق في فترتين كل واحدة ستة جديدة أخرى، ليصل الاجمالي 30 شهراً.

## دليل العمل

### مهم

على صاحب العمل أن يقدم للعامل الوثائق الضرورية للحصول على مساعدة البطالة. يعاقب على عدم الوفاء بهذا الأمر كجسنة خطيرة حسب القوانين.

التفتش على العمل والتأمين الاجتماعي يشمل من بين صلاحياته ليس فقط الالتزام بشروط العمل، بل أيضاً القوانين المتعلقة بالتأمين الاجتماعي والعمل.



## 9. التمثيل الجماعي والعمل النقابي

### 1.9. العمل النقابي للعمال

#### ما النقابة؟

إنها المنظمة الديمقراطية للعمل التي تدافع عن مصالحهم.

## دليل العمل

### من يستطيع الانتماء إلى النقابات؟

كل العمل يتمتعون بحق العمل النقابي للترويج لمصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها. الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية، والمتعلقة بالحرية النقابية وحق الانتساب، التي صدقت عليها إسبانيا، تقر بأن كافة العمل يتمتعون بالحق في الانتساب إلى التنظيمات النقابية دون أي تفرقة أو تصريح مسبق.

من الضروري أن تعلم أن حق الانتساب إلى النقابة اختياري، وهو حق فردي منصوص عليه في الدستور الإسباني وكذلك في لائحة العمل، وأن الحرية النقابية حق لجميع العمل ويتمتع بحماية خاصة.

### ماذا يعني العمل النقابي؟

بعد الانتساب للنقابة، للعمل الحق في العمل النقابي، وهو يقوم على أسس امكن ممارسة الأعمال النقابية أو القيام بالمشاركة في الأنشطة التي تنظمها النقابة بهذا الصدد، داخل وخارج المؤسسة دون خوف من أي انتقام وظيفي:

- للعمل الحق في المشاركة في اجتماعات العمل الأعضاء في النقابة التي تنظم في الشركة، بشرط أن يبلغ صاحب العمل مسبقاً، سواء أكانت هذه الاجتماعات في إطار ساعات العمل ولا تؤثر على النشاط اليومي الاعتيادي للشركة.
- يمكنه الاستمتاع أيضاً في حرية نشر معلومات نقابية في الشركة، وكذلك تلقيها، في الحدود المنصوص عليها داخل قانون الاجتماع.
- له حرية اختيار الممثلين داخل النقابة بشكل حر وديمقراطي.

العمل ليس مجبراً على اخبار رب العمل بأنه عضو في نقابة. الدستور الإسباني يكفل الحرية الفكرية، والحرية الدينية وحرية العبادة، وكذلك الحق في الحميمية والكرامة في مجل العمل، وكذلك الحق في الأفكار والقاعات الدينية، والسياسية والنقابية، دون أن يجبره أحد، بما فيهم رب العمل، أن يعرب له عن هذه الأمور أو ما إذا كان عضو في نقابة. هذا بالإضافة إلى أن لائحة العمل تمنع التفرقة في الحصول على عمل أو ممارستها بعد الحصول على عمل بسبب الانتماء أم لا إلى نقابة عمالية.

### 2.9. مشاركة العمال في الشركة

حق مشاركة العمل في الشركة يتم بواسطة مندوبي العاملين ولجان الشركة نفسها، دون أي إضرار بأي أشكال من أشكال المشاركة الأخرى.

#### من هم مندوبو العاملين؟

إنهم عبارة عن أجهزة فردية تمارس نشاطها بشكل مشترك وجماعي في مراكز العمل الصغيرة. يشكل تمثيل العمل في الشركة أو في مركز عمل يقل عدد العاملين به عن 50 فرداً وأكثر من 10 عاملين. وبالطريقة نفسها يمكن الحديث عن مندوب للعاملين في تلك الشركات أو المراكز التي يتراوح عدد العاملين بها ما بين ستة وعشرة عمال، إذا ما راي هؤلاء العمال ذلك بأغلبية في ما بينهم.

#### ولجنة الشركة؟

إنها الجهاز التمثيلي والنقابي لمجموع العاملين في الشركة أو مركز العمل، وتتشكل في كل مركز عمل يصل عدد العاملين فيه إلى 50 شخصاً أو ما يربو على هذا العدد.

#### من يمكن أن ينتخب المندوبين و/أو أعضاء لجنة الشركة؟

كافة العاملين، سواء كان العاملون من المواطنين أو من الأجانب، في الشركة أو في مركز العمل الذين تزيد أعمارهم على أكثر من ستة عشر عاماً ويتمتعون بأقدمية في الشركة لمدة شهر على الأقل.

#### من الذي يتمتع بالحق في الترشيح كي ينتخب مندوباً و/أو عضواً في لجنة الشركة؟

كافة العاملين، من المواطنين أو الأجانب، في الشركة أو في مركز عمل، الذين تصل أعمارهم إلى ثمانية عشر عاماً وأقدمية في الشركة لا تقل عن ستة أشهر، باستثناء تلك الأنشطة التي يتم الاتفاق عليها في اتفاقية عمل جماعية لمدة أقل، بسبب تحريك العاملين، مع حد أدنى للأقدمية لا يقل عن ثلاثة أشهر.



### 10. المفاوضات الجماعية

تعد المفاوضات الجماعية بمثابة أعلى تعبير وأداة أساسية يجب أن يتم من خلالها معظم العمل النقابي. وتشمل هذه المفاوضات الجماعية أكثر من مسيرة اعداد لاتفاقية عمل جماعية، إذ تشمل كل نشاط الإدارة إلى جانب التشغيل المشترك لمسيرة في الشركة، وبشكل أوسع تشمل كافة العلاقات المتعلقة بالعمل. ومن خلال هذه المسيرة، اي المفاوضات الجماعية، يتم تعزيز تنظيم العمال ووحدتهم وتضامنهم.

#### 1.10. الاتفاقية الجماعية

##### ماذا تعني الاتفاقية الجماعية؟

إنها اتفاقية موقعة بين ممثلي العمل ورجل الأعمال لوضع شروط العمل والانتاجية. وفي الوقت نفسه يمكن أن تنظم السلم المهني من خلال وضع الالتزامات التي يتفق الطرفان عليها لتنفيذها والالتزام بها.

وهي في الوقت نفسه لجزائية للموقعين عليها، بموجب القواعد القانونية التي تضعها الدولة بهذا الصدد.

## دليل العمل

كما أنها التعبير النهائي أو نتيجة مسيرة مفاوضات جماعية على شكل اتفاق وهي لمجل محدد: شركة، قطاع، إلخ.

### من يتمتع قانونياً بحق التفويض؟

في اتفاقيات الشركات أو في مستوى أقل:

- مندوبو العاملين ولجنة الشركة.
- التمثيلات النقابية (في حالة وجودها) واصطلاحاً بالأغلبية في لجنة الشركة، عندما تؤثر اتفاقية العمل الجماعية على إجمالي العاملين في الشركة.
- رب العمل أو الممثلون القانونيون.
- في اتفاقيات العمل على مستوى القطاع:
  - النقابات العمالية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني أو على مستوى الإقليم.
  - النقابات التي بها كحد أدنى نسبة 10% من أعضاء لجان الشركة أو مندوبي العاملين، على المستوى الجغرافي أو الوظيفي للاتفاقية.
  - جمعيات أرباب العمل التي بها نسبة 10% من أصحاب العمل المدرجين في مجال الاتفاقية العمالية، بينما يمكن للعمل أن يقوموا باحتلال على الأقل نسبة العشرة في المائة في هذا المجال المهني.
- في كافة الحالات سيكون من الضروري أن يعترف الطرفان ببعضهما كسلن حل للطرف الآخر.

### ماذا يجب أن تتضمن الاتفاقية الجماعية؟

- كل اتفاقية لها محتواها الخاص لأن الواقع النقابي والمهني لكل الشركات أو القطاعات مختلف أيضاً.
- ومع ذلك فإن المواضيع التي تعالجها الاتفاقية هي نفسها بصفة علمة. وعليه فإتنا يمكن أن نجد في أي اتفاقية مواداً وفقرات مجمعة في فصول رئيسية:
- لمن يعنيه ولكم من الوقت، أي، مضمار التطبيق: قطاع، منطقة جغرافية أو إقليمية حيث تطبق،



## دليل العمل

- على أي أفراد وخلال كم من الوقت.
- المحتوى الذاتي للاتفاقية، ويتضمن من أمور أخرى:
  - هيكل الراتب وبيئته، لائحة الراتب، الزيادة، شرط مراجعة الراتب، الاضافات والزيادات.
  - شروط ومسيرة لعم تطبيق على الشركة ذات النظام المتفق عليه بالنسبة للراتب حسب اتفاقية عملية ذات مجال أعلى.
  - عملية رقابة على الوقت وتنظيم العمل.
  - يومية العمل، المواعيد، الساعات الاضافية والتوزيع غير المنتظم لمواقع العمل في الشركة.
  - دخول الشركة، التأهيل، الترويج المهني وتغيير مواقع العمل.
  - الصحة العملية، اجراءات الوقاية والحماية، قواعد، خدمات طبية، أمن ونظافة العمل، إلخ.
  - تحسينات وفوائد اجتماعية، وسلف وقروض وائتمانات وتأمينات ومنح دراسية.
  - سياسة تشجيع العمل والتعقدات.
  - قضايا حل منازعات ناشبة في مراحل التشور مع ممثلي العمال بسبب قضايا التحريك الجغرافي، التعديلات الجوهرية لظروف العمل، تعليق عقد العمل أو الفصل الجماعي من العمل.
  - حقوق العمل النقابي للنفقات في الشركة، لجن الشركة أو مندوبي العاملين بالشركات.
  - خطط التأهيل المهني: الحلقات الدراسية التي يجب القيام بها، الأفراد الذين سوف يتلقون هذه الحلقات الدراسية التأهيلية، المراكز التي تدرّسها والقرارات الممنوحة والترخيص المقدم.
  - إلخ...
- متبعة وتنفيذ الاتفاقية. كل الاتفاقيات يجب أن تنشئ لجانًا متسوية العضوية، مكونة من

## دليل العمل

ممثلين عن العاملين وعن الشركة من أجل مراقبة تنفيذها وتفسير محتواها عندما يكون هذا الأمر ضروريًا.

### لماذا تعد ذات أهمية؟

لأنها قاعدة إجبارية للذين يوقعون عليها ولأنها تحسن وتحدد بموجب اتفاق أو تعهد الكثير من الحقوق والواجبات في لائحة العاملين.

بعد توقيع الاتفاقية الجماعية سوف يصبح نشرها أمر إجباريًا ومجانيًا في النشرة الرسمية الخاصة بـ إقليم جزر البليار (BOIB).

## 2.10. النزاعات الجماعية

### ما النزاعات الجماعية؟

تعني ابداء الاختلاف لأسباب تتعلق بالعمل بين رجال الأعمال والعاملين، وتؤثر في النهاية على مصلح العاملين. ويمكن تحديدها على النحو التالي:

- نزاع جماعي يتعلق بتفسير وتطبيق القاعدة القانونية أو الاتفاقية، قرار أو ممارسة رب العمل بهذا الصدد.
- نزاع مصلح يُرمع فيه تعديل أو احلال قاعدة تنظيم للعمل يمكن ادخال تطبيقها في هذا المجال للطرفين.

### ما الاضراب عن العمل؟

إنه إلغاء سير العمل الذي يؤدي بشكل جماعي ومتفق عليه بين العاملين،

وكي يكون الاضراب عن العمل قانونيًا يجب اتباع مسيرة محددة بما يلي:

- اتفاق يتم التوصل إليه في اجتماع مشترك لممثلي العمل، بأغلبية، مع تسجيل هذا في المحضر المناسب. يجب أن يكون ذلك بواسطة عملية تصويت إذا رأى العمال ذلك، وفي هذه الحالة فإن عملية التصويت يجب أن تكون سرية وتُقرر بأغلبية بسيطة. ويكون ذلك بموجب اتفاق تتخذه التنظيمات النقابية التي تتمتع بتمثيل في المحيط الجغرافي الذي سيتم فيه الاضراب عن العمل

## دليل العمل

بهذا الشكل.

- يجب اشعر رب العمل أو أرباب العمل المتأثرين بهذا القرار وكذلك سلطات العمل، وذلك بموجب مكتوب وقبل خمسة أيام طبيعية من تاريخ بدء الاضرار. في حالة شركات الخدمات العمة فإن هذا الاشعر المسبق يجب أن يكون قبل عشرة أيام طبيعية.
- تشكيل لجنة الاضراب عن العمل، وتتكون من اثني عشر عملاً كحد أقصى، على أن يكونوا من العاملين في المراكز المتضررة. تضطلع هذه اللجنة بالمشاركة كافة الاعمال التقليدية، الادارية أو القضائية التي يتم اتخاذها من أجل حل النزاع، وسيكون عليها أن تضمن خلال فترة الاضراب تأمين الحد الأدنى من الخدمات الضرورية لأمن الشركة والحفاظ عليها من أي مشاكل قد تحدث.

الأثر التي يسببها هي:

- ممارسة الحق في الاضراب عن العمل لا يلغي علاقة العمل.
- خلال الاضراب يُعد العقد معلقاً، والعمل ليس له حق في الراتب وسيكون وضعه في التأمين الاجتماعي وضعاً خالصاً.
- سوف تُحترم حرية العمل لأولئك العمل الذين لا يردون المشاركة مثل الآخرين في الاضراب عن العمل.
- وبالرغم من ممارسة الحق في الاضراب عن العمل فإن بعض العمل سيكونون مضطرين إلى مواصلة نشاطهم إذا كان عليهم أن يقوموا بخدمة الأمن أو صيانة الشركة، أو ما إذا كان على الشركة أن تقوم بتقديم خدمة جوهرية للاقليم ( هذا الأمر الأخير ستقره السلطات الحكومية في الاقليم).
- لن يكون للعمل الحق في المساعدة المالية عن العجز المؤقت الذي يبدأ في ظرف من هذا النوع وطالما كان هذا الوضع قائماً.
- لن يكون للعمل حق في المساعدة التي تقدم في حالة البطالة بسبب تعليق عقد العمل في هذه الحالة.

وضع حل لهذا الحالة يقوم على أسس:

منذ لحظة الاشعر المسبق وخلال الاضراب، على كل من لجنة الاضراب ورب العمل وفي

## دليل العمل

حالته الممثلين المعينين من قبل لجان الاضراب وأرباب العمل المتضررين، أن يتفاوضوا من أجل التوصل إلى اتفاق. الاتفاق الذي يقضي إلى انتهاء الاضراب عن العمل سوف يتمتع بالقوة التي تم التوصل إليها في الاتفاقية الجماعية.

### ما معنى اغلاق مقر العمل بقرار من صاحبه؟

هو اغلاق مركز العمل على يد رب العمل، وذلك في حالة الاضراب عن العمل أو أية شكل آخر من عدم الانتظام الجماعي في نظام العمل، عندما يكون هناك أحد الأسباب التالية:

- وجود خطر ملحوظ للعنف قد يقع للاشخاص أو اضرار خطيرة للأشياء.
  - شغل غير قانوني لمركز العمل أو خطر مؤكد من حدوثه.
  - عدم حضور أو حدوث خلل في العمل تحول بشكل خطر دون استمرار مسيرة الانتاج الطبيعية.
- رب العمل الذي يقوم باغلاق مركز العمل عليه أن يبلغ هذا القرار خلال اثنتي عشر ساعة إلى سلطات العمل المعنية.
- اعادة فتح مركز العمل، بعد زوال الأسباب التي دعت إليه، بمبادرة شخصية من رب العمل أو بطلب من العمال أو من سلطات العمل المعنية.

## دليل العمل

الأثر التي يسفر عنها هي:

- خلال فترة إغلاق مركز العمل بهذا الشكل سوف يُفهم أن عقد العمل معطوق وليس للعامل حق في تقاضي الراتب. سيكون وضعه في التأمين الاجتماعي وضعاً خاصاً يحتفظ له بحقه مسجلاً ساري المفعول.
- لن يكون للعامل حق في المساعدة المالية التي تُدفع في حالة العجز المؤقت عن العمل عندما يحدث هذا العجز أثناء الإغلاق.
- لن يكون للعامل حق في المساعدة المالية التي تُدفع له في حالة البطالة وذلك عن حالة تعطيق عقد العمل في هذه الظروف.

## دليل العمل

### خدمة العمل العامة

Servicio Público de Ocupación  
(SOIB)

بالمادي مايورقة:

Gremio de Tejedores, 38  
(Polígono de Son Castelló)

هاتف: 971 176 300

<http://www.caib.es>

Miquel Marqués, 13

هاتف: 971 770 975

Mateu Enric Lladó, 21

هاتف: 971 728 625

Jordi Villalonga i Velasco, 2

هاتف: 971 469 151

### مايورقة:

#### الكودية

Teodoro Canet, 31

هاتف: 971 549 398

#### مغالوف

Crta. Sa Porrassa, 6

هاتف: 971 132 182

#### فيلانيتش

San Agustín, 13

هاتف: 971 827 017

#### إنكا

Avda. Des Raiguer, 99

هاتف: 971 881 103

#### ماتكور

Jaume II, 26

هاتف: 971 553 397

### عناوين وأرقام هاتف ذات أهمية

#### - مركز استعلامات وتوجيه الهجرة

Centro de Información y  
Orientación para la Inmigración

بالمادي

Eusebio Estada, 48

هاتف: 971 764 588

#### - مكتب الأجانب

Oficina de Extranjeros

بالمادي مايورقة:

Ciudad de Querétano, s/n

هاتف: 971 989 170

<http://www.extranjeros.mtas.es>

#### أبييتا:

Pº Juan Carlos I, s/n (Casa del Mar)

هاتف: 971 989 055

#### مينورقة:

Pza. Augusto Miranda, 22

هاتف: 971 989 280

## دليل العمل

### يوكماجور

San Cristofol, 33  
هاتف: 971 203 181

مؤسسة اعداد رجال الأعمال والعمال  
السياحيين في البليار (FETB).

### بالما دي مايورقة:

Cardenal Rosell, 35  
[Coll d'en Rebassa]  
هاتف: 971 910 190

### مغالوف:

Lope de Vega, 8  
هاتف: 971 130 301

معهد التأهيل والدراسات  
الاجتماعية IFES-UGT.

### بالما دي مايورقة:

Son Ferragut, 1 bajos  
هاتف: 971 502 637

محكمة التحكيم والتوسط في  
جزر البليار (TAMIB)

### بالما دي مايورقة:

Avda. Conde Sallent, 11 2º  
هاتف: 971 763 545  
<http://www.tamib.es>

### مينورقة:

### ثيوداديليا

Antoni Maria Claret, 70  
هاتف: 971 385 914

### ماو

Pza. Miranda, s/n  
هاتف: 971 362 930

### إبيثا:

### سان أنطوني

Bisbe Torres, 7  
هاتف: 971 348 066

### ثيوتات

Isidor Macabich, 57  
هاتف: 971 300 012

### فورمنتيرا:

San Juan, 46  
هاتف: 971 321 141

خدمات التوجيه الاجتماعي-العملي  
المتخصصة للأجانب

الاتحاد العام للعمال

Confederación General de  
Trabajadores CGT

### بالما دي مايورقة:

Angel Gimerá, 48D  
هاتف: 971 440 637

## دليل العمل

### مغالوف

Crta. de la Portassa, s/n  
هاتف: 971 131 764

### مناكور

Príncipe, 23 bajos  
هاتف: 971 552 522

### سا بويلا

Pau, 13 1º  
هاتف: 971 540 850

### سويير

Gran Via, 43  
هاتف: 971 633 704

### مينورقة:

#### ثيوداديبلا

Avda. de Palma, s/n  
هاتف: 971 382 786

#### فيريريس

San Joan, 10  
هاتف: 971 373 479

#### ماهون

Plaza Miranda, s/n  
هاتف: 971 369 920

#### إيبينا:

Avda. Ignasi Wallis, s/n  
هاتف: 971 315 198

### مينورقة:

Artrutx, 10B 1º 1ª (POIMA)  
هاتف: 971 356 554

### إيبينا:

Baleares, 2 1º E (Ibiza)  
هاتف: 971 398 271

## الاتحاد العام للعمال (UGT)

### بالمادي مايورقة:

Arquitecto Bennazar, 69 5º  
هاتف: 971 764 448  
<http://www.ugt.es>

### مايورقة:

#### الكوديا

De la Asamblea, 2 B  
هاتف: 971 546 839

#### أرينال

Bartolomé Calafell, 16  
هاتف: 971 490 714

#### فيلانيتش:

Nuño Sanz, 14  
هاتف: 971 827 555

#### إنكا

Joanot Colom, 4  
هاتف: 971 881 819



## دليل العمل

### فهرس المواد

76	..... العمل النقابي
59	..... التصالح
14	..... تصريح العمل لحساب الغير
20	..... تصريح العمل لحسابك
49	..... مواعيد العمل
15	..... كتالوج الأعمال صعبة التغطية
79	..... لجنة الشركة
82	..... النزاعات الجماعية
16	..... التعاقد مع عمال في الخارج
30	..... عقد طارئ لظروف الانتاج
29	..... عقد دائم
29	..... عقد دائم متقطع
31	..... عقد انتداب
30	..... عقد أشغال أو خدمة محددة
30	..... عقد تدريب
30	..... عقد احلال
31	..... عقد خدمة منزلية عائلية
25	..... عقد عمل
29	..... عقد تأهيل

## دليل العمل

79	اتفاقية جماعية
37	استقطاعات
79	مندوب العاملين
43	الراحة
31	شركة عمل مؤقت (ETT)
55	مستحقات نهاية الخدمة
50	الساعات الإضافية
46	المواعيد الليلية
82	الاضراب عن العمل
41	مؤشر عام الناتج للأثار المتعددة (IPREM)
44	يوميات خاصة
27	فترة تجربة
28	اشعار مسبق
63	الحماية من البطالة
36	الراتب
40	الحد الأدنى للرواتب (SMI)
63	خدمة العمل العامة (SOIB)
63	نظام التأمين الاجتماعي
12	بطاقة هوية أجنبي (TIE)
48	العمل في وريديات
49	الاجازات
21	تأشيرة للبحث عن عمل



**Govern de les Illes Balears**  
Conselleria de Treball i Formació



<http://treballiformacio.caib.es/portal>



## Proyecto Trébol

ITINERARIO INTEGRADO DE INSERCIÓN PARA INMIGRANTES



**¿BUSCAS TRABAJO?**

¿Quieres formarte?  
¿Necesitas información?  
Ven a vernos...

**Nosotros te ayudamos**



CITA PRÉVIA AL:  
**900 502 637 - 971 764 758**

Servicio de Orientación Laboral para Inmigrantes IFES-UGT  
c/ Son Ferragut, 1 bajos.07004 Palma

Servicio de Orientación Laboral para Inmigrantes



[sol@balears.ifes.es](mailto:sol@balears.ifes.es)

UGT - Illes Balears

# دليل العمل



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES



**Govern  
de les Illes Balears**

Conselleria d'Afers Socials,  
Promoció i Immigració



Conselleria d'Afers Socials,  
Promoció i Immigració