دليل حقوق العمال بالنسبة للمهاجرين

ASOCIACIÓN MARROQUÍ
para la Integración de Inmigrantes

عنوان المقر الرئيسي c/ Jinetes, nº 5, 29012 – Málaga
952 21 89 87
aem_malaga@yahoo.es
Asociación Marroquí-España
@amarroquimalaga
@asociacion.marroqui.malaga
@AsociacionMarroqui
Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes

Índice

مقدمة 4

تشريعات العمل في إسبانيا وحقوق العمال 7
الدستور الإسباني 7
المعاهدات الدولية التي وقعتها إسبانيا 8
القانون الأوروبي 8
التشريعات الوطنية 9
قانون الشغل المعدل في ديسمبر 2021 9
الاتفاقات الجماعية 10

المفاهيم الأساسية فيما يتعلق بعلاقة الشغل 12
عقد العمل 12
وثيقة كشف الراتب 14

التمييز في العمل 17
تعريف التمييز وأنواعه 17
التنمر في العمل 18
المرأة والتمييز في العمل 19
المنظور النوعي 19

طريقة الإبلاغ عن التمييز في العمل والموارد المتوفرة 22
كيفية الإبلاغ عن التمييز 22
الوظيفي داخل مكان العمل 22
شكوى أمام الجهات القضائية والإدارية 23

مقدمة

يجب أن يعلم الشخص الأجنبي الموجود في الأراضي الإسبانية أنه، في مسائل العمل والهجرة، توجد في إسبانيا سلسلة من الحقوق التي تحميه وتساعده، ومعرفته بها أساسية وضرورية، ليس فقط لتطبيع وضعه الشخصي في البلاد، ولكن أيضًا لمعرفة كيفية إدارة أو حل أية مشكلة متعلقة بالعمل قد تنشأ في البلد الذي يعيش فيه الآن. مع هذا الدليل، الذي أعدته **الجمعية المغربية لإدماج المهاجرين**، بتمويل مشترك من الصندوق الاجتماعي الأوروبي ووزارة الإدماج والضمان الاجتماعي والهجرة، نريد بطريقة بسيطة وعملية أن يكون لدى الشخص الأساسيات في معرفة الحقوق التي يمتلكها والأدوات التي لديه لحل أي شك أو نزاع.

أول شيء يجب أن تعرفه هو أن الحد الأدنى لسن العمل في إسبانيا هو 16 عامًا، على الرغم من أن سن الرشد هو 18 عامًا. ومع ذلك، لكي يعمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 18 عامًا، يحتاجون إلى تصريح خاص من والديهم أو الأوصياء عليهم.

بعد توضيح ما سبق، من المهم أيضًا معرفة أن هناك عدة أشكال للعمل في إسبانيا، وأكثرها شيوعًا:

- **العمل المأجور:** هو ذلك الشخص الذي يقرر طواعية تقديم خدماته المهنية إلى فرد أو شركة أو منظمة، وما إلى ذلك، أي إلى طرف ثالث . يجب على صاحب العمل أن يوفر له راتبًا مقابل عمله و تسجيله إجباريًا في نظام الضمان الاجتماعي العام.

- **العمل الحر ;** هو النشاط المهني الذي يقوم به الشخص على أساس منتظم، خارج نطاق إدارة شخص آخر أو شركة أخرى. هم ما يسمون بالعاملين لحسابهم الخاص، وفي هذه الحالات، يكون العامل هو الذي يجب أن يسجل نفسه شخصياً أو من خلال وكالة أو شركة استشارية أو طرف ثالث من أجل العمل في البرنامج الخاص للعاملين لحسابهم الخاص. يمكن لهؤلاء المستقلين بدورهم إعطاء فرص عمل لأشخاص آخرين، وبالتالي يصبحون أصحاب عمل لهم.

وبالمثل، هناك إمكانية للعمل كموظف وفي نفس الوقت تعمل لحسابك الخاص، وهذا الوضع يسمى تعدد النشاطات. أو حتى، في مخطط واحد، يمكنك العمل لشخصين أو شركتين في نفس الوقت، وهو ما يُعرف بتعدد الأعمال.

تجدر الإشارة إلى أن التسجيل في أحد الأنظمة السابقة الذكر بشكل صحيح، هو دائمًا إلزامي ويشكل حقًا أساسيًا للعمال، الذين سيتمتعون بحماية الدولة منذ لحظة تسجيلهم في حالات المرض والحوادث والبطالة والتقاعد.

أخيرًا، من الضروري الإشارة إلى أنه في إسبانيا، كل شخص أجنبي يحتاج إلى التفويض الإداري للقيام بأي نشاط مربح أو مهني أو عمل. الخطوة الأولى لذلك هي أن تصرح أمام السلطات المختصة على وضعك الشخصي وتحديد هويتك. بمجرد تحديد هذا، يمكن تحديد اللوائح، العامة أو الخاصة، التي تنطبق على حالتك. وفيما يلي نوضح بعض الحالات:

- بالنسبة لمواطني الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، سيتم تطبيق النظام العام للأجانب عليهم: القانون الأساسي 4/2000، بتاريخ 11 يناير، بشأن حقوق وحريات الأجانب في إسبانيا واندماجهم الاجتماعي، الذي ينظم النظام العام للأجانب بالصيغة التي قدمتها تعديلاته المختلفة.

- بالنسبة لمواطني الاتحاد الأوروبي وعائلاتهم: المرسوم الملكي 240/2007، المؤرخ في 16 فبراير، بشأن الدخول والتداول الحر والإقامة في إسبانيا لمواطني الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والدول الأخرى الأطراف في اتفاقية المنطقة الاقتصادية الأوروبية، والتي تنص على نظامهم ونظام أفراد أسرتهم. لهؤلاء الاشخاص الحق في:
  - مزاولة أي نشاط، سواء كموظفين أو كعاملين لحسابهم الخاص، لتقديم أو تلقي الخدمات أو للإقامة بإسبانيا بشكل دائم بعد القيام بنشاط معين وفق نفس الشروط المطبقة على المواطنين الإسبان.
  - الترشح و مزاولة الوظائف العمومية التي تقدمها الإدارات العامة.
  - المساواة مع المواطنين الإسبان في الرواتب والترقيات والتدريب المهني والضمان الاجتماعي وظروف العمل والانتماء النقابي، إلخ.

- بالنسبة للمواطنين البريطانيين وأسرهم وأي أشخاص آخرين مشمولين في نطاق تطبيق اتفاقية الانسحاب، قرار (الاتحاد الأوروبي) 2020/135 الصادر عن المجلس بتاريخ 30 يناير 2020 وقرار تنفيذ المفوضية.

- بالنسبة للمتقدمين والمستفيدين من الحماية الدولية: القانون رقم 12/2009 المؤرخ في 30 أكتوبر، الذي ينظم حق اللجوء والحماية الفرعية، الذي يحدد مواطني الدول الأخرى الذين يتمتعون بهذا النظام للحماية الخاصة لهم ولأسرهم.

- بالنسبة للمواطنين الأجانب من الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والشباب الذين كانوا تحت الوصاية قبل بلوغ سن الرشد: بالنسبة للمواطنين الأجانب من الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والشباب الذين كانوا تحت الوصاية قبل بلوغ سن الرشد: المرسوم الملكي903/2021، بتاريخ 19 أكتوبر، الذي يعدل القانون الأساسي 4/2000، بشأن حقوق وحريات الأجانب في إسبانيا واندماجهم الاجتماعي، بعد تعديله بالقانون الأساسي 2/2009، المصادق عليه بالمرسوم الملكي 2011 /557، بتاريخ 20 أبريل.

- محترفو الاستثمار وريادة الأعمال أو البحث أو المهنيين المؤهلين تأهيلا عاليا أو التحويلات داخل الشركة: القانون 14/2013، المؤرخ 27 سبتمبر، بشأن دعم رواد الأعمال وتدويلهم، القسم 2 «التنقل الدولي»، من الفصل الأول، العنوان الخامس «تدويل الاقتصاد الإسباني»، والذي ينظم بعض الحالات، التي يتم تسهيلها وتبسيطها لأسباب تتعلق بالمصالح الاقتصادية.

تشريعات العمل في إسبانيا وحقوق العمال

تشكل قوانين العمل الأداة التنظيمية لعلاقات العمل الفردية، وكذلك الإطار التنظيمي للعمل والعمال ورجال الأعمال وتنظيم علاقاتهم.

الدستور الإسباني

دخل الدستور الإسباني حيز التنفيذ في 29 ديسمبر 1978 وهو القانون الأسمى للنظام القانوني الذي يخضع له كل من السلطات العامة والمواطنين الإسبان.

تشمل مواده الحقوق الأساسية المتعلقة بشؤون العمل، مثل:

- **المادة 1.** إسبانيا دولة اجتماعية وتعزز الحرية والعدالة والمساواة والتعددية السياسية كقيم أساسية.
- **المادة 7.** النقابات العمالية كمنظمات للدفاع عن المصالح العمالية والاجتماعية للعمال وتعزيزها.
- **المادة 14.** حول الحق في المساواة وعدم التمييز.
- **المادة 28.** الحق في الانخراط في النقابات.
- **المادة 28.2.** الحق في الإضراب (المرسوم الملكي بمثابة قانون 17/1977 بشأن علاقات العمل).
- **المادة 35.** الحق والواجب في العمل والحصول على راتب كافٍ.
- **المادة 37.** الحق في المفاوضة الجماعية واتخاذ تدابير النزاع الجماعي من قبل العمال وأرباب العمل.
- **المادة 149.1.7.** تتمتع الدولة بسلطة حصرية على تشريعات العمل، مع مراعاة تنفيذها من قبل هيئات الأقاليم المتمتعة بالحكم الذاتي.

و عليه، و بما أن تشريعات الشغل مدرجة في القانون الأسمى للنظام القانوني، فهي حقوق تتمتع بحماية خاصة، وبالتالي فهي تدخل في نطاق «الحقوق الأساسية».

الانخراط الحر في النقابات هو: الحق في العمل والاختيار الحر للمهنة ؛ نقابة مجانية ؛ الحق في المفاوضة الجماعية واعتماد تدابير الصراع الجماعي ؛ الحق في الإضراب والتجمع.

المعاهدات الدولية التي وقعتها إسبانيا

في مجال العمل، ينبغي تسليط الضوء على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذلك، الحقوق الأساسية الواردة في معاهدات حقوقية مختلفة مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

منذ عام 1919، كانت منظمة العمل الدولية مسؤولة عن تصميم نظام معايير يقوم على مبادئ الكرامة والأمن والحرية وتكافؤ الفرص للرجال والنساء من أجل تعزيز العمل اللائق.

كذلك، تجدر الإشارة إلى أن إسبانيا قد صادقت على جميع الاتفاقيات الأساسية ذات الأولوية في موضوع الشغل التي روجت لها منظمة العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، فقد وقعت 121 اتفاقية تقنية وبروتوكول واحد.

القانون الأوروبي

نظمت القواعد الصادرة عن المؤسسات الأوروبية، بطريقة ملموسة، العديد من جوانب الشغل في الدول الأعضاء للسماح بالتطبيق الصحيح لحرية تنقل العمال.

أكدت التوجيهات والتشريعات الأوروبية على حماية الحق في المساواة بين العمال الأوروبيين، مانحة مواطني الدول الأعضاء في الإتحاد حرية الاستقرار في أي إقليم، والحق في سرعة تحصيل التعويضات في حالة إفلاس الشركات.

التشريعات الوطنية

التشريعات الإسبانية محددة بموجب أحكام الدستور الإسباني، والقانون الأساسي للعمال، القانون 31/1995، الصادر في 8 نوفمبر، بشأن الوقاية من المخاطر المهنية والمراسيم الملكية والقوانين واللوائح القانونية الأخرى التي تعمل على تطويره. من بين القواعد القانونية التي تحكم ظروف السلامة والصحة في العمل، بالإضافة إلى الدستور الإسباني المذكور أعلاه نشير إلى ما يلي :

- **المرسوم التشريعي الملكي 2/2015،بتاريخ 23 أكتوبر**، الذي يصادق على النص المعدل للقانون الأساسي العمال.
  - إنها القاعدة الرئيسية التي تنظم حقوق العمال في إسبانيا.

- **القانون رقم 31/1995 الصادر في 8 نوفمبر بشأن الوقاية من المخاطر المهنية.**
  - هدفه الأساسي هو المحافظة على السلامة المهنية والصحية داخل العمل.

- **المرسوم الملكي بمثابة قانون 5/1979**، بتاريخ 26 يناير بشأن إنشاء معهد الوساطة والتحكيم والتوفيق.

- **القانون الأساسي 11/1985**،الصادر في 2 غشت للحرية النقابية.
  - يفصل هذا القانون المادة 28.1 من الدستور الإسباني، والتي تنص على حق العامل في الانضمام إلى المنظمات النقابية التي تدافع عن مصالحه وتحميها.

- **المرسوم التشريعي الملكي بتاريخ 1/1994**، 20 يونيو للضمان الاجتماعي.

قانون الشغل المعدل في ديسمبر 2021

تمت الموافقة على إصلاح قانون العمل في ديسمبر 2021 من خلال المرسوم الملكي بقانون 33/21، المؤرخ في 28 ديسمبر، بشأن التدابير العاجلة لإصلاح قانون الشغل، وضمان الاستقرار الوظيفي وتحويل سوق العمل.

هذا المرسوم الملكي، الذي دخل حيز التنفيذ في 31 مارس 2022، له ستة عناصر أساسية:

1. في المقام الأول، تختفي عقود العمل والخدمة و يتم تعويضها بما يسمى عقد ظروف الإنتاج واستبدال العامل. بالإضافة إلى ذلك، فإن العقوبات المفروضة على التوظيف المؤقت الاحتيالي هي أكثر صرامة.

2. عنصر مهم آخر في إصلاح قانون العمل هو ما يسمى بعقود التدريب المتناوبة. من أجل التوفيق بين الحياة الأكاديمية وخبرات العمل الأولى، تم تطوير هذا العنصر التعاقدي لمدة أقصاها عام واحد.

3. بهدف تقليص عقود العمل المؤقتة، تم وضع شكل ترقية رقم العقود الثابتة غير المستمرة. تستهدف هذه العقود بشكل خاص الوظائف التي يرتبط عملها بمواسم معينة من السنة.

4. يرتبط العنصر الرابع بشكل خاص بالتشريعات الخاصة بأزمة كورونا فيروس و بالضبط بملف التعليق المؤقت للشغل، حيث تم تعديل لائحة ERTE بملف تنظيم التوظيف المؤقت. وهو عبارة من آلية إدارية تحمي الشركات التي تمر بوضعية صعبة وتسمح لها بالتعليق المؤقت لعلاقة العمل مع عمالها.

5. قام إصلاح قانون العمل بالحفاظ على أهمية وأولوية اتفاقية العمل الخاصة بالشركة على الاتفاقيات القطاعية، باستثناء ما يتعلق بمبلغ الراتب. بالإضافة إلى ذلك، في الحالات التي تم فيها نهاية صلاحية اتفاق ما وتم التعرض عليه، دون التوصل لتوافق أو لإتفاق جديد، فإن قانون العمل يسمح للاتفاق القديم بالاستمرار في التنفيذ وعدم اللجوء إلى إتفاق في مستوى أعلى.

6. أخيرًا، ينص إصلاح قانون العمل على أنه أثناء التعاقد مع شركة، سيتم تطبيق الاتفاق الجماعي لقطاع النشاط المنصوص عليه في العقد على شركة أو مقاولة من أجل إنجاز خدمة معينة .

الاتفاقات الجماعية

تنبثق الاتفاقات الجماعية من المفاوضات بين أرباب العمل والنقابات. وهي تنبع على وجه التحديد من المفاوضة الجماعية بين ممثلي العمال وممثلي الشركات.

هذه الاتفاقيات ضرورية عندما يتعلق الأمر بمعرفة القواعد التي ستحكم علاقة عملك. أي شك حول حقوقك والتزاماتك، يجب عليك الالتجاء بأعمال هذه الاتفاقيات لحلها.

قد تكون هناك اتفاقيات قطاعية، تتعلق بمنطقة عمل معينة أو اتفاقيات شركة معينة، هذه الاتفاقيات يجب أن تحدد بعض الأحكام الواردة في القوانين بطريقة عامة، مثل مدة يوم العمل أو مستوى الأجر و يجب احترام هذه الاتفاقيات كما لو كانت قوانين.

المفاهيم الأساسية فيما يتعلق بعلاقة الشغل

في كل علاقة توظيف، هناك سلسلة من العناصر أو المفاهيم التي يجب أن نعرف مفاهيمها من أجل معرفة حقوقنا.

الشكل الأكثر شيوعًا للعمل هو العمل المأجور، أي العمل لدى شخص أو شركة والذي أشرنا إليه سابقًا.

عقد العمل

يتم توثيق جميع تفاصيل العمل في ما يسمى بعقد العمل، وهي الوثيقة التي تضفي الطابع الرسمي على علاقة العمل بين العامل وأصحاب العمل، حيث يتم تحديد مفاتيح الاتفاقية. هذه الوثيقة ملزمة لكلا الطرفين، أي أنها تلزمهما بالتساوي بموجب الشروط المتفق عليها.

يجب أن يتضمن كل عقد عمل سلسلة من العناصر الأساسية:

- الاسم واللقب والعنوان ووثيقة التعريف، في حالة الأجانب، NIE.
- تاريخ بدء العقد وانتهائه.
- وصف الفئة المهنية للوظيفة.
- مبلغ الراتب والأجور الإضافية الأخرى (الإستثنائية).
- ساعات العمل اليومية.
- مدة الإجازة.
- تحديد مدة الإخطار من أجل إبلاغ إنهاء العقد.
- الاتفاقية الجماعية المعمول بها وفترة التجربة.

في الختام ونظرا لأهميتها الكبيرة، فإننا سنتطرق إلى أنواع العقود الموجودة في إسبانيا، بعد إصلاح الشغل لعام 2022:

عقد لأجل غير مسمى

اعتبارًا من 30 مارس 2022، يُفترض أن كل العقود هي غير محدد المدة، بالضبط العقد الذي نوقعه دون وضع حدود زمنية لتقديم الخدمات. يمكن للعقود أن تكون شفهية أو مكتوبة، وقد كان الهدف من إصلاح عام 2022 هو تجنب الطبيعة المؤقتة وغير المستقرة للعديد من العقود.

يجب الإشارة أيضا أن هذا الإصلاح أدى إلى زيادة الحد الأدنى لراتب المهنيين إلى 1000 يورو.

عقد محدد المدة.حسب المادة 15 من قانون وضع العمال

عقد محدد المدة بسبب ظروف الإنتاج

في هذا العقد، يتراوح الحد الأقصى لمدة التعاقد بين 6 و 12 شهرًا (بهذه الحالة الأخيرة إذا تم تضمينها في الاتفاقية الجماعية المعمول بها). يتم اتخاذ هذا الشكل من التعاقد خاصة في الحملات الزراعية أو حملات عيد الميلاد المجيد و رأس السنة (بحد أقصى 90 يومًا في السنة، بشرط ألا تكون متتالية).

عقد العمل محدد المدة في حالة استبدال شخص بآخر

يمكن للشخص البديل أن يبدأ في تقديم الخدمات في موعد لا يتجاوز 15 يومًا قبل استبدال الشخص بآخر. هذا يسمح للشخص البديل بمعرفة أكثر دقة لوظائف العمل.

عقود التدريب حسب المادة 11 من قانون وضع العمال

عقد التدريب بالتناوب الذي يسمح بالعمل المأجور للغير: المادة 11.2 من قانون وضع العمال

الغرض منه هو التوفيق بين نشاط العمل المأجور وعمليات التدريب المقابلة في مجال التدريب المهني أو الدراسات الجامعية أو قائمة تخصصات التدريب في نظام التوظيف الوطني.

عقد التدريب للحصول على تجربة مهنية مناسبة لمستوى الدراسات حسب المادة 11.3 من قانون وضع العمال

يمكن الإتفاق على هذا الأسلوب التعاقدي مع الحاصلين على درجة جامعية، أو معهد متوسط أو معهد عالي، أو معهد متخصص، أو ماجستير مهني أو شهادة من نظام التدريب المهني، وكذلك مع أولئك الحاصلين على درجة معادلة في الفنون أو التربية الرياضية من نظام التعليم الذي يتيح ممارسة النشاط العمالي.

يمكن التعاقد بهذا النوع خلال الثلاث سنوات الموالية لتاريخ إنهاء الدراسة، أو خمس سنوات في حالة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة. على الرغم من بعض التغييرات، فإن هذا النوع من العقد قد تم وضعه لتعويض عقد التدريب الذي كان معمولا به في السابق.

عقد ثابت متقطع حسب المادة 16 من قانون وضع العمال

يمكن تطبيقه على تلك الأعمال ذات الطبيعة الموسمية، المرتبطة بالأنشطة الإنتاجية الموسمية، أو لتطوير تلك الأعمال التي لا تحتوي على الطبيعة المذكورة ولكنها، كونها متقطعة، لها فترات تنفيذ معينة محددة أو غير محددة . أي أنها وظائف مستقرة، لكنها متقطعة بمرور الوقت.

يسمح هذا النوع من العقود بتحصيل مبلغ التعويض عن البطالة خلال تلك الأشهر من العام التي لا يشتغل فيها. مثل وظائف المنقذين الصيفية، ووظائف قطف الفاكهة الموسمية، أو حتى سائقي الحافلات المدرسية.

وثيقة كشف الراتب

يشهد هذا المستند على دفع المبالغ المالية المختلفة التي تشكل راتب الشخص العامل. إنه ذو أهمية كبيرة لأنه يثبت أن الشركة قد دفعت الرواتب والمكافآت للأشخاص الذين يعملون لديها.

يجب أن تدرج فيه المدفوعات الإضافية وأي خصومات تتوافق مع القانون.

المكونات التي يجب أن توضع في جميع وثائق كشوف المرتبات هي:

- في البداية **بيانات التعريف** للأطراف المتعاقدة في العمل.

- **فترة التسوية**، وهي الفترة الزمنية المدفوعة حسب أيام عمل العامل.

- **الراتب الإجمالي:** هو إجمالي الدخل الذي يحصل عليه العامل ويتكون من مجموع المبلغ المدفوع و غير المدفوع بناء على هذا المجموع يتم تحديد وحساب أساس المساهمة في الضمان الاجتماعي و القاعدة الضريبية لضريبة الدخل الشخصي (IRPF).

- **مبلغ الراتب المدفوع:** هو الراتب الإجمالي المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية، أي الأموال التي يتلقاها العامل دون إجراء استقطاعات ضريبية. بمجرد خصمها، يتم الحصول على الراتب الصافي.

- **مبلغ الراتب غير المدفوع:** هو عبارة عن الخدمات التي يتلقاها العمال من الشركة والتي لا يتم فرض ضرائب عليها كراتب، ولا تطبق عليها خصومات من IRPF ولا يقتطع منها في الضمان الاجتماعي.
  - هي، على سبيل المثال، **التعويضات أو المكملات:** وهي النفقات التي قام العامل بدفعها مقدما من أجل القيام بعمله، ويجب على الشركة تعويض هذا المبلغ على وثيقة كشف الراتب.
  - أداءات و تعويضات الضمان الاجتماعي: بسبب الفصل أو الإيقاف أو النقل من العمل، النفقات التي تدفعها الشركة للإعاقة المؤقتة أو البطالة والتعويض عن التحويلات أو الإيقاف أو الفصل من العمل.

- **الاستقطاعات:** الراتب الإجمالي هو مجموع مبلغ الراتب المدفوع و غير المدفوع المذكورة أعلاه. من هذا الراتب يجب خصم مبلغ ما يسمى بالاستقطاعات، وهي:
  - اشتراكات العامل في الضمان الاجتماعي.
  - في هذه الحالات، تتحمل الشركة غالبية مبلغ المساهمة (حصة صاحب العمل) والطرف الآخر بنسبة أقل (حصة العامل) وخصم ضريبة الدخل الشخصي (IRPF) قد تختلف نسبة المساهمة حسب نوع وطبيعة الوظيفة.
  - سلفة الرواتب، إن وجدت.
  - المدفوعات العينية التي قد يتلقاها العامل.
  - خصومات أخرى مثل سداد مستحقات النقابة أو سداد القروض.

- أخيرًا، **المبلغ العيني** الذي سيتم استلامه، أي الراتب الذي يتقاضاه العامل في النهاية.

- بالإضافة إلى ذلك، ستحدد الوثيقة مكان إصدار كشف المرتب وتوقيع الأطراف وختم الشركة.

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de .....de 20..... Total días ____.

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	_____	
Complementos salariales		
_____.....	_____	
_____.....	_____	
_____.....	_____	
Horas extraordinarias	_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	
Salario en especie.....	_____	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
_____.....	_____	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
_____.....	_____	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
_____.....	_____	
Otras percepciones no salariales		
_____.....	_____	
A. TOTAL DEVENGADO.....	.....	_____
I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
%		
Contingencias comunes	_____	
Desempleo.....	_____	
Formación Profesional.....	_____	
Horas extraordinarias.....	_____	
TOTAL APORTACIONES.....	_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	_____	
3. Anticipos.....	_____	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie	_____	
5. Otras deducciones.....	_____	
B. TOTAL A DEDUCIR.....	.....	_____
	.....	
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....	.....	_____

..... de ..... de 20.....

Firma y sello de la empresa RECIBÍ

التمييز في العمل

تعريف التمييز وأنواعه

ترجع الأسباب الرئيسية للتمييز الذي قد يعاني منه الشخص في مكان عمله بشكل أساسي إلى:

- **نوع الجنس** يؤثر على المرأة وهي تلك الحالات التي يوجد فيها عدم مساواة من أي نوع بين النساء والرجال في مكان العمل.

- **الأصل العرقي،** يشير إلى التمييز في العمل الذي يمكن أن يعاني منه أي شخص لكونه من أصل عرقي معين أو لخصائص شخصية مرتبطة به، على سبيل المثال، لون الجلد أو بعض السمات.

- **حسب التوجه الجنسي،** هو ما يعرف بالكره للمثلية الجنسية ويشير إلى أي تمييز يرتكب ضد الناس بسبب هويتهم الجنسية.

- **حسب الدين أو الأيديولوجيا،** وهو التمييز الناتج عن معاملة الأشخاص بشكل مختلف ممن يستحقون تلقي نفس المعاملة، بسبب كونهم من معتقد مختلف عن غالبية المجموعة في مكان العمل.

- **نظرًا لسن العامل أو ظروفه الشخصية،** فإن التمييز في هذه الحالات يكمن في معاملة شخص، في مكان العمل، بشكل أقل تفضيلًا من الآخر، بسبب ظروفه الشخصية، على سبيل المثال، كونه مسنًا، أو كونه قصير القامة، أو أي شيء آخر ليس له علاقة بالنشاط الذي يتعين القيام به.

من بين جميع **أسباب التمييز** الموضحة في هذا الدليل، سنركز على تلك المتعلقة بمكان العمل، مثل التمييز في العمل بسبب الانتماء إلى عرق معين أو كون لديهم معتقدات دينية مختلفة. يجب توضيح أنه من الممكن أيضًا أن يعاني نفس الشخص من التمييز لعدة أسباب وليس لسبب واحد فقط. على سبيل المثال، كونه شخصًا مختلفا بسبب لون بشرته، علاوة على كونه امرأة.

تثبت العديد من الدراسات أن التمييز الوظيفي الذي يعاني منه الشخص يمكن أن يحدث بعدة طرق:

- **بشكل مباشر:** هي تلك الحالات التي يعاني فيها العامل، بشكل واضح ومرئي،

من معاملة داخل نطاق العمل أسوأ من غيره في نفس الوضع، لمجرد الإنتماء إلى جنس أو فئة عمرية أو مجموعة عرقية أو أيديولوجية أخرى. هذا النوع من التمييز الوظيفي محظور وممنوع بشكل صريح بموجب القانون.

- **غير مباشر:** هذه الحالات يصعب اكتشافها وإثباتها، و هي الحالات التي تسبب فيها قاعدة أو قرار لا يبدو أن فيه أي روح من التمييز، ومع ذلك، يسبب ضررًا واضحًا للشخص فيما يتعلق بالآخرين. إنه أكثر أنواع التمييز شيوعًا ويصعب إثباته نظرًا لظهور حيادية الإطار الذي يغطيها.

على سبيل المثال، المنع في مكان العمل من تغطية الرأس بأي لباس. ما يبدو للوهلة الأولى أنه قاعدة لا تؤذي أي شخص بشكل مباشر، و لكن هناك تمييز غير مباشر ضد المسلمات اللواتي يرغبن في تطبيق معتقداتهن الدينية وارتداء الحجاب الإسلامي.

ويمكن أن يكون أيضًا من أنواع مختلفة:

- **أفقيًا** إذا كان بين طاقم العمل.

- **عموديًا** إذا كان من أعلى إلى أسفل، أي أنه يتم تنفيذه بواسطة شخص في مرتبة أعلى.

التنمر في العمل

يُعرف أيضًا باسم **التحرش أو المضايقة،** ويتم تعريفه في توجيهات الاتحاد الأوروبي 2000/43/CEE و 2000/78/CE، على أنه أي سلوك ذو طبيعة تمييزية ينتهك كرامة الشخص ويخلق بيئة تخويف وعدائية و مهينة ومذلة في مكان العمل.

في النظام القانوني الإسباني، تُصنف المضايقة كجريمة في المادة 173.1 من القانون الجنائي، الذي تعرّفها على أنها المعاملة المهينة التي يتسبب فيها شخص لآخر، مما يسبب تدهورا بشكل خطير في نزاهته الأخلاقية. عقوبتها الحبس من ستة أشهر إلى سنة.

> **المادة 173.1 من القانون الجنائي:**
> أولئك الذين، في نطاق أية علاقة عمل أو وظيفة يستغلون نفوذهم، و

يقومون بشكل متكرر بأعمال عدائية أو مهينة ضد شخص آخر تشكل مضايقات خطيرة ضد الضحية يعاقب بنفس العقوبة.

المرأة والتمييز في العمل

المنظور النوعي

مكان العمل والتحرش الجنسي

تعاني النساء في صمت معظم حالات **التحرش في مكان العمل** . يمكن استخدام هذا النوع من المضايقات لإثارة استقالة العاملة في الحالات التي تكون فيها محمية من الفصل. على سبيل المثال، عندما تكون محمية قانونًا من خلال إجازة الأمومة حيث، يتم استبعادهن من مهامهن المعتادة بحجة أن وضعهن يمنعهن من البقاء هناك. إلا أنه من الشائع أن هذا الإجراء لا يستجيب لمصلحة حماية صحة المرأة، بل هو استراتيجية لعزل العاملة وتقليل قيمة عملها للضغط عليها لتقديم طلب استقالتها.

شكل آخر من أشكال التحرش الذي تتعرض له النساء في العمل بشكل رئيسي هو ما يعرف **بالتحرش الجنسي**، حيث يتم الإشتراط على المرأة تقديم خدمات جنسية، من أجل الحصول على وظيفة، أو البقاء فيها، أو القدرة على الإرتقاء في منصبها أو حتى تجنب التعرض للطرد. يمكن أن تشمل المواقف اللفظية أو غير اللفظية أو الجسدية. وتحاول هذه المظاهر المساس بكرامة المرأة التي تعانيها، من خلال تواجدها في بيئة مخيفة ومهينة.

يجب أن نوضح أن هذا النوع من المضايقات كثيرًا ما تعاني منه المهاجرات، نظرًا لأن رؤساءهن وحتى زملاءهن يعرفون أنهن لن يبلغن عنهم خوفًا من السلطات في حالات نقص الوثائق وأوراق الإقامة.

فجوة الأجور

تم إدخال مبدأ المساواة في الأجور في معاهدة روما لعام 1957، ومع ذلك، فإن التمييز المذكور أعلاه لا يزال قائما في المجتمع ويعاني منه بشكل خاص المهاجرون والشباب والنساء من أي عرق أو صفة.

تحدث فجوة الأجور عندما يكسب الشخص العامل في المتوسط أقل من شخص آخر عند أداء نفس نشاط العمل. في الحالة الخاصة للنساء، يسمى هذا **فجوة الأجور بين الجنسين،** ويحدث عندما يتقاضين أجورا أقل من الرجال، على الرغم من كونهن مؤهلات على قدم المساواة، ويعملن في نفس الظروف، ويؤدين نفس الوظائف ولديهن نفس الفئة المهنية.

سقف زجاجي

يمثل ما يسمى بـ «السقف الزجاجي» أحد أكبر العقبات التي تواجهها المرأة عندما يتعلق الأمر بالترقي أو اكتساب وجود اعتباري في أماكن العمل. يمكن تعريفها على أنها مجموعة من القواعد غير المكتوبة و الراسخة في الشركات التي تعيق وتجعل من الصعب على المرأة الحصول على مناصب ذات مسؤولية أو إدارة.

تتركز الأسباب التي تسبب في وجود هذه الفجوة اليوم على حقيقة أن المجتمع يستمر في جعل المرأة مسؤولة عن أعمال الرعاية، وفي النهاية، عن كل ما يتعلق بالمجال الخاص. إذا أخذنا في الاعتبار ساعات العمل مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر، فإن المرأة هي التي تجمع أكبر عدد من ساعات العمل. كل هذا، ناهيك عن أن المرأة هي التي تتحمل انقطاع حياتها المهنية بسبب أمور مثل الأمومة أو رعاية الوالدين أو المسؤوليات الأسرية، مما يؤثر على عملها وتطورها المهني.

كل هذه العوامل مجتمعة تؤدي إلى استمرار تزايد الفجوة في الدخل الإجمالي بين الرجل والمرأة.

إن القضاء على فجوة الأجور هي مسألة عدالة ومساواة تعود بالنفع أيضًا على اقتصاد البلدان من خلال تزويد المرأة بقوة شرائية أكبر وتجنب الفقر. لذلك، لتجنب هذه الآفة، يجب على الشركات، بالإضافة إلى تنفيذ خطط المساواة، إجراء تدقيقات في الرواتب وغيرها من الإجراءات للتعرف على هذا الوضع ومكافحته.

مستجدات 2022 المتعلقة بعاملات المنازل في اسبانيا

وافق مجلس وزراء حكومة إسبانيا على تقديم الاتفاقية 189 لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق لعاملات المنازل إلى البرلمان في 5 أبريل 2022.

تنظم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 العمل اللائق والمعاملة المتساوية لهذه الفئة مع باقي العمال من حيث فترات الراحة والإجازات. بالإضافة إلى ذلك، سيضمن التصديق عليها الحق في استحقاقات البطالة لخدم المنازل. لا تسمح القوانين الإسبانية الحالية لعمال المنازل بالحصول على تعويضات البطالة، وفقًا للطبيعة الخاصة لعلاقة العمل به. كما لا يُسمح لهم بالمساهمة في صندوق ضمان الراتب (FOGASA)، وهي حقيقة تمنعهم من الحصول على تعويض إذا كان صاحب العمل قد أعلن أفلاسه أو اختفى، أو بسبب الأزمات الاقتصادية. فيما يتعلق بالوقاية من المخاطر المهنية، وجدنا أيضًا اختلافات كبيرة مع بقية العمال، نظرًا لأن العمل يتم داخل المنزل ولا يمكن لمفتشي العمل الوصول والدخول إليه.

قد يفترض تصديق إسبانيا على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189، بعد مرور عقد من الموافقة عليها، تصحيح جميع هذه الانتهاكات للحقوق. حيث تتناول الوثيقة حقوقًا مهمة، كالراحة اليومية والأسبوعية، والحد الأدنى للأجور أو الحماية الفعالة ضد جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف.

وهكذا، تلزم المادة 14 الدول «باعتماد تدابير مناسبة لضمان تمتعهم بنفس الشروط المطبقة على العمال بشكل عام فيما يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي» . وهذا يعني أنه تم تلبية أحد المطالب الرئيسية لمجموعات واتحادات عمال المنازل بإدراج هؤلاء في النظام العام وتمكينهم من الحصول على إعانات البطالة.

و قد كان الحكم الصادر عن محكمة العدل في الاتحاد الأوروبي هو المجرى الحقيقي لهذا التغيير في الموقف، لأنه حكم و أدان إسبانيا بسبب التمييز الذي تتعرض له هذه المجموعة، ومنحها فترة 12 شهرًا لتعديل تشريعاتها.

طريقة الإبلاغ عن التمييز في العمل والموارد المتوفرة

يحدث التمييز في العمل عندما يتم التعامل مع شخص بشكل مختلف فيما يتعلق بزملائه في مكان العمل، لأسباب لا علاقة لها بأداء نشاط العمل.

هذه الآفة الاجتماعية التي تنتهك الحقوق الأساسية لمن يعاني منها، وتغذي التحيز وتولد الكراهية والنبذ تضر بالعاملين وبيئة العمل، مما يؤثر سلبًا على الشركة نفسها. ولهذا، تقع على عاتق الدولة والشركات المختلفة مسؤولية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافي هذه المواقف التي لا تزال قائمة حتى اليوم في جميع المجالات. يجب أن تهدف هذه التدابير إلى مراجعة السياسات الداخلية للشركة فيما يتعلق بالتوظيف، والترقية الداخلية، ومدونات قواعد السلوك، وفي نهاية المطاف، إلى ترقية الموظفين والقادة والمديرين وتوعيتهم بأهمية المساواة والتسامح والاحترام في مكان العمل.

كيفية الإبلاغ عن التمييز الوظيفي داخل مكان العمل

عندما تكون ضحية للتمييز الوظيفي أو تشعر به، يجب أن تجعله مرئيًا باتباع سلسلة من الإرشادات:

- قم بتدوين تاريخ ووقت وقوع التمييز وقدم وصفًا موجزًا للأحداث.
- اجمع كل الأدلة، مثل تسجيلات الكاميرا والرسائل وبيانات الشهود الذين شهدوا ما حدث حتى يتمكنوا لاحقًا من سرد الحقائق.

إذا حدث تمييز من قبل **الزملاء** في مكان العمل، فيجب إبلاغ الرؤساء به، حتى يتمكنوا من اتخاذ التدابير اللازمة.

إذا كان التمييز يأتي من **منصب أعلى،** فيجب إبلاغ التسلسل الهرمي التالي أو قسم الموارد البشرية مباشرة، إذا لم يتخذ الرئيس أي إجراء لتجنبه.

في حال جاء التمييز من **أعلى منصب،** عليك التوجه مباشرة إلى المؤسسات القضائية وتقديم شكوى.

شكوى أمام الجهات القضائية والإدارية

الطريق الإداري

يجب أن تقدم الشكوى إلى مفتشية العمل من خلال نموذج مصمم لهذا الغرض، يتم فيه الإبلاغ عن الحقائق بطريقة مفصلة ومنظمة. تحديد هوية الشخص وإرفاقه بنسخة من NIE أو DNI والأدلة المتواجدة واسم الشهود ولقبهم، إن وجد، بالإضافة إلى عنوانهم وموقع أي تسجيلات، إلخ. يمكن تقديم الشكوى شخصيًا أو عن بُعد.

هناك خيار آخر يتمثل في صندوق البريد لمكافحة الاحتيال في العمل، والذي يمكن تقديم الشكوى عن طريق الأنترنيت دون الإدلاء بالمعلومات الشخصية. كما يمكن تقديمها من طرف المعني بالأمر أو أي شخص آخر على علم بالقضية.

الطريق القانوني

في مجال العمل

في هذه الحالة، يتم تقديم الشكوى أو الطلب مع الأدلة المذكورة أعلاه في المحكمة. في هذه الحالة، ننصحك بالذهاب إلى محامي متخصص في شؤون العمل. وفي حال نقص الموارد المالية، يمكنك طلب تعيين محامي عام في نقابة المحامين، عن طريق طلب موعد شخصيًا أو إلكترونيًا على صفحة النقابة المهنية.

من خلال الدعوى القضائية، يمكنك طلب تعويض عن الأضرار وإيقاف السلوك الذي تسبب في المضايقة أو التمييز . في هذه الحالة، سيكون الإجراء القضائي هو حماية الحقوق الأساسية. وبالمثل، سيكون لديك خيار طلب إنهاء علاقة العمل، وبالتالي، ترك الشركة مع تعويض يعادل الفصل التعسفي. كلا الإجراءين مكملان، إذا تم طلب الإنهاء، فقد يتم طلب تعويض إضافي عن الأضرار.

المجال الجنائي

يشكل التمييز في النظام القانوني الإسباني جريمة منصوص عليها في المادة 314 من القانون الجنائي.

> أولئك الذين يقومون بأفعال تمييز خطيرة في قطاع العمل العام أو

الخاص، ضد أي شخص بسبب أيديولوجيته أو ديانته أو معتقداته أو حالته الأسرية أو إنتمائه إلى مجموعة عرقية أو أصله القومي أو جنسه أو عمره أو توجهه الجنسي أو هويته الجنسية أو أسباب نوعية أو متعلقة بهشاشته الإجتماعية أو مرضه أو إعاقته أو بسبب التمثيل القانوني أو النقابي للعمال أو القرابة مع العمال الآخرين في الشركة أو لإستخدامه أي من اللغات الرسمية داخل الدولة الإسبانية، وعدم استعادة حالة المساواة أمام القانون بعد شرط إداري أو عقوبة، وإصلاح الأضرار الاقتصادية التي نشأت، سيعاقب بالسجن لمدة ستة أشهر إلى سنتين . أو غرامة من إثني عشر إلى أربعة وعشرين شهرًا.

باختصار، ما تحميه هذه المادة هو حق العمال في أن يعاملوا على قدم المساواة وألا يتعرضوا للتمييز في وظائفهم على أساس المادة 14 من الدستور الإسباني.

في هذه الحالات، يمكن تقديم الشكوى أمام الشرطة الوطنية أو الإقليمية أو المحلية، وكذلك في وحدة الحرس المدني، وفي المحكمة المناوبة وحتى أمام النيابة العامة.

وإذا كنت امرأة وكانت شكواك قائمة على التمييز على أساس الجنس، فمن المهم أن تعلمي أنه يمكنك تقديم شكواك، في معهد المرأة، سواء عن طريق البريد العادي إلى calle Condesa de Venadito nº 34. 28027 de Madrid أو البريد الإلكتروني [buzonquejas@inmujeres.es] أو في أي سجل عام شخصيًا أو إلكترونيًا، و سيتم إرسال نسخة من الشكوى المستلمة وجميع الوثائق المقدمة إلى الأشخاص المتضررين وإلى الهيئات العامة المختصة.

في الختام، من المهم التأكيد على أن وزارة العدل، وفقًا للقانون 1995/35 الخاص بمساعدة ضحايا جرائم العنف والجرائم ضد الحرية الجنسية، تضع مكاتبها المختصة رهن إشارة ضحايا هذه الجرائم.

تقع هذه المكاتب في كل إقليم ويمكنك العثور على معلومات الاتصال الخاصة بها على موقع الويب الخاص بحكومة إسبانيا:

https://www.mjusticia.gob.es/BUSCADIR/ServletControlador?apartado=buscadorPorProvinciasForm&tipo=ATV&lang=es_es

Cofinanciado por la UE

ASOCIACIÓN MARROQUÍ
para la Integración de Inmigrantes

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARIA DE ESTADO
DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL
DE PROGRAMAS DE PROTECCIÓN
INTERNACIONAL
Y ATENCIÓN HUMANITARIA

هل أنت مهاجر وترغب في التعرف على حقوقك في العمل؟

لدينا فريق قانوني تحت تصرفك

ASOCIACIÓN MARROQUÍ
para la Integración de Inmigrantes

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARIA DE ESTADO
DE MIGRACIONES

DIRECCIÓN GENERAL
DE PROGRAMAS DE PROTECCIÓN
INTERNACIONAL
Y ATENCIÓN HUMANITARIA

Cofinanciado por la UE