

### الحماية الدولية

تشمل الحماية الدولية حق اللجوء والحماية الفرعية.

يحق للمستفيدين من الحماية الدولية الحق في العمل، ويتم ذلك عن طريق أي نوع من أنواع العقود وبذات الحقوق التي تمنح للمواطن الإسباني.

في حالة هؤلاء الأشخاص الذين لم يحصلوا بعد علي اللجوء، وقد قدموا عليه , فيجوز لهم كذلك العمل بعد ستة أشهر من اكتساب الطلب الطابع الرسمي.

إن الاشكالية في هذه الحالات انه اذا رفض طلبهم يلغى التصريح بالعمل ويلزم على صاحب العمل أن ينهي عقده.

### التجذير

هنالك نوعان من التجذير:

• التجذير الاجتماعي: من وجهة نظر العمل، للحصول على الإقامة بموجب التجذير الاجتماعي يجب تقديم عقد عمل لأجل غير مسمى أو مؤقت، لمدة سنة على الأقل وبدوام كامل.

الطريقة الأخرى هي تقديم عقدي عمل لصالح القطاع الزراعي لسنة أشهر على الأقل وبواقع 30 ساعة عمل للعقدين اسبوعياً.

• التجذير بواسطة العمل: من وجهة نظر العمل، للحصول على الإقامة بموجب التجذير بواسطة العمل يجب إثبات أن العامل اشتغل لمدة سنة أشهر على الأقل في إسبانيا.

في هذه الحالة، قد تم هذا العمل من دون عقد وذلك لأنّ الأجنبي يقيم بصورة غير نظامية، ومن الضروري تقديم شكوى عن هذه الحالة إلى مفتشية العمل والضمان الاجتماعي أو أمام محاكم القضاء.

### القاصر الأجنبي بدون مرافق:

يمكن للقاصر ما بين 16 و18 عاماً أن يمارس العمل حسب النظم المتوفرة بشرط أن يكون قد حصل على تصريح الإقامة بإشراف إحدى الإدارات الإسبانية.

عند بلوغه سن الرشد القانوني يمكن للقاصر الاستمرار في عمل يضمن له موارد مالية تمكنه من العيش.

## حق العمل

## إجراءات الإقامة للأجانب

معلومات للتواصل:

20 عاماً في المجموع

المنظمة غير الربحية  
المنظمات الاجتماعية  
سالمساروس



FOR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

## إشارة مهمّة

تعتبر المواضيع المتعلقة بسوق العمل جانباً أساسياً في إجراءات دائرة الأجانب وبصورة عامّة في عملية اندماج الأجانب الذين يعيشون في إسبانيا.

لذلك تصبح معرفة العناصر الجوهرية لعلاقة العمل، ولو معرفة أولية، وكذلك الحقوق والواجبات المترتبة عليها، شأناً مهماً في عملية الاندماج.

في هذه الوثيقة نعتزم تعداد وتوضيح المفاهيم الأولية في عالم العمل.

## المفاهيم الأساسية في علاقة العمل

### العمل لصالح شخص آخر - العمل المستقل

العمل لصالح شخص آخر هو العمل لمصلحة شخص ثالث، أي صاحب العمل، مقابل أجر.

العمل المستقل أو لحساب العامل الخاص هو القيام بالنشاط بنفسه، من دون الاعتماد على أحد. وتكون عوائد العمل للعامل.

### مصادر علاقة العمل

جوهر حقوق علاقة العمل وواجباتها موجودة في النظام الأساسي للعامل وفي الاتفاقيات الجماعية، على الرغم من وجود تشريعات واسعة تخصّ العمل.

من المهم التعرّف على الاتفاقيات الجماعية التي تنظّم مختلف قطاعات العمل (الفندقة والسياحة وغيرها).

### الفترة التجريبية

هي الفترة التي يختبر فيها كلا الطرفين، العامل وصاحب العمل، وعلاقة العمل بينهما، ويتم ذلك دائماً مع بداية العقد، ويمكن إنهاء العقد دون أي تعويض أو تقديم أسباب هذا القرار.

لكن الفترة التجريبية تعتبر فترة عمل وتترتب عليها جميع الحقوق الخاصة بالعامل (راتب وإجازات).

### ممارسة حقوق العمل

المؤسسات التي على العامل أن يلجأ إليها في حالة انتهاك حقوقه في العمل هي مفتشية العمل والمحاكم العمالية ومحاكم القضاء.

## عقد لأجل غير مسمّى - عقد مؤقت

العقد لأجل غير مسمّى هو ذلك العقد الذي لا يشير إلى تاريخ نفاذ، أي إنّه يدوم من حيث المبدأ " إلى الأبد".

العقد المؤقت هو ذلك العقد الذي فيه تاريخ نفاذ. هناك أنواع من العقود المؤقتة وأهمّها:

• عقود حديثة: تندرج ضمن النشاطات العادية للشركة. مدّتها عام ضمن فترة زمنية مدتها ثمانية عشر شهراً.

• عقود تأدية الخدمة أو العمل: للقيام بنشاطات ذات طابع خاص، مدّتها ثلاث سنوات.

• عقود تأهيلية: للشباب الذين يبدأون أنشطة العمل. مدّتها سنتان من الممارسة وحتى ثلاث سنوات من التأهيل.

### العمل بدوام كامل - العمل بدوام جزئي

العمل بدوام كامل هو العمل أربعين ساعة أو ما يقاربها أسبوعياً.

العمل بدوام جزئي هو العمل الذي ينجز بعدد ساعات أسبوعية أقل من عدد ساعات العمل بدوام كامل.

### الإجازات

جميع العمّال لهم الحق بالحصول على إجازة (في العادة، ثلاثون يوماً طبيعياً لكل سنة من العمل). الإجازة تكون مدفوعة دائماً.

### الأجرة

هو أهمّ حقوق العامل. هناك حد أدنى للأجور يجب احترامه بكل الأحوال. الحد الأدنى حالياً يبلغ 1108,33 يورو يؤدّى في 12 دفعة في حالة العمل بدوام كامل. كلّ اتفاقية جماعية تنظّم الأجور لكل قطاع.

### عمل القاصرين

لا يحقّ للقاصرين دون 16 عاماً العمل في إسبانيا، أمّا الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 18 عاماً، فيمكنهم العمل دائماً بتصريح من صاحب السلطة الأبوية.

لا يمكن للقاصرين القيام بأعمال ليلية ولا العمل ساعات إضافية.

### الإعانات الاجتماعية

تنتج عن العمل سلسلة من الإعانات تغطي مختلف الحالات الطارئة: البطالة والإجازات المرضية وحالات ولادة الأطفال والإعاقة الدائمة والتقاعد.

## انتهاء علاقة العمل

• الانسحاب الطوعي للعامل: في هذه الحالة لا حق له في التعويض ولا في البطالة.

• الانسحاب الطوعي للعامل بسبب صاحب العمل: في هذه الحالة له الحق في تعويض ما بين 20 إلى 33 يوماً عن كل سنة عمل وبحسب السبب، ولديه الحق أيضاً في البطالة.

• نهاية العقد المؤقت: في هذه الحالة لديه الحق بالتعويض 12 يوماً عن كلّ سنة عمل، ولديه الحق أيضاً في البطالة.

• الفصل الناتج عن عدم إنجاز العمل من قبل العامل: في هذه الحالة لا حق له بالتعويض، ولكن له الحق في البطالة.

• الفصل التعسفي: في هذه الحالة له الحق في التعويض 33 يوماً عمل عن كل عام خدمة، وكذلك له الحق في البطالة.

• الفصل لسبب موضوعي. في هذه الحالة له الحق في التعويض 20 يوماً عمل عن كل عام خدمة، وكذلك له الحق في البطالة.

### علاقة العمل الخاصة بعاملات المنازل

على الرغم من بعض السمات الخاصة، فإنّ هذا العمل يلبي الحقوق الأساسية لعلاقة العمل، كالراتب والإجازة والتعويضات الناتجة عن الفصل أو الإعانات الناشئة عن الإجازات المرضية. مع ذلك، لا يعطي الحق في البطالة.

### الدخول إلى سوق العمل

من الضروري الحصول على رقم العضوية (NAF) الذي يتم تحديده عند انخراط العامل في نظام الضمان الاجتماعي، في أي من الأنظمة (العام أو المستقل أو لعمال البحر إلى آخره).

من الضروري أيضاً الحصول على طلب عمل، وهو طلب وظيفة يقدمه شخص عاطل عن العمل أو شخص عامل، بمبادرة شخصية منه، إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، من خلال إحدى مكاتبها المتواجدة في جميع أنحاء البلاد.

طلب العمل هو الطريقة التي يمكن من خلالها لمقدمي طلبات العمل الحصول على الخدمات المعروضة والتي تتناسب مع مميزاتهم واحتياجاتهم.