

دليل

الوقاية من الاستغلال
الوظيفي للعاملات الغير
المستقرات



Petita guia d'autodefensa
laboral per a precàries en àrab

www.cgtcatalunya.cat
www.about.me/cgtcatalunya



دليل تعليمات الدفاع عن النفس في المهن الغير المستقرة

ائتمانات:

هذا الدليل تم القيام به من طرف أمناء تدريب، القانون، الصحة والاتصالات المهنية لـ س. ج. ت كاتالونيا.

تقدير خاص للمساعدة المقدمة من الصديقة أليسيا بريئا الاتحاد روبي المحلي، ولجميع الأمانة الدائمة للجنة الكونفدرالية في كاتالونيا.

تصميم الخلفي والرسوم التوضيحية: روزي بينيدا،المنتمة لإتحاد التعليم في س. ج. ت كاتالونيا.

الغلاف والغطاء الخلفي: ديفيد تينوكو.

ترجمة الكاتالونية إلى العربية: أشرف أيوب من الجالية الفلسطينية في كاتالونيا.

Traducció català-arab:

Ashraf Ayoub de la comunitat Palestina a Catalunya.

Portada edició 2020: David Tinoco @TNK512

www.cgtcatalunya.cat

المؤشر

السبب من انشاء هذا الدليل الصغير لتعليمات الدفاع عن حقوقك (1)

في العمل.....6

هل وقعت عقدًا مؤقتًا مع شركة، كيف بإمكانني أن أتأكد إذا (2)

كان صحيحًا أم لا.....12

أعمل حاليًا بدون أي عقد عمل. هل بإمكانني (3)

الإحتجاج؟.....16

أشتغل ساعات أكثر و أقوم بعمل مختلف عن ما هو منصوص (4)

عليه في عقدي. يمكنني الإستنكار؟.....20

أعمل بدون وثائق. هل لدي حقوق؟.....23 (5)

ما هو الإتفاق الجماعي و أي واحد منهم ينطبق (6)

علي؟.....26

إذا تم طردي من العمل، ماذا بإمكانني فعله؟.....30 (7)

أريد أن أستعد للدفاع عن حقوقي في العمل، ماذا يجب لي أن (9)

أفعل؟.....42

الإستنتاجات: فقط بالنظام، بإمكاننا مواجهة عدم الإستقرارية في (10)

العمل؟.....45

TAL VEZ
HA LLEGADO
EL MOMENTO
DE AFILIARSE...

 **HEMOS DECIDIDO ORGANIZARNOS**
[HTTP://WWW.CGTCATALUNYA.CAT/AFILIACIO](http://www.cgtcatalunya.cat/afiliacio)

(1)

الهدف من انشاء هذا الدليل لتعليمات الدفاع عن النفس في العمل



تم إعداد هذه الوثيقة بغرض أن تكون أداة مفيدة للتنظيم القاعدي و نضال العمال، الموجه خاصة لأولئك الذين يقدمون خدمات عملهم في ظروف أكثر خطورة، هذا يعني في الواقع، لأولئك الناس الذين يشكلون حالياً غالبية الطبقة العاملة في بلدنا. من خلال هذا الدليل الصغير، نريد أن تمتلك بعض الموارد التي تتيح لك توجيه نفسك عند الدفاع عن حقوقك و حقوق زملائك في العمل.

من الواضح أن هذه الصفحات لن تحل جميع المشاكل التي يستعين عليك التعامل معها في العمل، لكن سوف تساهم في مساعدتك قليلاً بخصوص مواضيع ربما لا تعرفها، كما يمكنها أن تفيدك في حالة تعسف من الشركة. الهدف من كل هذا هو أن تتوفر لديك بعض الإرشادات الواضحة لتجنب أن تكون ضحية للشركة. غالباً ما نقع في خطأ عدم معرفة ما يكفي من حقوقنا، و لا الحدود التي لا يمكن لأي أحد تجاوزها.

وللأسف، أغلبية أصحاب الشركات يعرفون طرق إبتزاز العمال، والوقت المناسب لإستخدامها لإيذاء نفسيّتهم. كما أن غالباً ما يكون لديهم سلاح نهائي والذي هو اللجوء إلى الطرد أو عدم تجديد العقد.

هدفنا هو جعلك أن تدرك أن هناك طرق آمنة لمواجهة هذه المواقف.

على الرغم من أنه صحيح أن الإصلاحات العمالية التي تم الموافقة عليها خلال العقود الماضية كانت تشكل إطار علاقات عمل غير منظم بشكل متزايد، و من خلال التشريعات التي توفر لنا ضمانات أقل و أقل، من المهم أن نتعرف على بعض الأسلحة التي لا تزال توفرها لنا الشرعية من أجل مواجهة أصحاب العمل في بعض المواقف الصعبة.

هذا الدليل يركز في بعض أقسامه على شرح العناصر القانونية التي من المهم معرفتها (ما هي الإتفاقيات الجماعية، و تفنيش العمل، ما هي أنواع الفصل من العمل،... إلخ).

إلى جانب الضمانات التي تزداد ندرة، و التي يوفرها القانون، فإن الدفاع عن حقوقنا في العمل هو في الأساس مسألة موقف. و فيما يتعلق بهذا الخصوص، يجب أن نأخذ بعين الإعتبار سلسلة من النقاط

العمل جزء من الحياة. لا ينصح بعزل التفكير تماما ما بين الوقت الذي - نقضيه في العمل من الوقت الذي نقضيه خارجه، كما لا عالقة لهما هذه آلية نفسية يجب تجنبها. في كثير من الأحيان نجد هناك زميلات يعملان تحت ظروف عمل سيئة ولكن لديهم نشاطات تطوعية كثيرة خارج العمل (على سبيل المثال ، في الحركات الاجتماعية ، وتجمعات الأحياء ، إلخ.)، لكن لديهم ، من ناحية أخرى ، سلوكًا خاضعًا تمامًا داخل العمل ، ويسعون فقط إلى عدم تعقيد حياتهم خلال يوم عملهم.

ولكن يجب أن نكون واضحين، أن العمل أيضًا هو ساحة معركة ، باعتبارها أهم من أي معركة أخرى، لأن له تأثير مباشر للغاية على معظم جوانب حياتنا اليومية. تغيير المجتمع الذي نعيش فيه يعني أيضًا تغيير علاقات العمل (الذي يحدد جداولنا ، دخلنا ، إمكانياتنا الترفيهية والاستهلاكية ... إلخ)

لا يمكننا أن نكون نشطين في الحي ، في المركز الاجتماعي ، في النضالات في الشارع ، وإلغاء هذا النشاط بمجرد الدخول من باب العمل. هذا أمر شاذ ويؤدي إلى نتائج سلبية بالنسبة لنا و لزميلاتنا حيث نتشارك. سويا جزءًا من يومنا

في العمل، عليك بمعرفة كل شيء. لأن ما يهم صاحب العمل، هو أن - يذهب كل واحد لشأنه، و لا يهتم أحد بما يحدث للآخرين. عليك أن تتفاعل مع زملائك ، والتحدث معهم (وليس فقط عن كرة القدم ، أو ما إذا كانت قهوة الآلة جيدة أو سيئة) بل يجب عليك كسب ثقتهم. تميل معظم الشركات إلى إنشاء حواجز نفسية متعددة في أذهان عمالها ، وهي حواجز

يجب كسرها. يجب أن نهتم بظروف عمل زميلاتنا، والتعرف إذا كان العمل الذي يقومون به مريحاً أم لا ، إذا كانت لديهم نفس المشاكل التي نواجهها أو غيرها، إذا كان جدول الرواتب الخاص بك يتضمن فئة وظيفة مختلفة عن وظيفتك، على الرغم من أنك تقوم بنفس الوظيفة ... إنشاء روابط من

التضامن المتبادل ، والتواصل الأفقي بينكما ، بكسر خطوط التسلسل الهرمي التي ستفرضها الشركة ، هذه هي الطريقة التي يمكنك التعبير بها عن الردود الجماعية. والحل لمشكلتك (والتي في أغلب الأحيان ستكون مشكلة مشتركة مع العديد من الأشخاص الآخرين) هذا ما يحدث في غالب الأحيان ، لإعطاء جواب جماعي ، وليس للبحث عن حلول بشكل فردي

.عليك أن تنظر إلى ما وراء جهازك أو شاشة الكمبيوتر -

إن تنظيم العمل في العديد من الشركات يذهلنا ويعزلنا ويجعل لدينا رؤية جزئية لكيفية التعامل. هذا يجعلنا أضعف

من الجيد الحصول على رؤية عامة لا تقتصر فقط على المهام التي تم تعيينها لك. انظر بعناية في كيفية عمل الشركة ، ما هو هيكلها ، أسماء المسؤولين... إلخ، إهتم بكيفية تنظيم العمل ، أنت زملائك ، ما هي الإدارات الموجودة هناك ، ما هي، التحولات، الخطوط الهرمية... إلخ. وإذا كان بإمكانك أن تعمل على مخطط لكل هنا فإنه سيفيدك كثيرًا

المعرفة هي القوة ، و رأساء الشركة يعرفون هذا جيدًا. يجب علينا أيضًا أن نأخذ ذلك بعين الاعتبار وأن نتجنب العيش في الجهل وأن نتجاهل كل ما يحيط بنا في بيئة عملنا

رجل الأعمال ليس صديقنا، ولا قاداتنا المباشرين ، على الرغم من أننا -

يمكن أن يكون لدينا علاقة جيدة معهم على المستوى الشخصي
يجب أن نكون واضحين، مصالح الشركة ليست بمصالحنا، ولا يجب علينا
أن نكون ساذجين فيما يتعلق بهذه المسألة

ربما رئيسك هو شخص لطيف ، وربما تلعبون في نفس فريق كرة القدم وربما
أيضا تحبون نفس نوع الموسيقى، لكن لا تكون خاطئا، إذا كان عليه الاختيار
بين راحتك وراحة الشركة أو رفاقك ، فلن يتردد في ذلك ولوللحظة
واحدة. لا تدعهم يتلاعبون بك بأقوال مثل ما هو جيد للشركة هو جيد
للعمال ، لأنه غير صحيح. لا تدعهم يخدعونك وكن ذكيا، لأنهم يعرفون جميع
الحيل التي لا تعرفها، لهذا يجب عليك الإستعداد لذلك

(2)

وقعت عقدا مؤقتا مع شركة، كيف بإمكانني التأكد من قانونية العقد أم

لا؟



غالبية العقود المؤقتة تكون غير قانونية ، لهذا يمكن تحويلها إلى عقود دائمة. من خلال العمل الفردي أو الجماعي ، يمكن تحويل العمال المؤقتين إلى عمال دائمين ، ويمكن حتى إلغاء العقد المؤقت غير القانوني بمجرد رفضه.

وفقاً لبيانات من مفتشي العمل ، فإن حوالي 95% من العقود المؤقتة الموقعة في الدولة الإسبانية تكون في حالة غير قانونية. أي أنها يجب أن لا تكون مؤقتة بل دائمة. يبدو الأمر غير معقول ، والحقيقة تنكره كل يوم ، لكن القانون يحدد أن العقد "الطبيعي" هو (يجب أن يكون) إلى أجل غير مسمى ، وفقط في حالات محددة للغاية يمكن للشركة استخدام العقود المؤقتة. هذا هو ما يقوله القانون ، لكن هذا ليس ما يحصل في الممارسة اليومية للشركات. من الناحية النظرية ، لا يمكن إبرام العقود المؤقتة إلا إذا كان لها سبب مبرر ، وبشكل أكثر تحديداً ، أي مما يلي:

يجب أن يكون هناك عمل أو خدمة محددة ، ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن ترتبط بالمهام المعتادة للشركة ، ولا يمكن أن تكون مهام دون هوية متباينة عن تلك التي يؤديها العمال الثابتون في الشركة نفسها.

يجب أن يكون هناك "ظرف إنتاج" ، تم تعريفه على أنه وضع استثنائي - وعابر تحتاج فيه الشركة إلى العمال لفترة قصيرة من الزمن. ويجب أن يحدد العقد بوضوح ما هو الظرف الذي يحدد الفترة الزمنية الزمنية.

يجب أن تحل محل عامل أو عاملة عندما يتواجدون في أي من الأحوال - التالية: (إجالة الأمومة، إجالة لمرض... إلخ). في هذه الحالة ، يجب أن يحدد العقد اسم العامل المستبدل والوظيفة وأسباب الاستبدال.

ولكن الحقيقة هي أن الشركات ترتكب انتهاكات غير قانونية ، في الغالبية العظمى من الحالات ، بعقود مؤقتة ، وذلك ببساطة لتجنب العقود غير محددة المدة. من الشائع أن العقود المؤقتة لا تحاول حتى إخفاء شرعيتها ، مؤكدة أن العمل والخدمة هي حملة عيد رأس السنة (في عقد موقع في شهر أغسطس) ، أو أن ظرف الإنتاج هو عمل الشركة. نحن نواجه عملية احتيال قانونية واسعة النطاق ، لا يتم الحفاظ عليها بسبب سلبيتها، والذي يواجهه معظم العمال. لذلك أغلبية العمال المؤقتين يجب أن يكون لهم عقد دائم، وإذا دافعنا من أجل هذا في هذه الحالة ستحمينا الشرعية

لتسليط الضوء على هذا الاحتيال القانوني ، اتصل بـ س.ج.ت لإدانة العقود المؤقتة التي تم توقيعها في ظروف غير قانونية، ولكن من الأفضل تجنب

الانتقام ، وإنشاء أولا ، قسم نقابي في الشركة. يمكن تنفيذ الشكوى بشكل فردي من قبل كل عامل (أثناء العمل أو عندما يتم الطرد) ، أو يمكن أن يتم ذلك أيضا بشكل جماعي من خلال قسم النقابات

نصائح عملية

احتفظ بكل الأدلة على أنك تؤدي مهام مختلفة عن تلك الممرجة في -
العقد المؤقت: صور ، مذكرات التسليم ، كل شيء يمر بين يديك يمكن أن يكون بمثابة دليل أمام القاضي

بمجرد إنشاء قسم الاتحاد النقابي ، اطلب من الشركة جميع العقود ، -
واطلب أن تصبح العقود الغير القانونية إلى أجل غير مسمى. حفرهم من أنهم إذا لم يفعلوا ذلك ، فسوف تذهب إلى مفتش العمل وأنهم سيتخذون إجراءات قانونية ضد الشركة لهذا السبب

(3)

أعمل حاليا بدون أي عقد عمل. يمكنني الإحتجاج؟



حقيقة العمل دون أي عقد مدون ، ودون التسجيل في الضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل ، أحتمي بقانون العمل. و قم بالإبلاغ عنه فوراً و .ستحظا بالنجاح.

على الرغم من وجود "عقد لفظي" واحد فقط ، إلا أن جميع حقوق العمل لدينا سليمة ، مع وجود العيب الوحيد الذي يجب على الموظف "إثبات" (إثبات) وجود علاقة العمل ، بالإضافة إلى فترة الاستفادة من الخدمات وعدد ساعات العمل في اليوم أو في الأسبوع. لذلك ، في المقام الأول ، من الأسهل بكثير الإبلاغ عن هذا الموقف أثناء عملك ، بدلاً من القيام لإبلاغ CGT بذلك من بعد طردك منه. إذا كنت تعمل بغير وثائق، فاتصل بـ مفتشي العمل وتقديم الإجراءات القانونية اللازمة.

أفضل طريقة لأثبات وجود علاقة عمل غير قانونية هي زيارة مفتش العمل إلى وظيفتك ويجدك تعمل دون عقد أو تسجيل في الضمان الاجتماعي.

كثيرة هي فوائد الاعتراف القانوني بعلاقة العمل الغير الشرعية: يمكنك زيادة راتبك ، والمطالبة بالأجور المدفوعة بشكل غير صحيح المتأخرة لمدة سنة، والاقتراس من البطالة طوال فترة العمل وحتى إبقائك في مكان العمل ،

نظرًا لأن أي فصل أو معاقبة للعامل بسبب مطالبته بحقوقه يعد باطلاً ، مع حق العودة إلى الوظيفة ، إذا كنت ترغب في ذلك. إذا تم فصلك بالفعل ، تذكر أن لديك 20 يومًا فقط من إنهاء علاقة العمل لمقاضاة رب العمل أو الشركة. سيتعين عليك الذهاب إلى المحاكمة ، وفيه يمكنك المطالبة بأجور أقل من العام الماضي الصحيح ، والتعويض المقابل والبطالة

طريقة إثبات وجود علاقة عمل لفظية هي بأي وسيلة تقنع القاضي بأنك عملت لدى هذه الشركة أو ذلك الشخص. النماذج الأكثر شيوعًا هي تسجيلات المحادثات مع الرئيس (تكون قانونية عندما يشارك الشخص الذي يسجلها - أي أنت - مباشرة في المحادثة) والصور أو مذكرات التسليم والرسائل النصية القصيرة، أو أي وسيلة أخرى يمكنك التفكير فيها كن ذكيا! من المهم أن تتذكر أنه يجب عليك إثبات كلاً من علاقة العمل وكذلك الأقدمية والجدول المحدد ليوم العمل ، وبالتالي، يجب أن يثبت الدليل كل هذه الحقائق. كل الأدلة التي يمكنك جمعها ، ستكون أفضل.

نصائح عملية

من الأسهل بكثير الإبلاغ عنه أثناء عملك عن فعل ذلك من بعد فصلك. لا - تنتظر أن يقوموا بطردك من العمل لكي تقوم بالدفاع عن حقوقك.

إحفظ الصور والرسائل النصية القصيرة أو أي مستند يوضح علاقة العمل ، -
وكذلك الوقت الذي كنت تعمل فيه في الشركة

سجل المحادثات مع رئيسك في العمل أو مع صاحب العمل دون علمه -
، وخاصة تلك التي يخبرك فيها بجداول الدخول والخروج من العمل ، أو
مواعيد العطلات. يمكنك القيام بذلك بشكل متقن باستخدام هاتف ذكي ،
على سبيل المثال ، دون أن يلاحظ أحد ذلك

اتصل برئيسك في العمل وسجل المحادثة التي تقوده إلى الحديث عن -
الوقت الذي كنت تعمل دون عقد. حاول ألا يشك في أنك تسجل كل
شيء.

إذا دفعت الشركة راتبك في ظرف ، أدخله في نفس اليوم في حسابك -
الجاري من خلال أمين الصندوق الأقرب إلى عملك ، باستخدام مفهوم
"الراتب".

(4)

أعمل ساعات أكثر و أقوم بعمل مختلف عن ما هو منصوص عليه في
العقد الموقع. يمكنني الإستنكار؟



غالبًا ما تكون حقيقة العمل التي نعيشها غير مطابقة للعقد الموقع. هل

ينص العقد العمل 10 ساعات في الأسبوع وتضاعف حجم عملك بالفعل؟ هل تتكلف بحسابات الشركة ولكن جدول الرواتب الخاص بك يقول إنك مساعد النادل؟ بسبب ذلك، لديك الحق بالاحتجاج

في هذه الحالات ، يمكنك المطالبة قضائيًا بحيث يتضمن عقدك التصنيف المهني الذي يتوافق معك وفقًا للوظائف الفعلية ، إذا قمت من البداية باداء وظائف مختلفة عن تلك المبرجة في العقد. لا تضيق ثانية واتجه إلى الاتحاد لطلب المعلومات، لأنه يمكنك المطالبة بحقوقك ! و أيضًا المطالبة بالاختلافات في الرواتب بين التصنيف الذي يظهر في عقدك والتصنيف الذي يتوافق حقًا مع العمل الذي تقوم به

فيما يتعلق بالساعات الإضافية : إذا كنت تقوم بإجراء ساعات اضافية بشكل يومي أكثر مما هو مدرج في عقد العمل، يمكنك رفع دعوى لكي يتم التعرف على يوم عملك الفعلي. على عكس ذلك، فإذا كانت المشكلة هي أنك تعمل في كثير من الأحيان أو يوميًا، ساعات أكثر من الذي هو منصوص عليه، فيجب اعتبارها ساعات عمل إضافية ويمكنك المطالبة بها من خلال المحكمة للحصول على الأجر المستحق

نصائح عملية

- ابحث عن شهود. حاول أن يكون شخصًا موثوقًا به ، على استعداد ، إذا -
لزم الأمر ، للإدلاء بشهادتك عند القاضي. حاول ألا تفقد الاتصال بزملائك
الذين لم يعودوا يعملون في الشركة ، فربما يمكنهم مساعدتك لاحقًا
- إذا كان ذلك ممكنًا ، فقم بالتسجيل عند دخولك وخروجك من الشغل، أو -
ابحث عن طرق تسجيل للساعات التي تدخلها وتترك بها العمل
- سجل المحادثات مع رئيسك دون علمه ، وخاصة تلك التي تشير إلى -
اليوم والمهام التي يتعين القيام بها. يمكنك القيام بذلك بتكتم، بإستعمال
الهاتف الذكي مثلا ، و دون أن يلاحظ أحدًا ذلك

(5)

أعمل بدون وثائق. هل لدي حقوق؟



!ليس لديك وثائق، لكن هذا لا يعني أنك ليس لديك حقوق! أنت لست عبدا

على الرغم من أن وضعيتك الإدارية غير قانونية وتعمل بدون وثائق (تصريح الإقامة والعمل) ، فإنك تتمتع كعامل بنفس حقوق العمل التي يتمتع بها أي عامل لديه وثائق. في أي حال ، إذا كان صاحب العمل يوظفك ولم يكن لديك أوراق ، فصاحب العمل هو الذي يمكن أن يعاقب وليس أنت. في غالب الأحيان صاحب العمل يستفيد من حالة الضعف الخاصة بك ويهدد بالذهاب إلى الشرطة إذا حاولت المطالبة بحقوقك. من المهم أن تستنكر موقفك في تفتيش العمل أثناء استمرار علاقة العمل وتطالب قضائياً بالاعتراف بذلك. إذا طردك صاحب العمل ، بمجرد تقديم شكوا، فقد يكون الفصل باطلاً

فكر أنه من الأفضل أن تدعي الاعتراف بعلاقة العمل أثناء عملك، لأنك إذا حاولت القيام بذلك عندما تكون قد فصلت، فسيكون من الصعب إثبات ذلك.

نصائح عملية

- ابحث عن شهود. حاول أن يكونو أشخاص موثوق بهم -
- حافظ على رسائل البريد الإلكتروني التي بعثها لك رئيسك والتي يمكنك - إثبات بها وجود علاقة عمل
- سجل المحادثات مع رئيسك في العمل دون علمه ، وخاصة تلك التي يكون من الواضح أنك تعمل معه وتريد منه إبرام عقد وتسجيلك في الضمان الاجتماعي. يمكنك القيام بذلك بتكتم بإستعمال الهاتف الذكي .مثلا ، دون أن يلاحظ أحد
- ا طرح موقفك على مفتشين العمل -

(6)

ما هو الإتفاق الجماعي و أي منهم ينطبق علي؟



الاتفاق الجماعي هو اتفاق مكتوب بين ممثلي أصحاب الشركة وممثلي العمال. تنظم اتفاقية الأمور المتعلقة بظروف العمل والتوظيف ، والأمور الأخرى التي قد تؤثر على الأطراف التي توقعها. الإطار القانوني هو من يحدد علاقاتنا مع الشركة ، والذي يحدد حقوقنا والتزاماتنا كعمال وعاملات

عادة ، في الاتفاق سنجد جوانب مهمة مثل المرتبات (الراتب الأساسي ، المدفوعات غير العادية ، المكملات الغذائية للمرتبات) ، الفئات المهنية ، تنظيم الإجازات والتصاريح ، أنواع العقود التي سيتم إبرامها ، تنظيم العقوبات المطبقة على العمال ، إلخ... لا يمكن أن يكون العقدك عكس ما هو منصوص عليه في الاتفاقية التي يجب تطبيقها. لا يمكن بأي حال من الأحوال فصلك من العمل ، بموجب عقد ، على ظروف عمل أقل من تلك المنصوص عليها في الاتفاقية التي استضافتها الشركة. في عقد العمل الخاص بك ، يجب عليك دائماً ضمان الاتفاقية المنطبقة على علاقة العمل ، ولكن احذر لأن الشركة لا تصيغ دائماً الاتفاقية الصحيحة ، وعادة ، عندما تفعل ذلك ، فليس من الضروري زيادة حقوقك على وجه التحديد!

الاتفاق الذي سيتم تطبيقه عليك ، في الشركة التي تعمل بها، سيكون اتفاق العمل. وفي حالة عدم وجود الشركة ، سيكون اتفاق القطاع أو القطاع

الفرعي هو الذي ينظم الأمر (على سبيل المثال ، اتفاقية المعدن ، أو اتفاقية الكيماويات والمكاتب والإرساليات ، الضيافة ، إلخ ...) بالطريقة نفسها ، يمكن أن يقتصر الاتفاق على منطقة جغرافية محددة ، أي أنه يمكن أن يكون محلياً أو إقليمياً أو متعدد المقاطعات أو يتمتع بالحكم الذاتي أو الولاية. إذا كانت الشركة لديها اتفاقية خاصة بها ، فستكون اتفاقية العمل هذه ذات أولوية فيما يتعلق بالاتفاقيات الأخرى ذات النطاق الأعلى الذي ينظم الأمر نفسه ، مما يعني أن اتفاقية الشركة سيتم تطبيقها دائماً فوق الباقي. هذا ، بالإضافة إلى ذلك ، يجب أن يتمتع بحقوق أكثر من تلك المنصوص عليها في الاتفاقيات العليا.

لاحظ أن المفهوم سهل: يتم تحديد الحد الأدنى من حقوقك في قانون يسمى "قانون العمال" (يمكنك العثور عليه بسهولة عبر الإنترنت) ، ولا يمكن أن يكون لأي اتفاق أو عقد شروط عكس تلك المنصوص عليها فيه. تعمل اتفاقيات القطاع على تحسين شروط النظام الأساسي للعمال. أخيراً ، قد تكون هناك اتفاقيات محلية أو شركة تزيد من تحسين اتفاقيات القطاع.

من الجيد دائماً أن يكون لديك اتفاق في متناول اليد لمعرفة ما تقوله وتوضيح ما إذا كانت الشركة تنتهك حقوقك المعترف بها. كن على يقين أن

الاتفاقية الجماعية تمثل القانون، أي أن الشركة ملزمة قانونياً بالامتثال لكل ما هو منصوص عليه في الاتفاقية التي تنطبق عليك. إذا كنت لا تعرف وأطلب من CGT كيفية العثور على موافقتك ، قم بالتوجه الى أقرب مقر زملائك إذا كان بإمكانهم عمل نسخة لك. يمكنك أيضاً محاولة العثور عليه باستخدام محرك البحث هذا:

<http://bit.ly/1kXfyLK>

(7)

إذا تم طردي من العمل، ماذا بإمكانني فعله؟



قبل كل شيء ، لا توقع أي شيء على الإطلاق دون التحدث أولاً مع الاتحاد! إذا كنت لا توافق على الإقالة والمستندات التي وضعوها أمامك ، لكنك ملزم بالتوقيع عليها ، فضعها على أي ورقة توقع عليها ، على سبيل المثال ، "لا تتفق" بجوار توقيعك. ضع التاريخ أيضاً ، بحيث يظهر فيه يوم توقيعك عليه.

القيام بذلك سيكون مفيداً جداً في وقت لاحق عند المطالبة. إن عدم القيام بذلك يمكن أن يعني أنك ترى نفسك في الشارع بيد واحدة في الأيام وواحد خلفه ، ولا توجد فرصة للمطالبة بأي شيء من الشركة التي طردتك. تذكر أيضاً أن لديك 20 يوم عمل لتقديم دعوى في حالة الفصل. لا تغفوا أو ستترك بلا شيء.

يجب أن نضع في اعتبرنا أن أحدث إصلاحات العمل قد خفضت بشكل كبير مدفوعات نهاية الخدمة. لذلك ، في السياق القانوني الجديد ، يجب أن نراهن أكثر للمطالبة بالفصل بصفته لاغية. إذا حصلت على قاضٍ لإعلان إقالتك باطلة ، فإن ذلك سيؤهلك لإعادة الدخول إلى الشركة ، بالإضافة إلى رسوم المعالجة (أي ، كل ما كنت ستحصل عليه خلال الفترة الزمنية بين الإقالة وحكم المحكمة).

:نقدم ملخصًا موجزًا أنواع الفصل الأكثر تداولًا

العقوبة: تحدث عندما يطبق صاحب العمل الحد الأقصى للعقوبة على - العامل ، بسبب "خرق خطير ومسؤول" ، يمكن أن يكون عادةً عصيان أو أعطال متكررة، من بين أشياء أخرى كثيرة ينص عليها القانون. إن الفصل المذكور يعطي الحق في البطالة ، لكن ليس لبعض **التعويضات** ، حيث للطعن فيه قبل مرور 20 يوم عمل CGT يُنصح بالاتصال بـ

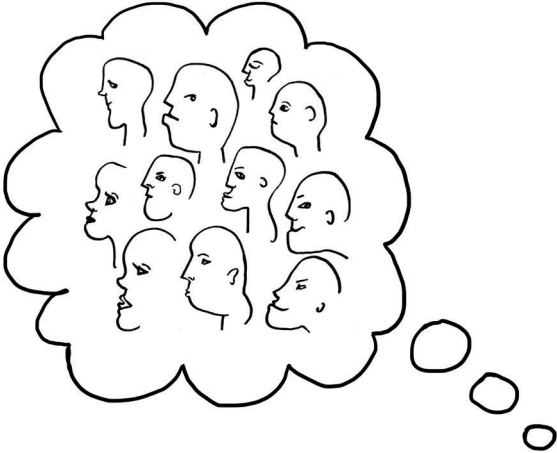
الهدف: هو ما يسمح لصاحب العمل بفصلك عن الحد الأدنى من - التعويض القانوني ، والذي يعمل لمدة 20 يومًا في السنة ، بحد أقصى سنوي واحد. يمكن أن تكون الأسباب التي يفكر بها القانون متنوعة ، مثل الحاجة إلى "شطب" وظيفتك أو "الإشراف الخارق" من بين أمور أخرى. لتحديها في غضون 20 يوم عمل CGT مرة أخرى ، يُنصح بالاتصال بـ

غير مقبول: هو عندما يتم طردك دون أي سبب قانوني ، يعوزك بالحد - الأقصى القانوني ، والذي يكون حاليًا 33 يومًا لكل سنة عمل

لاغ: هو عندما يتم طردك منتهكاً بعض حقوقك الأساسية ، أو لأسباب - التمييز التي يحظرها القانون. سيكون التسريح من العمل لأسباب تمييزية، مثلاً: للون بشرتك ، لأسباب تتعلق بالجنس أو الإيديولوجية السياسية أو النشاط النقابي ، إلخ. سيكون الفصل أيضاً لاغياً في الحالات التي تكون فيها حاملاً ، أو عندما يتم تعليق عقد العمل بسبب الأمومة ، أو المخاطرة أثناء الحمل ، التبني أو الحضانة أو الأبوة أو الأمراض الناجمة عن الحمل أو أيضاً في الحالات التي طلبت فيها إذنًا ، سواء للرضاعة الطبيعية لطفل دون سن تسعة أشهر أو ولادة طفل سابق لأوانه أو بسبب مسؤوليات الأسرة بسبب الوصاية القانونية على أقل من 12 عامًا أو معاقًا ، أو مصلحة إجلاء غياب لرعاية الأطفال. كما أن إقالة العاملات اللاتي يقعن ضحايا للعنف القائم على نوع الجنس بسبب ممارسة حقوق تقليص أو إعادة ترتيب وقت عملهن أو حركتهن الجغرافية أو تغيير مركز العمل أو تعليق علاقة العمل أمر لاغ. إذا تم طردك لأي سبب من هذه الأسباب ، وأعلن القاضي أن الإقالة باطلة ، يجب على الشركة إعادةوظيفتك إلزاميًا ، مع الأجور التي لم تتلقاها منذ تاريخ الفصل

(8)

أريد أن أستعد للدفاع عن حقوقي في العمل، ماذا يجب لي أن أفعل؟



إذا كنت تريد الدفاع عن حقوقك العمالية ، فإن أول شيء يجب عليك فعله هو العثور على بعض الشركاء الموثوق بهم والتحدث معهم. يعد كسر الحاجز النفسي الذي فرضه على أذهاننا أمرًا ضروريًا تمامًا لتكون قادرين على اتخاذ الخطوات الأولى في دفاعنا عن النفس كعمال. الحصول على.أطلب معلومات لنفسك ، CGT اتصال مع

في حالة عدم وجود قسم لنقابات العمال في شركتك ، قم بتكوين قسم وإبلاغ صاحب العمل أنك فعلت ذلك. حتى تخبر رجل الأعمال ، توخ الحذر الشديد مع من تتحدث إليه. بمجرد إخطاره رسميًا ، ستتمتع بحماية قانونية من أي تمييز أو فصل يتعلق بنشاطك النقابي ، أي بأي نشاط يتعلق بالدفاع عن حقوقك العمالية وحقوق زملائك. أيضًا ، إذا كان هذا هو الحال ، إذا لامستنا ، CGT فستحصل على دعم منظمنا. ويمكنك أن تصدقنا ، في فإنها تمسنا جميعًا

قبل إنشاء قسم النقابات ، وخاصة قبل توصيله إلى الشركة ، يجب عليك الحفاظ على سرية تامة لتجنب أي أعمال انتقامية محتملة. عليك فقط أن تتحدث عن إمكانية تنظيم نفسك بين أشخاص جديرون بالثقة تمامًا ، وأن تفعل ذلك دائمًا خارج مركز العمل (الجران لها آذان ، وفي غرفة العمل دائمًا ما تتسلل وتتسرب من الشركة ، كما تعلمون). إذا كان رئيسك

فلن ، CGT يتشكك أو يكتشف أنك تقوم بتنظيم قسم نقابات العمال في تكون أول من يتم طرده (ولا الأخير للأسف) ، وإذا ذهبت أمام قاضٍ ستدعي الشركة دائماً أنه لا علم لها بوجود نشاط نقابي من طرفك (كن على يقين أنك ستفاجأ لقدرتهم على نكر كل شيء) ، لكن سيحاولون إثبات أنهم طردوك لأسباب أخرى. لذلك ، خلال هذه المرحلة ، من المهم للغاية أن تكون متحفظاً جداً

CGT بمجرد أن تتحدث سلسلة من الزملاء الموثوق بهم ، انتقل إلى المحلي للبلدية التي توجد بها الشركة ، أو الأقرب إلى منزلك ، وسوف يبلغونك بالإجراء القانوني الذي يجب عليك القيام به لتأسيس رسمياً قسم الاتحاد وإبلاغه للشركة بمجرد تشكيله. يتم اتخاذ جميع الإجراءات الإدارية ويمكن ، Generalitat لدستور القسم وتسجيله في علاقات العمل في تنفيذها دون علم الشركة بذلك. لذلك ، إذا قمت بعمل جيد ، فيمكنك إنشاء قسم لنقابات العمال دون أن يكون لدى رئيسك أي فكرة أنك تقوم بذلك. لا تعاني ، سوف تصطدم به عندما يحين الوقت

وبالتالي ، يمكن إجراء العملية بحيث لا يجب أن يكتشف رئيسك شيئاً من في الشركة عندما CGT غير أنه قيم بتنظيم قسم لنقابات العمال في

يتصلون به ، وسوف تكون أنت الذي يقرر متى سيكون مناسبًا لك "الخروج من الخزانة". أي الكشف عن ذلك. في أي حال ، من المهم أن تعرف أنه بمجرد الإعلان عن إنشاء الشركة ، من تلك اللحظة فصاعدًا ، فإن أي تمييز أو فصل يتعرض له الأشخاص الذين يظهرون في الوثائق يمكن أن تفسر على أنها هجوم على الحق Generalitat المسجلة في في التنظيم ، وبالتالي ، سيلغى قانونيًا ، مع الحق في العودة إلى الشركة بموجب نفس الشروط ، وحتى مع التعويض عن الأضرار. من المفيد ، إذن ، اتخاذ الخطوة والفوز بتلك التغطية القانونية. كن على يقين أن الحق في حرية تكوين الجمعيات معترف به في التشريعات الحالية كحق أساسي وبالتالي فهو محمي بشكل خاص

عندما تعلن لصاحب العمل رسمياً وجود قسم النقابات العمالية ، يجب على الأشخاص الذين تريد أن تكونوا مرئيين له في النضال من أجل حقوق العمال في الشركة أن يذكروا في المراسلات المكتوبة التي تجربها مع هذا ، وحتى إذا أمكن ، مع منصب (وزير الاتصالات ، الصحة المهنية ، المالية ، إلخ ... قسم النقابات العمالية). في حالة الفصل من العمل ، كلما كان من الواضح أن الشركة تعرف نشاطك النقابي ، وأن يتم توثيقه بسهولة أكبر ، كلما كان من الواضح أن القاضي سيحدد ما إذا كان هناك تمييز ضد شخصك بسبب قيامك بذلك. باختصار ، ليس من الجيد أن تعطي وجهك

في هذه المرحلة فحسب ، بل إنه من الجيد أيضًا وجود أدلة مستندية تثبت ذلك.

أدت إصلاحات العمل الأخيرة إلى تآكل مدفوعات نهاية الخدمة (بالإضافة إلى إزالة ما يسمى "بمرتبات المعالجة" ، أي تلك التي تتراكم منذ فصل عامل إلى حتى صدور الحكم). هذا هو السبب في أنه إذا تم فصلك، فإن بيان الإقالة باطلة من قاضٍ (بسبب التمييز النقابي ، ومعالجة المرتبات والحق في العودة إلى الشركة) سيكون أكثر فائدة لك بكثير من الفصل (التعسفي (لمدة 33 يومًا) من الراتب في كل سنة عمل

إذا كانت الشركة التي تعمل بها، تحتوي على أقل من 50 عاملاً، و لذيكم نقابة و ليست لذيكم الثقة التامة بها، أو أنها تعمل كصوت رئيس الشركة (هذا ما يحصل غالبا في الشركات العائلية الصغيرة)، إبحث عن زملاء يمكنك التحدث معهم و أن تكون لذيك علاقة ثقة بهم. إن انعدام الأمن يجعل العديد من الشركاء لا يريدون التحدث ، أو أن الخوف يجعلهم صامتين ويعتمدون "عدم الوقوع في مشكلة". إذا كان ما تريده هو العثور على المكان الذي يمكنك مشاركة مشاكل العمل الخاصة بك وتجعل خبراتك أكثر اتحادًا.

أو قم بزيارة أي من الاتحادات المحلية. حيث يمكنك CGT اتصل بـ التحدث أو المشاركة في المحادثات أو الاطلاع على المعلومات أو معرفة

حقوقك أو حتى جعل مساحة الاتحاد الخاصة بك مكانًا لعقد اجتماعات
لعمال شركتك.

ضع في اعتبارك أن أرباب العمل في الشركات الصغيرة التي تضم أقسام
النقابات المهنية للنقابات المؤسسية (كما تعلمون ، أولئك الذين يذهبون
دائمًا إلى التلفزيون ، ويبدو أنهم "النقابات" الوحيدة الموجودة ، على الرغم
من أنهم لا يلتزمون أو يدافعون عن العاملات) غالبًا ما يكون لديهم
إستراتيجيات ، مما يزيد من مخاوف ومشاعر ضعف العمال. لكن هذا لا
يعني أنه لا يمكنك الدفاع عن نفسك. يمكنك التحدث ، يمكنك تقديم
شكوى ، يمكنك إقامة علاقات مع زملائك تجعلك تشعر بالتمكين ،
أو ، إذا CGT يمكنك أن تقابلها خارج العمل ، يمكنك أن تجد الدعم في
أردت ، في نقابات أخرى. على الرغم من أننا بالطبع نوصيك بنقابتنا

قبل أن تشكل قانون النقابات بشكل قانوني ، حاول أن تكون شديد -
الحذر عند التحدث. فقط الأشخاص الذين يتمتعون بأعلى درجات الثقة
يمكنهم العلم بذلك، ومن الأفضل أن تتحدث دائمًا خارج مركز العمل

المحلي للبلدية التي تقع فيها الشركة ، أو الأقرب إلى CGT انتقل إلى -
منزلك. هناك ستقدم لك نصائح في جميع الحالات ، وسيكون لديك فضاء
للاجتماع. سيقومون بشرح الإجراءات الواجب اتخاذها وسيقدمون لك
الدعم في الحالة التي تريد فيها إنشاء قسم لنقابات العمال (وهي أبسط
فراجع هذا الدليل ، CGT مما تتخيل). إذا لم تكن متأكدًا من موقع

<http://cgtcatalunya.cat/spip.php?rubrique159>

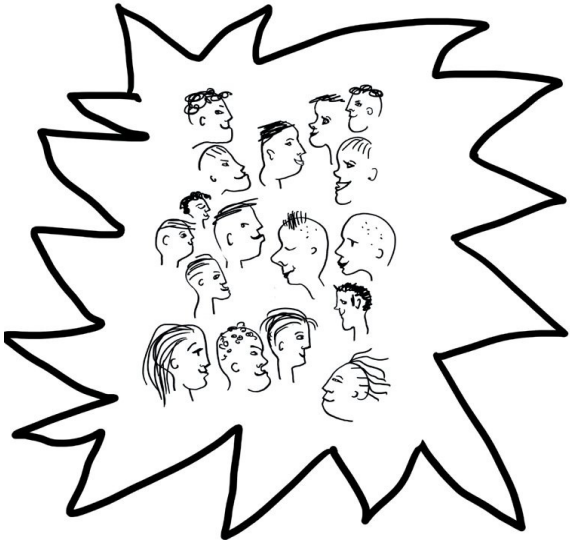
بمجرد إنشاء القسم وتسجيله رسميًا ، أخبر صاحب العمل كتابيًا في -
أقرب وقت ممكن (إذا كان يمكن ذلك عن طريق البريد أو البوروفاكس
المعتمد ، بشكل أفضل). من هذه الكتابة سوف تتمتع بالحماية القانونية
قبل أي تمييز أو فصل لنشاطك النقابي

أن تكون مرئيًا لرجل الأعمال أمر جيد. إذا كنت ترغب في الدفاع عن - حقوقك العمالية ، فإن حقيقة ظهور اسمك في الكتابات أو محاضر CGT ، الاجتماعات أو اللجان ، كمندوب نقابي أو عضو في نقابة عمال ستكون دليلك الرئيسي في حالة أي تمييز أو الفصل بدافع العمل النقابي الخاص بك.

يجب على أي شخص يمارس نشاطًا نقابي أن يذكر في كتابات الشركة - كعضو في القسم (إن كان ممكناً، بمهمة) ، لمنع الشركة من الجدل بالجهل

(9)

الإستنتاجات: فقط بالنظام، بإمكاننا مواجهة عدم الإستقرارية في العمل.



يجب أن تكون واضحًا أنه منذ بداية الرأسمالية ، ولعدة سنوات حتى الآن ، هناك شيئان فقط أثبتا فعاليتهما في إنفاذ حقوق العمال أمام أصحاب العمل. هذا هو الدعم المتبادل والعمل المباشر

الدعم المتبادل ليس أكثر من تضامن نشيط بيننا ، العمال و العاملات؛ في حين أن العمل المباشر هو عمل متضافر وبدون وسطاء للدفاع عن مصالحنا ، إما من خلال التجمعات والمظاهرات والمقاطعات والتخريب النشط أو السلبي والإضراب والبطالة الجزئية وقائمة طويلة من أشكال التعبئة الأخرى على نطاق صغير أو كبير ... (نواكر العمل المرتبطة بالكفاح العمالي أوسع نطاقًا وأكثر تنوعًا مما تتخيل!)

لقد تغير عالم العمل كثيرًا في العقود الماضية ، من جميع النواحي ، ولكن على الرغم من الهشاشة الشديدة التي نتعرض لها، فإن ما قلناه للتو لا يزال من القرن 20 صحيحًا كما كان في ثمانينيات القرن العشرين ، أو في 80 التاسع عشر. المفتاح الوحيد المتاح لدينا الآن ، قبل ودائمًا ، لتفعيل الدعم المتبادل والعمل المباشر هو المنظمة. يجب علينا (وبأنفسنا) تنظيم أنفسنا في العمل ، على الرغم من ظروف عدم الاستقرار التي نعانيها. ويجب علينا أن نفعل ذلك لأنفسنا (لا ننتظر وصول أي "نقابة مهنية") ، مع أشخاص مثلنا والذين لديهم نفس المشاكل ، من أجل فرض مصالحنا ،

قبل الشركة ، وإذا لزم الأمر ، قبل من سيأتي في المستقبل. تمنحنا الشرعية بعض الشقوق (الأصغر حجمًا) للدفاع عن حقوقنا ، لكن الضمان الوحيد المؤكد والذي نتمتع به لهذا الدفاع هو ، قوتنا الجماعية والمنظمة. هي الأداة الوحيدة المفيدة للتنظيم والقتال.

فقط من خلال العمل معا يمكننا أن نضمن أن تسريح العمال والهجوم على حقوقهم لن تخلو من الإجابة. إذا قمت اليوم بالإعلان والرد عن زميلك ، فحينئذ سيفعل ذلك نيابةً عنك ، وستكون هذه هي الطريقة الوحيدة لضمان حقوقك العمالية ، لأنه إذا لم تكن هناك وحدة بين الناس ، فمع تنظيم العمل الحالي ، يصبح رجل الأعمال على نحو متزايد سيكون من الأسهل القيام بكل ما يريد. إذا لم ير أي نوع من التماسك بيننا ، فسيكون قادرًا على فعله والتراجع عنه ، لأن القانون يترك هامشًا كبيرًا لذلك. إنه أمر فريد من نوعه وفي أيدينا على وجه الحصر أن نتجنبه ، ولكي نتجنبه يجب أن نكون مقدسين ، وأن نكون متعاونين ونكون واضحين أن مشاكل الفرد هي مشاكل الجميع ، وأنه فقط من خلال العمل الجماعي يمكننا أن نكون حازمين.

Confederació General del Treball de Catalunya

Carrer Burgos 59 Baixos 08014

Barcelona Tel. 935 120 481 Fax 933 107 110

Correo Electrónico: spccc@cgtcatalunya.cat

Federació Local de BARCELONA

Carrer Pare Laínez 18-24 08025 Barcelona

Telf. 933103362 Fax 933107080

Correo Electrónico: flbcn@cgtbarcelona.org

Federació Comarcal del BARCELONÈS NORD

C/ Alfons XII 109. 08912 Badalona

Telf. 640150203-640150203 Fax 933831803

Correo Electrónico: cgt_bn@yahoo.es

Federació Comarcal del BAIX CAMP/PRIORAT

c/ Plaça del nen de les oques 8 1r 43201 Reus

Telf. 977340883

Correo Electrónico: baixc-p@cgtcatalunya.cat

Federació Comarcal del BAIX LLOBREGAT

Carretera d'Esplugues 46. 08940 Cornellà de Llobregat

Telf. 93 377 91 63 Fax 93 377 75 51

Correo Electrónico: correu@cgtbaixllobregat

**Federació Intercomarcal de l'ALT CAMP /
CONCA DE BARBERÀ**

Carrer de la Zeta, 6, 43800 Valls

Telf. 977 78 91 80

Correo Electrónico: cgtaltcampconca@cgtcatalunya.cat

Federació Comarcal del BAIX PENEDEès

C/ Nord 11-13, 3r 43700. El Vendrell

Telf. 977660932 Fax 977660932

Correo Electrónico: cgtbaixpenedes@cgtcatalunya.cat /
cgt.baix.penedes@gmail.com

Federació Local de BERGA

Carrer del Balç, 4 baixos. 08600 Berga

Telèfon 640932405

Correo Electrónico: sad@cgtberga.org

Federació Local de CASTELLAR DEL VALLÈS

C/ Pedrissos 9 bis. 08211 Castellar del Vallès

Telf. 937142121 Fax 937142121

Correo Electrónico: cgtcastellardelvalles@gmail.com

Federació Intercomarcal del GARRAF / ALT PENEDEès

C/ Lepant 23, baixos esquerra. 08800 Vilanova i la Geltrú

Telf. 938934261 Fax 938934261

Correo Electrónico: cgtvng@cgtcatalunya.cat

Federació Intercomarcal de GIRONA

Av. Sant Narcís 28, entr. 2a. 17005 Girona

Telf. 972231034 Fax 972231219

Correo Electrónico: cgt_gir@cgtcatalunya.cat
/ general.cgtgirona@gmail.com

Federació Comarcal de l'ANOIA

C/ Clavells 11. 08700 Igualada

Telf. 938042985 Fax 938042985

Correo Electrónico:

cgtanoia@yahoo.es

Federació Intercomarcal de PONENT (LLEIDA)

Carrer Darrera Sant Martí, 15, 1r 25005 Lleida

Telf. 973275357 - 680186705

Correo Electrónico: fi.cgtlleida@gmail.com /

Federació Local de MANRESA

C/ Circumval·lació 77, 2n. 08240 Manresa

Telf. 938747260 Fax 938747559

Correo Electrónico: flcgtmanresa@hotmail.com

Federació Comarcal del MARESME

Carrer Rosa Sensat 6 08302 Mataró.

Telf. i Fax 937908261

Correo Electrónico: maresme.cgt@gmail.com

Federació Comarcal d'OSONA

c/ virrei aviles 15 entl. 2º, VIC

Telf. 638675933 - 931947815

Correo Electrónico: cgt-osona@cgtcatalunya.cat

Federació Local de RUBÍ

C/Colom 3-5. 08191 Rubí

Telf. 935881796 Fax 935881796

Correo Electrónico: cgtrubi@gmail.com

Federació Local de SABADELL

C/ Rosselló, 10. 08207 Sabadell

Telf. 937450197 Fax 937450197

Correo Electrónico: cgtsabadell@hotmail.com /

cgtmetalsabadell@hotmail.com

Federació Local de SALLENT

Plaza Josep Anselm Clave nº7 08650 Sallent

Tel. 938370724 Fax 938206361

Correo Electrónico: sallent@cgtcatalunya.cat

Federació Intercomarcal de TARRAGONA

Plaça Imperial Tàrraco, núm. 1 Edifici 2, 3a Planta. 43005 Tarragona

Telf. 977242580 Fax 977241528

Correo Electrónico: cgttarragona@cgt.es

Federació Local de TERRASSA

C/Ramon Llull 130-136. 08224 Terrassa Telf. 937887947

Fax 937894504

Correo Electrónico: cgtsadterrassa@gmail.com / sanitat.terrassa@cgtcatalunya.cat

Federació Intercomarcal TERRES DE L'EBRE

Correo Electrónico:

terresebre@cgtcatalunya.cat

Federació Comarcal del VALLÈS ORIENTAL

c/ Ronda d'orient, 6. 08100 Mollet del Vallès

Telf. 935931545 Fax 935793173

Correo Electrónico: cgt.mollet.vo@gmail.com

Federació Local de VILADECANS

C/ de la Muntanya 16. 08840 Viladecans

Telèfon: 936590814 - 610072649

Correo Electrónico:

fl.viladecans@cgtcatalunya.cat