

Recommendations in case of having an accident at work

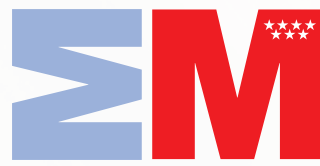
If an accident has occurred, whatever the situation, you should always tell the truth, that you have had an accident at work, and follow the steps below:

- ✗ Ask for first-aid as a person who has had an accident.
- ✗ Attend the society that the company has contracted, with the report from the company, and if this is not possible, go to the nearest public health centre, and inform the contracted society as soon as you can.
- ✗ If the accident causes inability to work of more than one day, the company should fill out the Official Work Accident Report, a document that details everything related to the accident and that proves its existence. Always ask for a copy of this report, it is your right.
- ✗ Make the first-aid person aware and the risk-prevention delegate if applicable.



Biblioteca Virtual

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO
Comunidad de Madrid



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Esta versión digital de la obra impresa forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.

www.madrid.org/edupubli

edupubli@madrid.org



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 - Madrid
Tel. 900 713 123 Fax: 91 420 58 08
www.madrid.org



comisiones obreras de Madrid



CEIM



UGT Madrid

Prevention of Work-Related Injuries for Immigrant Workers



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org

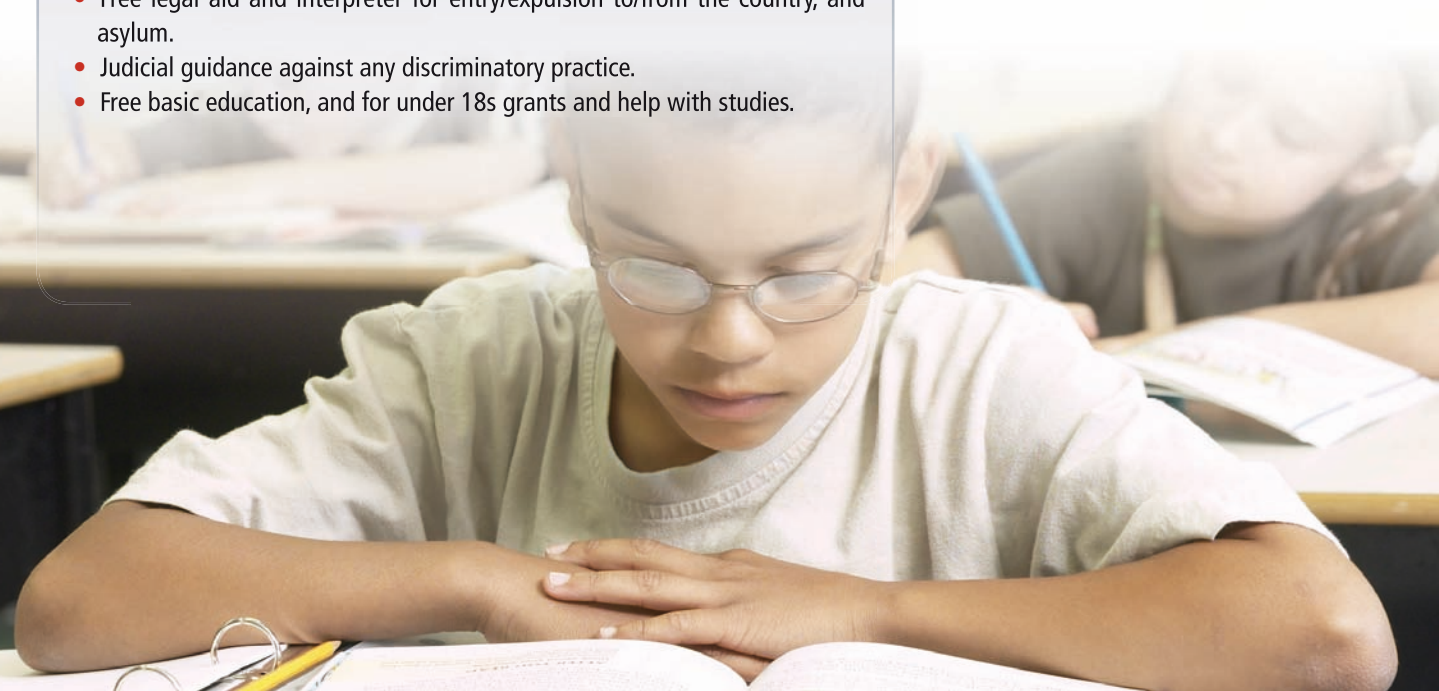


Rights of foreigners who are not members of the European Community

(Non-European Community, America Africa, Australasia)

According to LOEX (Organic Law on Rights and Liberties of Foreigners in Spain), Non-European Community foreigners WITHOUT a residents' card have the right to:

- Public Health Assistance (if they are registered) and to Emergencies (if they are not registered) and pregnant women during the pregnancy, birth, and after the birth.
- Basic social services and benefits.
- Free legal aid and interpreter for entry/expulsion to/from the country, and asylum.
- Judicial guidance against any discriminatory practice.
- Free basic education, and for under 18s grants and help with studies.



Source:

Report of the foreign population registered in the Community of Madrid, January 2009, Council of Immigration and Cooperation.

Foreign employees' rights

WITH A WORK CONTRACT (and, as such, with a residents' card with permission to work), foreign employees have the same rights as a Spanish worker, or European Community worker. Those quoted in the Workers' Statute are:

- To work, and to the free choice of profession or office (unless the Residents' card limits you to certain professions).
- To the free choice of and affiliation to a Union.
- To collective negotiation (this means to establish regulations specific to the profession in agreement with the business owner).
- To the adoption of methods of collective conflict (voluntary unemployment, strikes, but without receiving a wage during the strike).
- Of meetings (with other employees to discuss work matters and the company).
- To information, consultation and participation in the company.
- To effective occupation (this means that you can perform your work).
- To promotion and professional formation at work (to be promoted, undertake courses...).
- To not be directly nor indirectly discriminated against for reasons of sex, civil status, age, within the limits set by this Law, racial or ethnic origin, social condition, religion or convictions, political ideas, sexual orientation, membership or not of a Union, as well as for reasons to do with the language within the Spanish state. Nor should you be discriminated against for disability, as long as you are capable of carrying out the work required.
- To your physical integrity, and to an adequate security and hygiene policy (this means not to suffer harm or damage doing your job).
- With respect for your intimacy and the consideration owed to your dignity, protection against attack for reasons of racial or ethnic origin, religion or conviction, disability, age or sexual orientation, and sexual attack or attacks for reasons of sex are included.
- To receive your wage without arrears.

Rights of foreign employees both European and Non-European Community, with residents' card

- To travel freely throughout the national territory and to choose where to live within the same (if for work, only where stated on the card).
- To meet with others, to demonstrate and to be part of an association (and to join Unions).
- Free basic and obligatory education, with access to the Spanish system of grants and aids, which also means the right to obtain a corresponding title, the same as a Spanish person.
- The right to work (including as an employee of the Public Administration).
- Access to the Social Security (to receive benefits for retirement, disability, maternity, widowhood, or orphanage, health assistance, etc.).
- The right to services and social benefits (unemployment for example).
- To send income to the country of origin.
- To the reunification of families; that means to bring to Spain certain family members (with renewed permission).
- To free legal aid and an interpreter if you do not have sufficient resources.



The workers right to security





All employees have the right to health and security in their work, independent of the type of contract they hold or whether they work in the public or private sector.

To ensure this right, there exists a Law (The Law of Prevention of Working Risks) that recognises some additional employees rights, that allows employees to undertake individual and collective actions for their protection, which have to be **FREE** for the worker. **These are:**

- 1** Information: The right to receive all necessary information regarding the risks in their position of work, about the methods of protection applicable and about emergency plans. This includes users' instructions for the machines and tools used in the job, and chemical products and biological content etc.
- 2** Formation: The right to receive theoretical and practical information with regards to prevention, which should be used as and when necessary. The time dedicated to this formation should be during working hours, and should not be subsequently recuperated.
- 3** Participation and Proposal: to make suggestions to the business owner and their representatives (Health and Security Committee) or to the First-Aid Officers, with the aim of improving health and security, and to participate in all aspects of reducing risks in the workplace. If the company has representatives amongst its employees (First-Aid Officers), participation will be through them.
- 4** Interruption of work and complaint: the right to interrupt the activity, and to abandon the work, when you consider that there is a serious and imminent risk to your life or health, with no danger of being penalised for it unless you have worked in bad faith (this means that you have lied about the situation) or have committed serious negligence (you have made a mistake and caused damage to the company), and, what's more, the right to resort to the inspection of the work if you consider that the methods adopted and used by the company are not sufficient to guarantee health and safety at work.
- 5** Health checks: this means to attend check-ups made by health personnel at work, according to the inherent risks of your position of work, and the confidentiality regarding your state of health. These check-ups should be made at the start of a job, and at regular intervals, and are a right of the worker, who also has the right to deny them.
- 6** Attention to especially sensitive employees (e.g. those who are allergic, have asthma...), pregnant women, minors, temporary employees, employees from temping agencies, which consists of special protection for those concerned.






Duties and Obligations of Foreign Employees

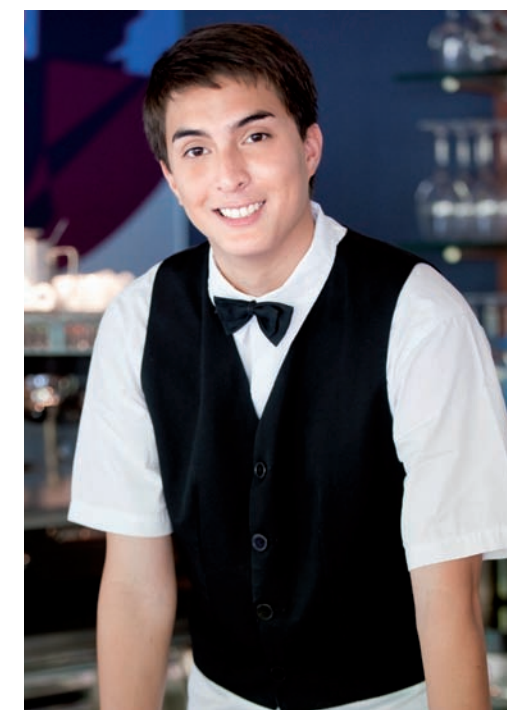
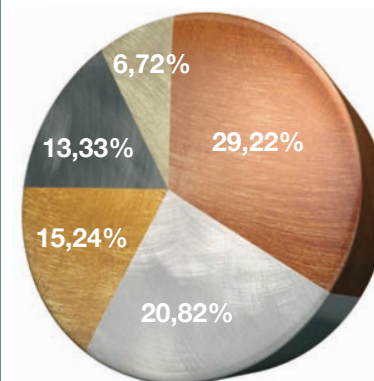
As a worker you have some basic duties:

-  To fulfil the specific obligations of your position of work.
-  To observe the health and security measures adopted.
-  To fulfil the orders and instructions of your employer.
-  Those fixed in your work contract.

If you do not fulfil these duties and obligations, as well as respecting the health and security regulations the employer can penalise you, (fines, days without work or pay), and even sack you in an appropriate manner, without the right to economical compensation.

Sectors which employ the largest number of immigrants in the Community of Madrid (2008)

	Services:	29,22% (especially home and care of children and old people):
	Construction:	20,82%
	Industry:	15,24%
	Catering:	13,33%
	Commerce:	6,72%



How do I know if my company has methods of prevention of risks at work?

Knowing that the company is protecting your health and safety according to the law is a guarantee that your health and security is not in danger. This is why the company should:

- 1** Incorporate prevention, by means of implementation and application of a Prevention of Working Risks Plan, which they have to explain to you.
- 2** Undertake the risk evaluation of your position of work, which signals the dangers to which you may be subject (you may fall, cut yourself, or suffer stress in a difficult job...).
- 3** Plan the necessary activities to eliminate or reduce and control risks at work (e.g. explaining that there is a professional person who every so often evaluates every position).
- 4** Adopt the necessary measures to ensure that the working equipment is adequate and guarantee your health and safety.
- 5** Inform you about the health and safety risks, the methods and activities of prevention and protection, and emergencies. It should consult you, and allow your participation, and you should be able to make proposals and suggestions. It should also provide you with necessary safety equipment (safe footwear, protection goggles, gloves...).
- 6** Give you a theoretical and practical training about the damage you may suffer, and methods to eliminate or reduce it.
- 7** Be sure that the necessary measures are in place for first aid (e.g. first-aid kit), fire fighting (e.g. extinguishers) and evacuation of employees (e.g. exit signs).
- 8** Inform you before exposure to a serious and imminent risk, of said risk and the methods adopted, or to adopt to protect yourself from same.
- 9** Offer you medical check-ups every so often (usually annually).
- 10** Establish the necessary means of coordination when employees of two or more companies work in the same place, and that these measures are explained to the employees.



Zalecenia w przypadku doświadczenia wypadku w pracy

Jeśli wydarzył się wypadek, niezależnie od sytuacji w jakiej miał miejsce, zawsze musisz powiedzieć prawdę, że zostałeś poszkodowany w pracy i postępować zgodnie z poniższymi krokami:

- ✗ Poproś o udzielenie Ci pierwszej pomocy jako osobie poszkodowanej.
- ✗ Zgłoś się do ubezpieczyciela, z którym firma zawarła umowę, jeśli nie jest to możliwe, zgłoś się do najbliższego publicznego ośrodka zdrowia, ale zawsze jak tylko będziesz mógł powiadom o tym ubezpieczyciela.
- ✗ Zawsze gdy wypadek wiąże się ze zwolnieniem lekarskim dłuższym niż jeden dzień, firma, ze swojej strony, musi wypełnić Oficjalne Zgłoszenie Wypadku przy Pracy, jest to dokument, który drobiazgowo opisuje wszystkie szczegóły związane z wypadkiem i wskazuje jego istnienie. Zawsze poproś o kopię dokumentu o wypadku przy pracy, masz do tego prawo.
- ✗ Powiadom osobę odpowiedzialną za sprawy zdrowotne w Twoim zakładzie pracy i ewentualnie Przedstawiciela ds. Prewencji.



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 - Madrid
Tel. 900 713 123 Fax: 91 420 58 08
www.madrid.org



Zapobieganie zagrożeniom w pracy a Pracownicy-Imigranci



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org



Prawa cudzoziemców niewspółnotowych

(Europa niewspółnotowa, Ameryka, Afryka, Australasia)

Według LOEX (Ustawy Zasadniczej o prawach i swobodach cudzoziemców zamieszkałych w Hiszpanii), cudzoziemcy niewspółnotowi BEZ karty stałego pobytu mają prawo do:

- Publicznej pomocy sanitarnej (jeśli są zameldowani) oraz w nagłych przypadkach (jeśli nie są zameldowani), a kobiety ciężarne: w czasie ciąży, porodu i po porodzie.
- Podstawowych usług i świadczeń socjalnych.
- Bezpłatnej pomocy prawnej i tłumacza w przypadku wjazdu-wydalenia z kraju i azylu.
- Opieki sądowej przeciwko jakimkolwiek aktom dyskryminacji.
- Bezpłatnej, podstawowej edukacji, a osoby, które nie ukończyły 18 roku życia, do stypendiów i pomocy naukowych.

Źródło:

Raport o cudzoziemcach zarejestrowanych w Madrycie. Styczeń 2009. Ministerstwo ds. Imigracji i Współpracy.

Prawa pracy dla cudzoziemców

Z UMOWĄ O PRACĘ (i, tym samym, z kartą stałego pobytu wraz z pozwoleniem na pracę), cudzoziemscy pracownicy mają takie same prawa jak pracownik hiszpański lub wspólnotowy, do praw wymienionych w Statucie Pracowników należy prawo do:

- Pracy i wolnego wyboru zawodu lub zajęcia (chyba że karta stałego pobytu ogranicza Cię do wykonywania określonych zawodów).
- Wolnego wyboru i wstąpienia do związków zawodowych.
- Zbiorowych negocjacji (to znaczy, ustanowienia wraz z przedsiębiorcą własnych zasad dot. zawodu).
- Przyjęcia środków zbiorowego konfliktu (dobrowolne przerwy w pracy, strajki, wszystko to bez przyjmowania w tym okresie wynagrodzenia).
- Zebrań (z innymi pracownikami w celu przedyskutowania spraw dotyczących pracy i firmy).
- Informacji, konsultacji i udziału w firmie.
- Efektywnego zatrudnienia (to znaczy, że możesz wykonywać swoją pracę).
- Awansu i kształcenia zawodowego w pracy (awansować, otrzymywać kursy...).
- Do wolności od dyskryminacji, bezpośredniej lub pośredniej, z powodu płci, stanu cywilnego, wieku, wewnątrz granic wyznaczonych przez tę Ustawę, pochodzenia rasowego lub etnicznego, warunków socjalnych, religii lub poglądu, ideałów politycznych, orientacji seksualnej, przynależności lub nie do związków zawodowych, jak również z powodu języka, w granicach Państwa hiszpańskiego. Również nie możecie być dyskryminowani z powodu niepełnosprawności, pod warunkiem, że będziecie w stanie wykonywać daną pracę lub stanowisko.
- Nienaruszalności fizycznej i właściwej polityki ds. bezpieczeństwa i higieny (to znaczy, do nie zostania poszkodowanym w czasie wykonywania pracy).
- Szacunku Twojej intymności i właściwego poważania Twojej godności, rozumianej jako ochrona przeciw nękanu z powodu pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub poglądów, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, i przeciw nękanu seksualnemu i nękanu z powodu płci.
- Pobierania wynagrodzenia bez opóźnień.

Prawa cudzoziemców należących i nienależących do Wspólnoty Europejskiej z kartą stałego pobytu

- Prawo do swobodnego podróżowania po całym terytorium kraju oraz do wyboru miejsca zamieszkania (choć do pracy tylko w miejscu, na które pozwala karta).
- Prawo do zgromadzeń, manifestowania oraz łączenia się z innymi (i wstępowania do związków zawodowych).
- Prawo do bezpłatnej podstawowej i obowiązkowej edukacji, z dostępem do hiszpańskiego systemu stypendiów i pomocy, co oznacza także prawo do uzyskania odpowiedniego tytułu, tak jak Hiszpan.
- Prawo do pracy (nawet jako personel zawodowy w Administracji Publicznej).
- Prawo do dostępu do Ubezpieczeń Społecznych (do otrzymania świadczenia w związku z przejściem na emeryturę, inwalidztwem, macierzyństwem, owdowieniem lub osieroceniem, pomoc sanitarną itp.)
- Prawo do usług i świadczeń socjalnych (na przykład bezrobocie).
- Prawo do wysłania dochodów do kraju rodzinnego.
- Prawo do łączenia rodzin, czyli do ściągnięcia do Hiszpanii określonych krewnych (z odnowionym pozwoleniem).
- Prawo do bezpłatnej pomocy prawnej i tłumacza, jeśli nie posiadają wystarczających dochodów.



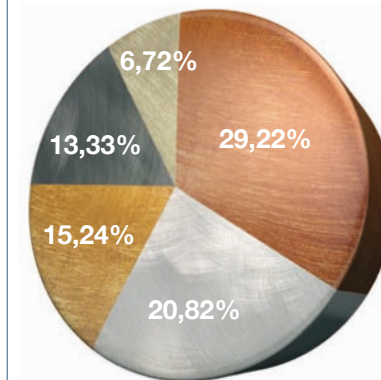
Prawo do bezpieczeństwa pracowników

Wszyscy pracownicy są posiadaczami prawa do bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, bez względu na rodzaj posiadanej umowy lub na wpis do sektora publicznego lub prywatnego. Aby zapewnić to prawo istnieje ustawa (Ustawa o zapobieganiu zagrożeniom w pracy), która przyznaje dodatkowe prawa pozwalające pracownikom wykonywać indywidualne i zbiorowe działania dot. ochrony i które muszą być **BEZPŁATNE** dla pracownika. **Do praw tych należą:**

- 1** Informacja: prawo do otrzymania wszystkich potrzebnych informacji na temat zagrożeń w miejscu pracy, na temat stosownych środków ochrony i prewencji oraz planów awaryjnych. W tym instrukcje obsługi maszyn i narzędzi pracy, produktów chemicznych i o zawartości biologicznej itp.
- 2** Kształcenie: prawo do otrzymania kształcenia teoretycznego i praktycznego w zakresie prewencji, które powinno być uaktualnianie zawsze gdy to konieczne. Ponadto, czas poświęcony temu kształceniu jest czasem pracy, znaczy to, że nie musi być później odrabiany.
- 3** Udział i konsultacja: przedstawianie sugestii przedsiębiorcy i jego reprezentantom (Komisji ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia) albo Przedstawicielom od Profilaktyki, w celu polepszenia zdrowia i bezpieczeństwa oraz udział w wszystkich aspektach zapobiegania zagrożeniom w pracy. Jeśli firma posiada osoby reprezentujące pracowników (Przedstawiciele od profilaktyki), udział odbywa się za ich pośrednictwem.
- 4** Przerwa w pracy i wypowiedzenie: prawo do przerywania działalności i porzucenia pracy, gdy uważasz, że istnieje poważne i nieuniknione zagrożenie dla Twojego życia lub zdrowia, bez możliwości ukarania Cię za to, chyba, że działałeś w złej wierze (to znaczy, skłamałeś w tej sytuacji) lub popełniłeś poważne zaniedbanie (pomyliłeś się lub wyrządziłeś szkodę firmie) i ponadto prawo do odwołania się do Inspekcji Pracy jeśli uważasz, że przyjęte i wykorzystane przez przedsiębiorcę środki nie są wystarczające dla zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.
- 5** Nadzór zdrowotny: czyli prawo do brania udziału w badaniach przeprowadzanych przez zakładowy personel sanitarny, w zależności od nieodłącznego zagrożenia w Twoim miejscu pracy i poufności informacji dotyczącej stanu Twojego zdrowia. Badania te wykonane zostaną na początku pracy i co pewien czas; pracownik ma do nich prawo, tak więc może też odmówić ich wykonania.
- 6** Zainteresowanie pracownikami szczególnie wrażliwymi (na przykład z alergiami, z astmą...), kobietami w ciąży, niepełnoletnimi, pracownikami okresowymi, firmami zapewniającymi okresowe zatrudnienie, polega to na specjalnej ochronie osób dotkniętych.

Sektory zatrudniające największą ilość cudzoziemców w Madrycie. (2008)

● Usługi: (szczególnie domowe i opieka nad dziećmi i starszymi)	29,22 %
● Budownictwo:	20,82 %
● Przemysł	15,24 %
● Hotelarstwo:	13,33 %
● Handel:	6,72 %



Obowiązki pracowników zagranicznych

Twoje podstawowe obowiązki jako pracownika to:

- 🔧 Wypełnianie konkretnych dla Twojego stanowiska obowiązków.
- 👁️ Obserwowanie podejmowanych środków bezpieczeństwa i higieny.
- 📋 Wykonywanie zleceń i instrukcji przedsiębiorcy.
- 📄 Te, które są ustalone w Twojej umowie o pracę.

Jeśli nie wypełnisz tych obowiązków, wśród których znajduje się przestrzeganie norm bezpieczeństwa i higieny w pracy, przedsiębiorca może Cię ukarać (grzywny, dni bez pracy i wynagrodzenia,...), a nawet zwolnić w stosowny sposób, bez prawa do finansowej rekompensaty.



Jak dowiedzieć się czy firma stosuje środki zapobiegania zagrożeniom w pracy.

Wiedza na temat tego czy firma chroni bezpieczeństwo i zdrowie zgodnie z prawem, to gwarancja na to, że Twoje bezpieczeństwo i zdrowie nie są zagrożone. Dlatego przedsiębiorca powinien:

- 🔧 Zastosować profilaktykę poprzez wprowadzenie i zastosowanie Planu zapobiegania zagrożeniom w Pracy, który to Plan powinien Ci wyjaśnić.
- 🔍 Dokonać oceny zagrożeń dotyczących Twojego stanowiska pracy, wskazującej ryzyko jakie możesz ponieść (upadek, skaleczenie się, stres z powodu trudnej pracy...).
- 📋 Zaplanować czynności potrzebne do zlikwidowania lub zmniejszenia i kontrolowania zagrożeń w pracy (na przykład wyjaśniając Ci, że jest fachowiec, który co jakiś czas uaktualnia ocenę każdego stanowiska).
- 🛡️ Podjąć stosowne kroki do zapewnienia odpowiednich urządzeń gwarantujących Ci zachowanie bezpieczeństwa i zdrowia.
- 🗣️ Poinformować Cię o zagrożeniach dla Twojego bezpieczeństwa i zdrowia, środkach oraz działaniach profilaktycznych, a także ochronnych oraz środkach nadzwyczajnych. Również powinien się z Tobą skonsultować i dać pozwolenie na udział oraz na przedstawienie propozycji oraz sugestii. Także powinien Ci ułatwić dostęp do EPI (Osobiste Wyposażenie Ochronne, tj. obuwie ochronne, okulary ochronne, rękawiczki,...)
- 🎓 Zagwarantować kształcenie teoretyczne i praktyczne na temat szkód, które możesz ponieść oraz sposobu ich usunięcia lub zmniejszenia.
- 🏠 Upewnić się, że istnieją potrzebne środki w zakresie pierwszej pomocy (na przykład apteczka), przeciwpożarowe (na przykład gaśnice) i w zakresie ewakuacji pracowników (na przykład znaki wyjścia).
- 👨‍🏫 Przed narażeniem pracownika na poważne i nieuniknione zagrożenie, posiądź wiedzę na temat owego ryzyka i podjętych kroków lub kroków, które mają być podjęte w celu ochrony przed tym ryzykiem.
- 👨‍⚕️ Zaoferować Ci wykonanie okresowych badań lekarskich (zwykle co rok).
- 🏢 Wprowadzić potrzebne środki dot. koordynacji gdy w tym samym ośrodku pracy prowadzić będą działalność pracownicy dwóch lub więcej firm, i wyjaśnić te środki pracownikom.



Recomendações no caso de sofrer um acidente de trabalho

Em caso de acidente, e seja qual for a circunstância, deve sempre dizer a verdade. Dizer que sofreu um acidente enquanto trabalhava e seguir os seguintes passos:

- ✘ Pedir os primeiros socorros enquanto pessoa acidentada.
- ✘ Dirigir-se à instituição de seguro com quem a empresa tem acordo com a participação do acidente emitida pela empresa e, se não for possível, ao centro de saúde público mais próximo, mas sempre comunicando com a instituição de seguro logo que possível.
- ✘ Por sua vez, e sempre que o acidente implique uma baixa superior a um dia, a empresa deve preencher a Participação Oficial de Acidente de Trabalho, documento que detalha tudo o que estiver relacionado com acidente e que comprova a sua existência. Peça sempre uma cópia da participação de acidente de trabalho, é um direito seu.
- ✘ Dar conhecimento ao responsável de saúde laboral da sua empresa e eventualmente, ao Delegado de Prevenção.



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 - Madrid
Tel. 900 713 123 Fax: 91 420 58 08
www.madrid.org



Prevenção de Riscos Laborais e Trabalhadores Imigrantes



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org



Direitos dos cidadãos estrangeiros não comunitários

(Europa não comunitária, América, África, Australasia)

Segundo a LOEX (Lei Orgânica sobre os direitos e liberdades dos cidadãos estrangeiros em Espanha), os estrangeiros não comunitários SEM cartão de residência têm direito a:

- Assistência sanitária pública (se estiverem inscrito no município) e de urgência (se não estiverem) e para as mulheres grávidas: durante a gravidez, parto e pós-parto.
- Serviços e prestações sociais básicas.
- Assistência jurídica gratuita e intérprete na entrada/expulsão do país e asilo.
- Protecção jurisdicional contra qualquer prática discriminatória.
- Educação básica gratuita e, os menores de 18 anos, direito a bolsas de estudo e ajudas à educação.

Fonte:

Relatório sobre a população estrangeira inscrita nos registos da comunidade de Madrid. Janeiro 2009. Consejería de Inmigración y de Cooperación.

Direitos laborais dos cidadãos estrangeiros

Com contrato de trabalho (e, consequentemente, com cartão de residência com autorização para trabalhar), os trabalhadores estrangeiros têm os mesmos direitos que um trabalhador espanhol ou comunitário, os referidos no Estatuto dos Trabalhadores. **Direito**

- Ao trabalho e à livre escolha da profissão ou ofício (excepto se o Cartão de Residência o limitar a algumas profissões determinadas).
- À livre escolha e filiação num sindicato.
- À negociação colectiva (isto é, a estabelecer normas próprias da profissão de acordo com o empresário).
- À adopção de medidas de conflito colectivo (interrupção voluntária, greves, sem direito a receber salário durante esse período).
- De reunião (com outros trabalhadores, para debater assuntos relacionados com o trabalho e a empresa).
- À informação, consulta e participação na empresa.
- À ocupação efectiva (isto é, poder desempenhar a sua função).
- À promoção e formação profissional no trabalho (ascender, receber cursos...).
- A não ser discriminado, directa ou indirectamente, em razão do sexo, estado civil, idade, dentro dos limites estabelecidos por esta Lei, origem racial ou étnica, condição social, religião ou convicções, ideias políticas, orientação sexual, filiação ou não num sindicato, ou ainda em razão da língua, dentro do Estado espanhol. Também não poderão ser discriminado por ser portador de uma deficiência, sempre que tenham a capacidade de desempenhar o trabalho ou emprego em questão.
- À sua integridade física e à uma política adequada de segurança e higiene, (isto é, não correr perigo no âmbito do seu trabalho).
- Ao respeito da sua intimidade e dignidade, incluindo a protecção em situações de assédio por motivos de raça ou etnia, religiosos ou de convicções, deficiência, idade ou orientação sexual, em situações de assédio sexual e discriminação em razão do sexo.
- A receber o seu salário sem atrasos.

Direitos dos cidadãos estrangeiros comunitários e não comunitários com cartão de residência

- Viajar livremente por todo o território nacional e escolher onde quer viver dentro do mesmo (seja para trabalhar apenas no local e na actividade indicada pelo cartão).
- Reunir-se com outros, manifestar-se e associar-se (e filiar-se em sindicatos).
- Educação básica gratuita e obrigatória, com acesso ao sistema espanhol de bolsas de estudo e ajudas, o que implica também o direito a obter o respectivo diploma académico, tal como um cidadão espanhol.
- Direito ao trabalho (incluindo como pessoal trabalhador do Sector Público).
- Acesso à Segurança Social (a receber uma prestação por reforma, incapacidade, maternidade, viuvez ou orfandade, assistência sanitária, etc.).
- Direito a serviços e prestações sociais (desemprego, por ex.).
- Enviar dinheiro para o país de origem.
- Ao reagrupamento familiar, isto é, trazer para Espanha determinados membros da família (com autorização renovada).
- À assistência jurídica gratuita e à um intérprete, se não tiverem recursos suficientes.



O direito à segurança dos trabalhadores

Todos os trabalhadores têm direito à segurança e à saúde no local de trabalho, independentemente do tipo de contrato que tenham ou da sua vinculação ao sector público ou privado. Para garantir este direito existe uma lei (Lei de Prevenção de Riscos Laborais) que reconhece direitos laborais adicionais que permitem aos trabalhadores realizar acções individuais e colectivas de protecção, que são **GRATUITAS** para o trabalhador. **São eles:**

1 Informação: Direito a receber toda a informação necessária sobre os riscos do seu posto de trabalho, sobre as medidas de protecção e prevenção aplicáveis e sobre os planos de emergência. Isto inclui as instruções de uso de máquinas e ferramentas de trabalho, de produtos químicos e biológicos, etc.

2 Formação: Direito a receber formação teórica e prática em matéria de prevenção, que deverá ser actualizada sempre que necessário. O tempo dedicado à esta formação é, além disso, considerado tempo de trabalho o que significa que não deve ser recuperado depois.

3 Participação e Proposta: apresentar sugestões ao empresário e aos seus representantes (Comité de Segurança e Saúde) ou aos Delegados de Prevenção, com o objectivo de melhorar a saúde e a segurança, e participar em todos os aspectos na prevenção de riscos no local de trabalho. Se a empresa tiver representantes dos trabalhadores (Delegados de prevenção), a participação será feita através dos mesmos.

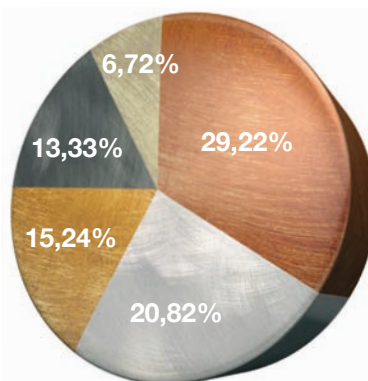
4 Interrupção do trabalho e denúncia: direito de interromper a actividade e abandonar o trabalho, se considerar que existe um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, não podendo ser sancionado por tal excepto em caso de má-fé (isto é, se tiver mentido sobre essa situação) ou se tiver cometido negligência grave (se se tiver enganado e se tiver prejudicado a empresa), e, além disso, direito a recorrer à Inspeção do Trabalho se considerar que as medidas adoptadas e os meios utilizados pelo empresário não são suficientes para garantir a segurança e saúde no trabalho.

5 Vigilância da saúde: isto é, assistir aos reconhecimentos médicos realizados pelo pessoal sanitário do trabalho, em função dos riscos inerentes ao seu posto de trabalho, e à confidencialidade da informação relacionada com o seu estado de saúde. Estes reconhecimentos deverão ser realizados ao início dos trabalhos e de forma periódica. Este é um direito do trabalhador que pode recusar efectuar estes reconhecimentos.

6 Atenção aos trabalhadores especialmente sensíveis (por ex. alérgicos, com asma...), mulheres grávidas, menores de idade, trabalhadores temporários, de empresas de trabalho temporário que consiste numa protecção especial para os afectados.

Sectores que empregam o maior número de imigrantes na Comunidade de Madrid (2008)

● Serviços:	29,22% <small>(nomeadamente trabalhos domésticos e cuidados de crianças e pessoas idosas):</small>
● Construção:	20,82%
● Indústria:	15,24%
● Hotelaria:	13,33%
● Comércio:	6,72%



Deveres e obrigações dos trabalhadores estrangeiros

Enquanto trabalhador tem deveres básicos:

- ✏ Cumprir as obrigações concretas do seu posto de trabalho.
- ✏ Seguir as medidas de segurança e higiene que forem adoptadas.
- ✏ Cumprir as ordens e instruções do empresário.
- ✏ Os que forem definidos pelo próprio contrato de trabalho.

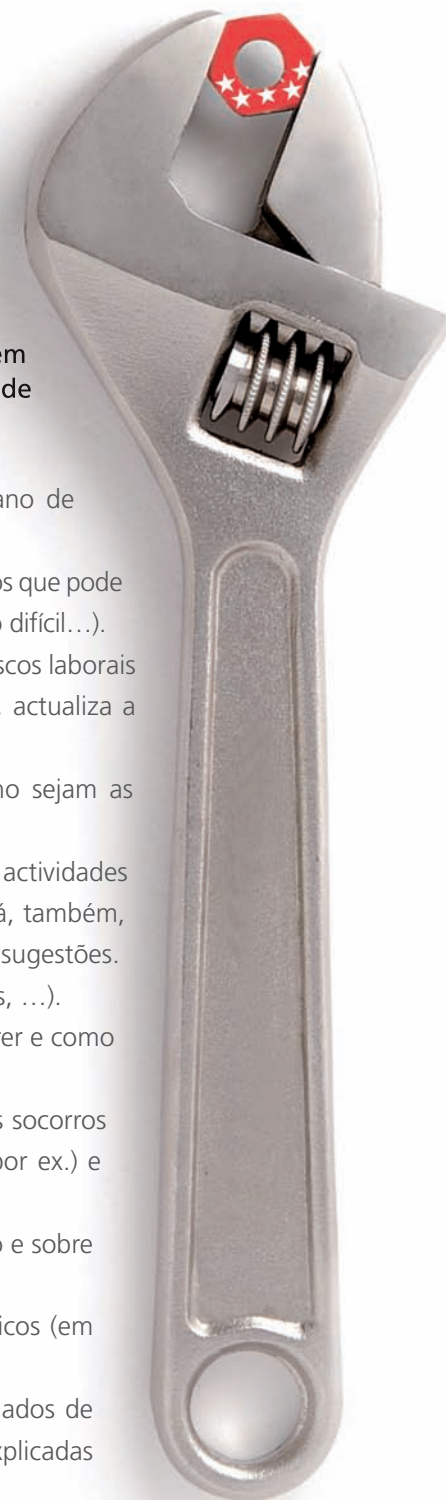
Se não respeitar estes deveres e obrigações, entre os quais o respeito pelas normas de segurança e higiene no trabalho, o empresário poderá sancioná-lo (multas, dias sem emprego nem salário, ...) e inclusivamente despedi-lo de forma procedente, sem direito a indemnizações económicas.



Como saber se a minha empresa adopta as medidas de prevenção de riscos laborais?

Saber que a empresa está a proteger a sua segurança e saúde em conformidade com as leis é a garantia de que a sua segurança e saúde não estão em perigo. Para tal, o empresário deve:

- 1 Integrar a Prevenção, através da implementação e aplicação de um Plano de Prevenção de Riscos Laborais que lhe deve ser explicado.
- 2 Efectuar a Avaliação dos Riscos do seu posto de trabalho, que refere os perigos que pode correr (perigo de cair, de cortar-se, de vir a sofrer stress devido a um trabalho difícil...).
- 3 Planear as actividades necessárias para eliminar ou reduzir e controlar os riscos laborais (por ex. Explicando-lhe que há um profissional que, de forma periódica, actualiza a avaliação de cada posto).
- 4 Adoptar as medidas necessárias de modo a que as equipas de trabalho sejam as adequadas e possam garantir a sua segurança e saúde.
- 5 Informar-lhe sobre os riscos para a sua segurança e saúde, as medidas e actividades de prevenção e protecção assim como as medidas de emergência. Deverá, também, consultá-lo e permitir-lhe a participação e que apresente propostas e sugestões. Facilitar-lhe também EPI (calçado de segurança, óculos de protecção, luvas, ...).
- 6 Dar-lhe uma formação teórica e prática sobre as lesões que pode vir a sofrer e como eliminá-las ou reduzi-las.
- 7 Certificar-se que existem as medidas necessárias em matéria de primeiros socorros (caixa de primeiros socorros, por ex.), luta contra incêndios (extintores por ex.) e evacuação dos trabalhadores (sinalização de emergência, por ex.).
- 8 Informar-lhe, perante um risco grave e iminente, sobre o risco em questão e sobre as medidas adoptadas ou a adoptar para protegê-lo do mesmo.
- 9 Oferecer-lhe a possibilidade de realizar reconhecimentos médicos periódicos (em geral, todos os anos).
- 10 Definir os meios de coordenação necessários quando trabalham empregados de duas ou mais empresas num mesmo local e que essas medidas sejam explicadas aos trabalhadores.



Recomandări în cazul în care ai suferit un accident de muncă

Dacă accidentul a avut loc și în oricare dintre situațiile în care se poate întâmpla, întotdeauna trebuie să spui adevărul, că te-ai accidentat lucrând și să urmezi următorii pași:

- ✗ Cere să ți se acorde primul ajutor ca unei persoane accidentate.
- ✗ Du-te la compania de asigurări reciproce cu care întreprinderea are contract cu certificatul de asistență oferit de întreprindere, iar dacă aceasta nu este posibil, la Centrul public de sănătate cel mai apropiat, dar întotdeauna comunicând-o companiei de asigurări reciproce când o să poți.
- ✗ Întreprinderea, la rândul ei, întotdeauna când în urma accidentului lucrătorului îi corespunde un concediu medical de mai mult de o zi, va trebui să completeze Declarația Oficială de Accident de Muncă, document care detaliază tot ceea ce este legat de accident și care demonstrează existența acestuia. Cere întotdeauna o copie a certificatului de accident de muncă, este dreptul tău.
- ✗ Pune-l în atenția capului de sănătate companiei dvs. la locul de muncă și reprezentative siguranța, dacă este cazul.



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 - Madrid
Tel. 900 713 123 Fax: 91 420 58 08
www.madrid.org



comisiones obreras de Madrid



ceim



UGT Madrid

Prevenirea accidentelor de muncă și lucrători Imigranți



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org



Drepturile străinilor necomunitari

(Europa necomunitară, America, Africa, Australasia)

Conform LOEX (Legea Organică privind drepturile și libertățile străinilor în Spania), cetățenii străni necomunitari FĂRĂ permis de rezidență au dreptul la:

- Asistență sanitară publică (dacă sunt înscrși în Registrul Municipal de evidență a populației) și la cea de urgență (dacă nu sunt înscrși în evidență), iar femeile gravide: în timpul sarcinii, nașterii și perioadei de după naștere.
- Servicii și prestații sociale de bază.
- Asistență juridică gratuită și interpret la intrarea-expulzarea din țară și azil.
- Tutelă judiciară împotriva oricărei practici discriminatorii.
- Educație de bază gratuită și, cei în vârstă de până la 18 ani, la burse și ajutoare pentru studii.

Sursa:

Raport privind populația străină luată în evidență în Comunitatea Madrid. Ianuarie 2009. Consiliul pentru Migrație și Cooperare.

Drepturi de muncă ale cetățenilor străini

CU CONTRACT DE MUNCĂ (deci, cu permis de rezidență cu drept de muncă), lucrătorii străini au aceleași drepturi ca și un muncitor spaniol sau comunitar, cele care sunt enumerate în Statutul Muncitorilor. Acestea sunt:

- Dreptul la muncă și la liberă alegere a profesiei sau meseriei (doar dacă Cartea de Rezidență nu te limitează la unele profesii determinate).
- La liberă alegere și afiliere la un sindicat.
- La negociere colectivă (adică, la stabilirea normelor proprii ale profesiei de comun acord cu angajatorul).
- La adoptarea măsurilor de conflict colectiv (întreruperea voluntară a muncii, grevă, acestea, fără a primi salariul în acest timp).
- La reuniune (cu alți lucrători, pentru a discuta probleme de muncă și ale întreprinderii).
- La informație, consultație și participare în întreprindere.
- La ocupare efectivă (adică, să-ți poți desfășura munca ta).
- La promovare și pregătire profesională la locul de muncă (să fi promovat, să faci cursuri, etc.).
- Să nu fi discriminat, direct sau indirect, pentru motive de sex, stare civilă, vârstă, în limitele stabilite de această Lege, origine rasială sau etnică, condiție socială, religie sau convingeri, idei politice, orientare sexuală, afiliere sau nu la un sindicat, precum și pentru motive de limbă, în Statul spaniol. Nu veți putea fi discriminați pentru motive de dizabilitate, întotdeauna când sunteți apti pentru a desfășura munca despre care este vorba.
- La integritatea ta fizică și la o adevărată politică de securitate și igienă, (adică, să nu suferi daune pentru a face munca ta).
- La respect față de intimitatea ta și la respectarea demnității tale, inclusiv la protecție față de abuz pe motive de origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală și față de abuzul sexual și abuzul din motive sexuale.
- La încasarea salariului fără întârzieri.

Drepturile cetățenilor străini comunitari și necomunitari cu permis de rezidență.

- A călători liber pe întregul teritoriu național și a alege unde doresc să trăiască în acesta (dar să lucreze doar acolo unde este indicat în permis și în domeniul care este indicat).
- Să se reunească cu alte persoane, să se manifesteze și să se asocieze (și afilieze în sindicate).
- Educație de bază gratuită și obligatorie, cu acces la sistemul spaniol de burse și ajutoare, ceea ce înseamnă și dreptul de a obține diploma corespunzătoare, la fel ca și un spaniol.
- Dreptul la muncă (inclusiv ca personal de muncă în cadrul Administrației Publice).
- Acces la Asigurări Sociale (să primească o prestație de pensionare, incapacitate, maternitate, văduvie sau de orfan, asistență sanitară, etc.).
- Dreptul la servicii și prestații sociale (șomaj, de ex.).
- Trimiterea veniturilor în țara de origine.
- La reîntregire familială, adică, să aducă în Spania anumiți rude (cu permis reînnoit).
- Asistență juridică gratuită și un interpret, dacă nu există venituri suficiente.



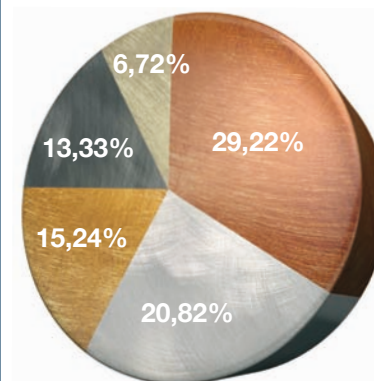
Dreptul la securitate a muncitorilor

Toți muncitorii sunt titulari ai dreptului la securitate și sănătate la locul de muncă, independent de tipul contractului pe care îl au sau de apartenență la sectorul public sau privat. Pentru a asigura acest drept există o lege (Legea de Prevenire a Riscurilor de Muncă) care recunoaște unele drepturi de muncă adiționale, care permit muncitorilor să realizeze acțiuni individuale și colective de protecție și care trebuie să fie **GRATUITE** pentru lucrător. **Acestea sunt:**

- 1** Informația: Dreptul de a primi toată informația necesară asupra riscurilor postului său de muncă, privind măsurile de protecție și prevenire aplicabile și asupra planurilor de urgență. Aceasta include instrucțiunile de folosire a mașinilor și uneltelor de lucru, a produselor chimice și cu conținut biologic, etc.
- 2** Pregătire: Dreptul de a primi pregătire teoretică și practică în materie preventivă, care va trebui să fie actualizată întotdeauna când va fi necesar. Timpul dedicat acestei pregătiri este, pe deasupra, timpul de muncă sau, ceea ce este același lucru, nu va trebui să fie recuperat după aceea.
- 3** Participare și Propunere: să efectueze sugestii angajatorului și reprezentanților săi (Comitetul de Securitate și Sănătate) sau Delegaților de Prevenire, cu scopul de a îmbunătăți sănătatea și securitatea și să participe în toate aspectele prevenirii riscurilor în muncă. Dacă întreprinderea are reprezentanți ai lucrătorilor (Delegați de prevenire), participarea se va realiza prin ei.
- 4** Întreruperea muncii și denunțul: dreptul de a întrerupe activitatea și a abandona locul de muncă, atunci când vei considera că există un risc grav și iminent pentru viața sau sănătatea ta, neputând fi sancționat pentru aceasta, decât dacă ai procedat cu rea voință (adică, ai mințit despre această situație) sau ai comis o neglijență gravă (ai greșit și ai adus prejudicii întreprinderii) și, în afară de asta, dreptul de a recurge la Inspekția de Muncă dacă consideri că măsurile adoptate și măsurile utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru a garanta securitatea și sănătatea în muncă.
- 5** Urmărirea stării de sănătate: adică, a asista la controale efectuate de către personal sanitar de muncă, în funcție de riscurile inerente postului tău de muncă și la confidențialitatea informației legate de starea ta de sănătate. Aceste controale trebuie să fie efectuate la începutul lucrărilor și la anumite perioade de timp și reprezintă un drept al lucrătorului, care poate să refuze să se supună acestora.
- 6** Atenție la lucrătorii cu sensibilități speciale (de exemplu, cei alergici, cu astm, etc.), femei însărcinate, minori, lucrători temporari, de la întreprinderi de muncă temporară, constând în protecție specială pentru cei afectați.

Sectoare care angajează un număr mai mare de imigranți în Comunitatea Madrid (2008)

● Servicii: (în special, case și îngrijirea copiilor și bătrânilor):	29,22 %
● Construcții:	20,82 %
● Industrie:	15,24 %
● Hotelier:	13,33 %
● Comerț:	6,72 %



Obligațiile lucrătorilor străini

Ca lucrător ai unele obligații de bază:

- 🔪 Să îndeplinești obligațiile concrete ale postului tău de muncă.
- 🧤 Să fi atent la măsurile de siguranță și igienă care se vor adopta.
- 📋 Să îndeplinești ordinele și instrucțiunile angajatorului.
- 📝 Acelea care se vor fixa în propriul tău contract de muncă.

Dacă nu îndeplinești aceste obligații, printre care se află și respectarea normelor de securitate și igienă în muncă, angajatorul poate să te sancționeze (amenzi, zile fără muncă și fără salariu, etc.) și inclusiv să te concedieze disciplinar, fără dreptul la indemnizații economice.



Cum pot să știu dacă întreprinderea mea adoptă măsurile de prevenire a riscurilor de muncă?

A știi că întreprinderea protejează securitatea și sănătatea ta în conformitate cu legislație, este garanția că securitatea și sănătatea ta nu sunt în pericol. Pentru aceasta, angajatorul trebuie:

- 📋 Să integreze prevenirea, prin introducerea și aplicarea unui Plan de Prevenire a Riscurilor de Muncă pe care trebuie să ți-l explice.
- 📋 Să efectueze o Evaluare de Riscuri a postului tău de muncă, care să semnaleze pericolele pe care le poți avea (poți cădea, te poți tăia, te poți stresa din cauza unei munci dificile, etc.).
- 📋 Să planifice activitățile necesare pentru a elimina sau reduce și controla riscurile de muncă (de ex., explicându-ți că există un profesionist care la anumite perioade de timp actualizează evaluarea fiecărui post).
- 📋 Să adopte măsurile necesare cu scopul ca echipele de muncă să fie adecvate și să garanteze securitatea și sănătatea ta.
- 📋 Să te informeze asupra riscurilor pentru securitatea și sănătatea ta, asupra măsurilor și activităților de prevenire și protecție și măsurilor de urgență. Va trebui, de asemenea, să te consulte și să-ți permită participarea și să faci propuneri și sugestii. De asemenea, să-ți ofere echipament de protecție (încălțăminte de protecție, ochelari de protecție, mănuși, etc.).
- 📋 Să-ți ofere o pregătire teoretică și practică în privința accidentelor pe care le poți suferi și cum să le elimini sau reduci.
- 📋 Să te asiguri că există măsurile necesare în materie de prim ajutor (de ex., trusă), lupta contra incendiilor (stingătoare, de ex.) și evacuarea lucrătorilor (semnalizarea ieșirilor, de ex.).
- 📋 Să te informeze, în fața expunerii la un risc grav și inevitabil, asupra acestui risc și asupra măsurilor adoptate sau de adoptat pentru a te proteja de acesta.
- 📋 Să-ți ofere efectuarea controalelor medicale la anumite perioade de timp (în mod normal, la un an).
- 📋 Să stabilizeze mijloace necesare de coordonare atunci când la unul și același punct de lucru desfășoară activități lucrătorii de la două sau mai multe întreprinderi, și că aceste măsuri sunt explicate lucrătorilor.



وإرشادات في حال تعرّضك لأيّ حادث عمل نصائح

في حال وقوع الحادث، ومهما اختلفت ظروف وقوعه، عليك دائما بقول الحقيقة، بأنك تعرّضت للحادث فيما كنت تقوم بعملك، واتباع الخطوات التالية:

✘ طلب تقديم الإسعافات الأولية إليك لكونك شخص مُصاب.

✘ التوجّه إلى تعاونيّة الموظفين التي تكون شركتك متعاقدة معها، مع نشرة العناية الصحيّة التي على الشركة تأمينها لك، وفي حال تعدّر ذلك، التوجّه إلى أقرب مركز صحيّ، ولكن من دون الإغفال عن إبلاغ التعاونيّة بذلك.

✘ أما في حال نتج عن الحادث غياب مرضي لأكثر من يوم واحد، فإن على الشركة ملء النشرة الرسميّة لحوادث العمل، وهو وثيقة رسميّة تشرح تفصيلا كل ما يتعلّق بالحادث ويثبت وقوعه. قم دائما بطلب نسخة عن نشرة حوادث العمل، فهذا حقّ من حقوقك.

✘ أبلغ إلى مسؤول الصحّة في العمل، في شركتك، أو مندوب الوقاية بالحادث.



La Suma de Todos



Comunidad de Madrid



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 - Madrid

Tel. 900 713 123 Fax: 91 420 58 08

www.madrid.org



الوقاية من أخطار العمل والعمّال الأجانب



Comunidad de Madrid

www.madrid.org



المربّع الأوّل. حقوق الأجانب غير المتحدّرين من دول الاتّحاد الأوروبي
(الدول الأوروبية غير المنضمة إلى الاتّحاد الأوروبي، وأميركا، وأفريقيا وأستراليا).

بحسب قانون LOEX (القانون النظامي لحقوق الأجانب وحرّياتهم في إسبانيا)، فإن للأجانب غير الآتين من دول الاتّحاد الأوروبي، وغير الحاصلين على إجازة إقامة، الحقوق التالية:

- عناية صحيّة عامّة (إن كانوا مسجّلين في السجّل البلدي للسكان) وعناية طوارئ (إن لم يكونوا مسجّلين)، وللنساء الحوامل: طيلة فترة الحمل، وعند الولادة وبعدها.
- خدمات وتقديمات اجتماعية أساسية.
- مساعدة قانونية، ومترجم فوري متخصص في قضايا دخول البلاد، والترحيل، واللجوء.
- وصاية قضائية ضد أي ممارسة تمييزية.
- تعليم أساسي مجاني، ومُنح ومساعدات دراسية للقاصرين (ما دون 18 عاما).



المصدر:

تقرير السكان الأجانب المسجّلين في السجّل البلدي للسكان لمنطقة مدريد ذاتيّة الحكم. كانون الثاني/يناير 2009. مجلس الهجرة والتعاون.



المربّع الرابع. كيف أعرف إن كانت شركتي تعتمد تدابير الوقاية من مخاطر العمل؟

إن معرفة كون الشركة تقوم بحماية سلامتك وصحتك بحسب ما تنصّ عليه القوانين لضمانة بأنّ سلامتك وصحتك ليستا بخطر. لذلك، يجب على ربّ العمل القيام بما يلي:

- دمج الوقاية، من خلال وضع خطة وقاية من مخاطر العمل وتطبيقها، مع شرحها لك بشكل مفصّل.
- القيام بتقويم لمخاطر وظيفتك، يشير إلى المخاطر التي قد تتعرّض لها (خطر الوقوع، أو القطع، أو الضغط النفسي الناتج عن عمل صعب...).
- تنظيم النشاطات الضرورية من أجل إزالة مخاطر العمل أو تقليلها والسيطرة عليها (من خلال إطلاعك مثلاً بوجود مهنيّ متخصصّ يقوم دورياً بتحديث تقويم كل وظيفة على حدة).
- اعتماد التدابير اللازمة لكي تكون أدوات العمل ملائمة ولكي تضمن لك سلامتك وصحتك.
- إطلاعك على مخاطر العمل من أجل سلامتك وصحتك، وتدابير الوقاية والحماية ونشاطاتها، وتدابير الطوارئ. كما أن عليه استشارتك والسماح لك بالمشاركة، وتقديم الاقتراحات. بالإضافة إلى ذلك، عليه بتزويدك بمتاع حماية فرديّ (حذاء سلامة، نظارات حماية، وكفوف،...).
- توفير تدريب نظريّ وعمليّ لك حول الأضرار الجسدية التي قد تتعرّض لها وكيفية إزالتها أو تقليلها.
- التأكد من وجود التدابير اللازمة في مجال الإسعافات الأولية (كحقيبة الإسعاف)، ومكافحة الحرائق (كالمطافئ) وإخلاء العمّال (كإشارات المخارج).
- إعلامك، في حال وجود خطر كبير أو دائم، في أقرب مهلة ممكنة، بهذا الخطر، وبالتدابير المُعتدّة أو الواجب اعتمادها لحمايتك منه.
- عرض إجراء الفحوصات الطبية عليك بشكلٍ دوريّ (مرة سنوياً، بشكلٍ عام).
- إقامة وسائل التنسيق اللازمة، عندما يقوم عمّال من شركتينا أو أكثر بتنفيذ نشاطاتٍ في حرم مركز واحد، وشرح هذه التدابير جيّداً للعمّال.

واجبات العمّال الأجانب

وأنت، كعاملٍ، عليك واجباتٌ أساسية:

- تأدية الواجبات الحسبية التي تفترضها وظيفتك.
- التقيّد بتدابير السلامة والصحة المُعتدّة.
- تنفيذ أوامر ربّ العمل وإرشاداته.
- الواجبات الأخرى التي ينصّ عليها عقد عملك.

إن لم تقم باحترام هذه الواجبات، التي من بينها احترام قواعد السلامة والصحة في العمل، فإن باستطاعة ربّ العمل معاقبتك (من خلال غرامات، أيام من دون لا عمل ولا راتب...) وحتى طردك مع مُبرّر، من دون أن يحقّ لك المطالبة بأيّ تعويضات ماليّة.



حق العمّال في السلامة

لجميع العمّال الحقّ في السلامة والصحة في العمل، بغضّ النظر عن نوع العقد الذين يوقعون عليه أو انتمائهم للقطاع الخاص أم العام.

وهناك قانون يضمن هذا الحق (قانون الوقاية من مخاطر العمل) الذي يقرّ بحقوق عمل إضافية، تسمح للعمّال بتنفيذ أعمالهم الفرديّة والجماعية للحماية، والتي يجب أن تكون مجّانية للعامل. وتنصّ على ما يلي:

1 المعلومات: الحقّ في الحصول على المعلومات الضرورية حول مخاطر وظيفتك، وحول تدابير الحماية والوقاية القابلة للتنفيذ وحول مخططات الطوارئ. ويضمّن ذلك إرشادات عمل الماكينات وأدوات العمل، والمُنتجات الكيميائيةّ وتلك المحتوية على مواد بيولوجية، إلخ...

2 التدريب المهني: الحقّ في متابعة دورات تدريب نظري وعملي في مجال الوقاية، يتمّ تحديثها كلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون الوقت المُخصّص لهذه الدورات جزءاً من دوام العمل، ما يعني أنه لن يتمّ التعويض عنه بساعات عمل إضافية في ما بعد.

3 المشاركة وتقديم الاقتراحات: تقديم الاقتراحات إلى ربّ العمل أو ممثليه (لجنة السلامة والصحة) أو إلى مندوبي الوقاية، بهدف تحسين الصحة والسلامة، والمشاركة في جميع مظاهر الوقاية من المخاطر في العمل. أما إن كان في الشركة ممثلين للعمّال (مندوبي الوقاية)، فإن المشاركة تتم من خلالهم.

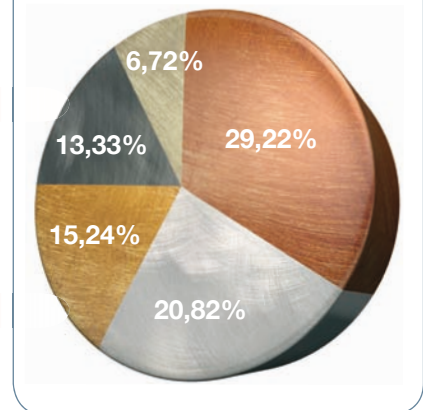
4 التوقف عن العمل والإبلاغ: حقّ مقاطعة النشاط ومغادرة العمل، حين تعتبر أن هناك خطراً كبيراً ودائماً على حياتك أو على صحتك، من دون إمكانية معاقبتك على ذلك، إلا في حال قيامك بذلك عن سوء نية (أي أن تكون قد كذبت حول هذا الوضع وأضرّيت بمصالح الشركة)، بالإضافة إلى حقّ اللجوء إلى مصلحة التفتيش المهني إن كنت تعتبر أن التدابير المُعتدّة والوسائل المُستخدمة غير كافية لضمان السلامة والصحة في العمل.

5 المراقبة الصحية: أي إجراء الفحوصات الطبية التي ينفذها العاملون الصحيّون في العمل، بالتوافق مع الأخطار المرتبطة بوظيفتك، ومع شروط خصوصية البيانات المتعلقة بوضعك الصحي. ويجب إجراء هذه الفحوصات عند بداية مزاولة الأعمال، وبشكلٍ دوريّ، وهي حقّ من حقوق العامل، الذي بإمكانه الامتناع عن إجرائها.

6 العناية للعمّال الحساسين بشكلٍ خاص (كالمصابين بمختلف أنواع الحساسية، أو بدء الربو...)، وللنساء الحوامل، والقاصرين، والعمّال الوقتيين — المنتمين إلى وكالات التوظيف الوقتي — والتي تقضي بتقديم العناية الخاصة لهؤلاء.

المربّع الثالث. القطاعات التي توظف العدد الأكبر من المهاجرين في منطقة مدريد ذاتية الحكم.

- الخدمات: 29,22% (خصوصاً الخدمات المنزلية، رعاية الأطفال والمسنين)
- البناء: 20,82%
- الصناعة: 15,24%
- الخدمات الفندقية: 13,33%
- التجارة: 6,72%



حقوق العمل للأجانب

مع عقد عمل (وبالتالي مع إجازة إقامة وعمل)، يحصل العمّال الأجانب على نفس حقوق العامل الإسباني أو المتحدّر من أحد بلدان الإتحاد الأوروبي، أي تلك الواردة في نظام العمّال. وتنصّ على ما يلي:

- حق العمل والاختيار الحرّ للمهنة أو الصنعة (في ما عدا كون إجازة الإقامة تحدّ خيارك بمهن معينة).
- حرية اختيار إحدى النقابات والانتساب إليها.
- التفاوض الجماعي (أي وضع القواعد الخاصة بالمهنة، بالاتفاق مع رب العمل).
- تبني تدابير النزاع الجماعي (التوقف الإرادي عن العمل، الإضرابات، وذلك بالطبع، من دون قبض أي راتب طيلة هذه المدة).
- الاجتماع (بالعمّال الآخرين، للتناقش في شؤون العمل والشركة).
- الحصول على المعلومات، والاستشارات، والمشاركة في الشركة.
- الشغل الفعّال (أي التمكن من تأدية عملك).
- الترقية والتدريب المهنيّ في العمل (صعود سلم المراتب، ومتابعة الدروس...).
- عدم الوقوع ضحية للتمييز، لا المباشر ولا غير المباشر، بسبب الجنس، والوضع الاجتماعي، والعمر ضمن الحدود الذي يحددها هذا القانون، والأصل العرقي والإثني، والحالة الاجتماعية، والدين والمعتقدات، والتوجهات السياسية، والميول الجنسية، والانتساب أو عدمه إلى إحدى النقابات، ولا بسبب اللغة، في داخل الحدود الجغرافية للدولة الإسبانية. ولا التعرّض للتمييز بسبب العجز، طالما تكون قادرٌ على تنفيذ عملك أو وظيفتك المطلوبين.
- الكمال الجسديّ وسياسة سلامة ونظافة ملائمة (أي عدم تعرّضك لأي ضرر جسديّ بسبب تأدية عملك).
- الإثني، والدين والمعتقدات، والإعاقة، والعمر، والميول الجنسية، وضدّ المضايقة الجنسية، والمضايقة بسبب الجنس.
- قبض الراتب من دون تأخير.

المربّع الثاني. حقوق الأجانب المتحدّرين من دول الإتحاد الأوروبي، وغير المتحدّرين منها، والحاصلين على إجازة إقامة



- السفر بحرية على امتداد الأراضي الإسبانية، واختيار مكان الإقامة فيها (إلا في حال كانت إجازة الإقامة تحدّد مكان الإقامة ونوع العمل الممكن ممارستها).
- الاجتماع بأفراد آخرين، والتظاهر، والانضمام (والانتساب إلى إحدى النقابات).
- التعليم الأساسي المجاني والإلزامي، مع إمكانية الوصول إلى نظام المنح والمساعدات الإسباني، ما يعني أيضاً حقّ نيل الشهادات الموافقة، كأبي مواطن إسباني.
- الحقّ في العمل (حتى في الإدارات العامة).
- الحقّ في الضمان الاجتماعي (والحصول على تقديرات التقاعد، والعجز، والأمومة، والترمّل أو التيتّم، والعناية الصحية، إلخ...).
- الحقّ في الحصول على الخدمات والتقديمات الاجتماعية (كالبطالة).
- إرسال الأموال إلى بلد المنشأ.
- في لّم شمل الأسرة، أي استقدام بعض أفراد العائلة إلى إسبانيا (بإجازة إقامة قابلة للتجديد).
- المساعد القضائية المجانية ومترجم فوري، في حال قصور الموارد الاقتصادية.

Recomendaciones en caso de que sufras un accidente de trabajo

Si ha ocurrido el accidente, y en cualquiera de las situaciones en que pase, debes decir siempre la verdad, que te has accidentado trabajando, y seguir los siguientes pasos:

- ✘ Pide que se te apliquen primeros auxilios como persona accidentada.
- ✘ Acude a la mutua que la empresa tenga contratada con el parte asistencial facilitado por la empresa y, si no es posible, al centro público de salud más cercano, pero siempre comunicándoselo a la mutua en cuanto puedas.
- ✘ La empresa, por su parte, siempre que del accidente se derive una baja de más de un día, debe cumplimentar el Parte Oficial de Accidente de Trabajo, documento que detalla todo lo relacionado con el accidente y que demuestra su existencia. Solicita siempre una copia del parte de accidente de trabajo, es tu derecho.
- ✘ Ponlo en conocimiento del responsable de salud laboral de tu empresa y del delegado de prevención, en su caso.



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 - Madrid
Tel. 900 713 123 Fax: 91 420 58 08
www.madrid.org



Prevención de Riesgos Laborales y Trabajadores Inmigrantes



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org

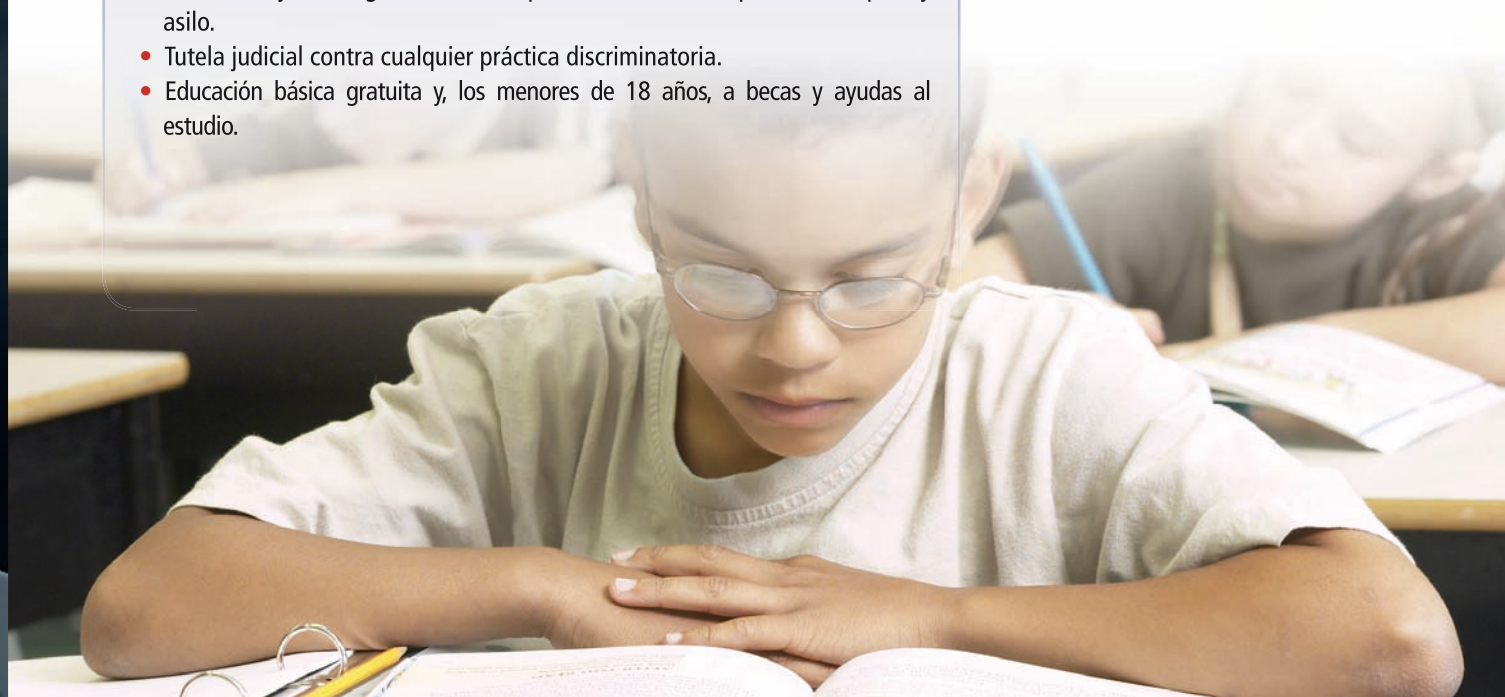


Derechos de los extranjeros no comunitarios

(Europa no comunitaria, América, África, Australasia)

Según la LOEX (Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España), los extranjeros no comunitarios SIN tarjeta de residencia tienen derecho a:

- Asistencia sanitaria pública (si están empadronados) y de urgencia (si no están) y las mujeres embarazadas: en el embarazo, parto y postparto.
- Servicios y prestaciones sociales básicas.
- Asistencia jurídica gratuita e intérprete en entrada-expulsión del país y asilo.
- Tutela judicial contra cualquier práctica discriminatoria.
- Educación básica gratuita y, los menores de 18 años, a becas y ayudas al estudio.



Fuente:

Informe de la población extranjera empadronada en la Comunidad de Madrid. Enero 2009. Consejería de Inmigración y Cooperación.

Derechos laborales de los extranjeros

Con contrato de trabajo (y, por tanto, con tarjeta de residencia con permiso para trabajar), los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos que un trabajador español o comunitario: los que se citan en el Estatuto de los Trabajadores. **Estos son:**

- Al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio (salvo que la Tarjeta de Residencia te limite a unas profesiones determinadas).
- A la libre elección y afiliación a un sindicato.
- A la negociación colectiva (es decir, a establecer normas propias de la profesión de acuerdo con el empresario).
- A la adopción de medidas de conflicto colectivo (paros voluntarios, huelgas...; eso sí, sin recibir sueldo durante ese tiempo).
- De reunión (con otros trabajadores, para discutir asuntos del trabajo y la empresa).
- A la información, consulta y participación en la empresa.
- A la ocupación efectiva (es decir, que puedas desempeñar tu trabajo).
- A la promoción y formación profesional en el trabajo (ascender, recibir cursos...).
- A no ser discriminado, directa o indirectamente, por razones de sexo, estado civil, edad, (dentro de los límites marcados por esta Ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Español. Tampoco podrás ser discriminado por razón de discapacidad, siempre que estés en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- A tu integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (es decir, a no sufrir daños por hacer tu trabajo).
- Al respeto de tu intimidad y a la consideración debida a tu dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- A cobrar tu sueldo sin retrasos.

Derechos de los extranjeros comunitarios y no comunitarios con tarjeta de residencia

- Viajar libremente por todo el territorio nacional, y elegir dónde quiere vivir dentro del mismo (si bien para trabajar sólo donde y en lo que dice la tarjeta).
- Reunirse con otros, manifestarse y asociarse (y afiliarse a sindicatos).
- Educación básica gratuita y obligatoria, con acceso al sistema español de becas y ayudas, lo que significa también el derecho a obtener el título correspondiente, igual que un español.
- Derecho al trabajo (incluso como personal laboral de la Administración Pública).
- Acceso a la Seguridad Social (a percibir una prestación por jubilación, incapacidad, maternidad, viudedad u orfandad, asistencia sanitaria, etc.).
- Derecho a servicios y prestaciones sociales (desempleo, p. ej.).
- Enviar los ingresos al país de origen.
- A la reagrupación familiar, es decir, a traer a España a determinados familiares (con permiso renovado).
- Asistencia jurídica gratuita y a un intérprete, si no tienen recursos suficientes.



El derecho a la seguridad de los trabajadores

Todos los trabajadores son titulares del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, con independencia del tipo de contrato que posean o de su adscripción al sector público o privado. Para asegurar este derecho existe una ley (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) que reconoce unos derechos laborales adicionales, que permiten a los trabajadores realizar acciones individuales y colectivas de protección, y que han de ser **GRATUITAS** para el trabajador. **Estos son:**

- 1** Información: Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. Esto incluye las instrucciones de uso de máquinas y herramientas de trabajo, de productos químicos y de contenido biológico, etc.
- 2** Formación: Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva, que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación es, además, tiempo de trabajo o, lo que es lo mismo, que no ha de ser recuperado después.
- 3** Participación y propuesta: realizar sugerencias al empresario y sus representantes (Comité de Seguridad y Salud) o a los Delegados de Prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad, y a participar en todos los aspectos de la prevención de riesgos en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores (Delegados de Prevención), la participación se realizará a través de ellos.
- 4** Interrupción del trabajo y denuncia: derecho a interrumpir la actividad y a abandonar el trabajo, cuando consideres que existe un riesgo grave e inminente para tu vida o tu salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que hayas obrado de mala fe (es decir, hayas mentido sobre esa situación) o cometido negligencia grave (te hayas equivocado y perjudicado a la empresa), y, además, derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo si consideras que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
- 5** Vigilancia de la salud: es decir, asistir a reconocimientos realizados por personal sanitario del trabajo, en función de los riesgos inherentes a tu puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con tu estado de salud. Estos reconocimientos se han de realizar al inicio de los trabajos y cada cierto tiempo, y son un derecho del trabajador, que puede negarse a realizarlos.
- 6** Atención a trabajadores especialmente sensibles (p. ej. alérgicos, con asma...), mujeres embarazadas, menores de edad, trabajadores temporales, de empresas de trabajo temporal, etc, que consiste en protección especial para los afectados.

Deberes y obligaciones de los trabajadores extranjeros

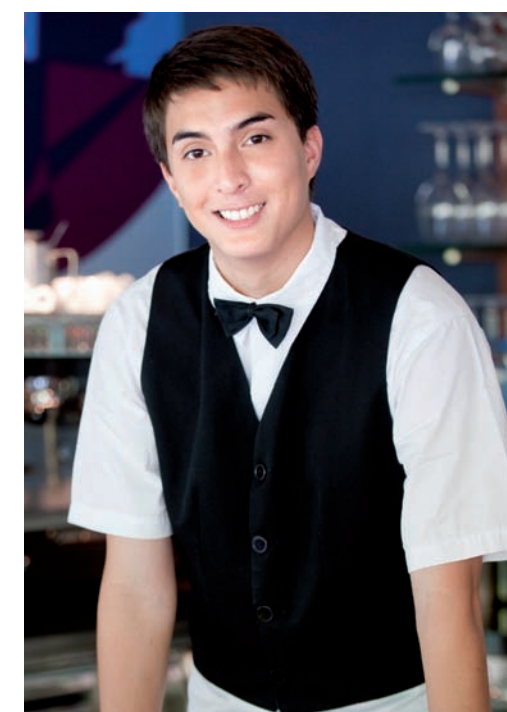
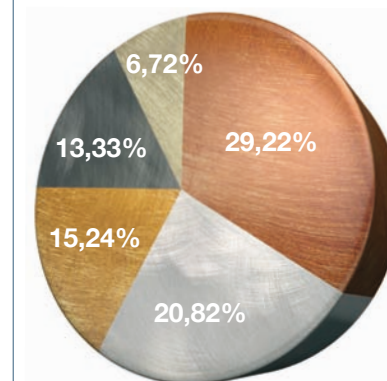
Como trabajador tienes unos deberes básicos:

- Cumplir con las obligaciones concretas de tu puesto de trabajo.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.
- Aquellas que se fijan en tu propio contrato de trabajo.

Si no cumples con estos deberes y obligaciones, entre los que está el respetar las normas de seguridad e higiene en el trabajo, el empresario puede sancionarte (multas, días sin empleo ni sueldo,...) e incluso despedirte de forma procedente, sin derecho a indemnizaciones económicas.

Sectores que emplean a mayor número de inmigrantes en la Comunidad de Madrid (2008)

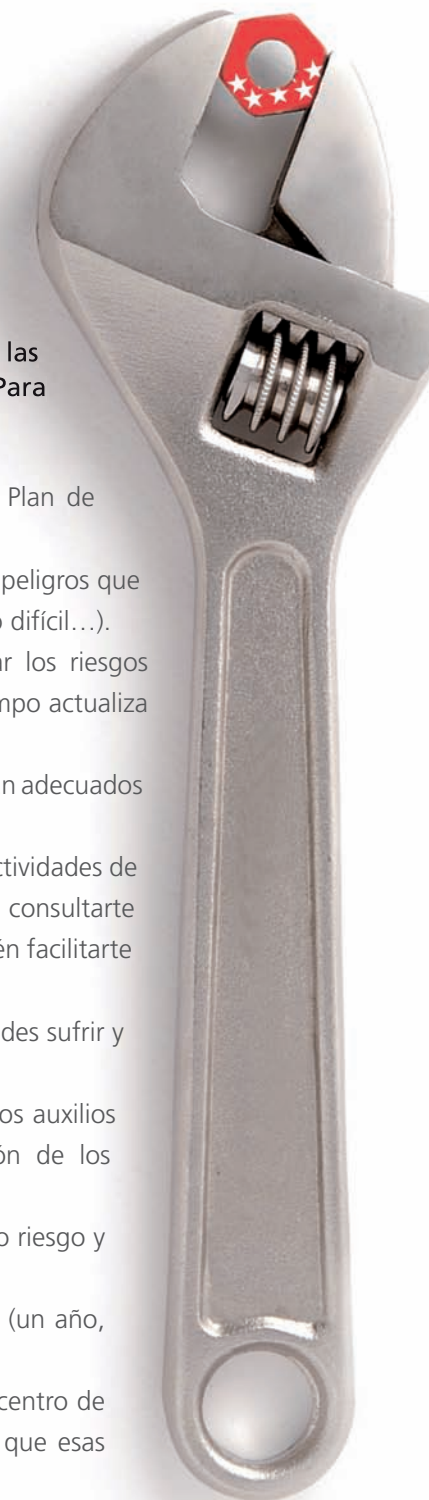
Servicios:	29,22% (especialmente hogar y cuidado de niños y ancianos)
Construcción:	20,82%
Industria:	15,24%
Hostelería:	13,33%
Comercio:	6,72%



¿Cómo saber si mi empresa adopta las medidas de prevención de riesgos laborales?

Saber que la empresa está protegiendo tu seguridad y salud según las leyes, es garantía de que tu seguridad y salud no están en peligro. Para ello, el empresario debe:

- Integrar la Prevención, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene que explicarte.
- Realizar la Evaluación de Riesgos de tu puesto de trabajo, que señale los peligros que puedas sufrir (que te caigas, que te cortes, que te estreses por un trabajo difícil...).
- Planificar las actividades necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos laborales (p. ej. explicándote que hay un profesional que cada cierto tiempo actualiza la evaluación de cada puesto).
- Adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen tu seguridad y salud.
- Informarte sobre los riesgos para tu seguridad y tu salud, las medidas y actividades de prevención y protección y las medidas de emergencia. Deberá, así mismo, consultarte y permitirte la participación y que hagas propuestas y sugerencias. También facilitarte EPI's (calzado de seguridad, gafas de protección, guantes,...).
- Proporcionarte una formación teórica y práctica sobre los daños que puedes sufrir y cómo eliminarlos o reducirlos.
- Asegurarse de que existan las medidas necesarias en materia de primeros auxilios (botiquín, p.ej.), lucha contra incendios (extintores p.ej.) y evacuación de los trabajadores (señales de salida, p. ej.).
- Informarte, ante la exposición a un riesgo grave e inminente, sobre dicho riesgo y sobre las medidas adoptadas o a adoptar para protegerte del mismo.
- Ofrecerte la realización de reconocimientos médicos cada cierto tiempo (un año, normalmente).
- Establecer los necesarios medios de coordinación cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, y que esas medidas sean explicadas a los trabajadores.



Recommandations en cas d'accident de travail

Si l'accident est survenu, et quelle que soit la situation, vous devez toujours dire la vérité, que vous avez souffert d'un accident en travaillant, et suivre les étapes suivantes :

- ✗ Demandez à ce que l'on vous présente les premiers soins en tant que personne accidentée.
- ✗ Dirigez-vous à la mutuelle que l'entreprise aura engagée avec le bulletin d'assistance fourni par l'entreprise et, en cas d'empêchement, au centre de santé le plus proche, sans oublier de prendre contact avec la mutuelle le plus tôt possible.
- ✗ De son côté, l'entreprise devra, au cas où l'accident entraînerait un ou plusieurs jours de congé de maladie, remplir le Bulletin Officiel d'Accident du Travail, document détaillant tout ce qui est en rapport avec l'accident et qui démontre son existence. Demandez toujours une copie du bulletin d'accident du travail, c'est votre droit de l'avoir.
- ✗ Portez-le à la connaissance du responsable de Santé au Travail de ton entreprise ou du Délégué de Prévention.



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid



Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

Ventura Rodríguez, 7 28008 - Madrid

Tel. 900 713 123 Fax: 91 420 58 08

www.madrid.org



Prévention des Risques du Travail et Travailleurs Immigrants



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

Comunidad de Madrid

www.madrid.org



Droits des étrangers non communautaires

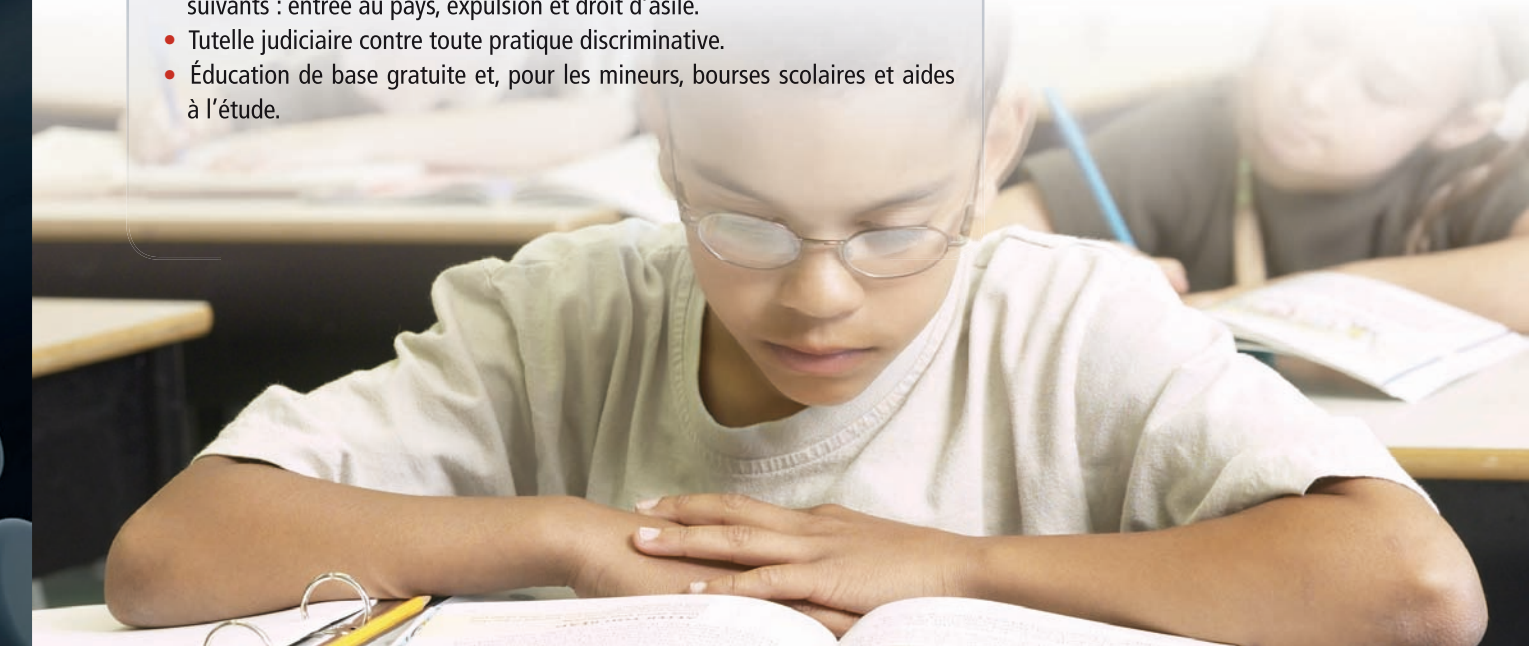
(Europe non communautaire, Amérique, Afrique, Australasie)

Selon la LOEX (Loi Organique des droits et libertés des étrangers en Espagne), les étrangers non communautaires SANS carte de séjour ont droit à :

- Assistance sanitaire publique (s'ils sont inscrits au registre nominal des habitants de la commune) et d'urgence (s'ils ne le sont pas) et les femmes enceintes: durant la grossesse, l'accouchement et le post-accouchement.
- Services et prestations sociales de base.
- Assistance juridique gratuite et interprète spécialisés dans les thèmes suivants : entrée au pays, expulsion et droit d'asile.
- Tutelle judiciaire contre toute pratique discriminative.
- Éducation de base gratuite et, pour les mineurs, bourses scolaires et aides à l'étude.

Source:

Rapport de la population étrangère inscrite au registre nominal des habitants de la Communauté Autonome de Madrid. Janvier 2009. Conseil d'Immigration et de Coopération.



Droits du travail des étrangers

Avec contrat de travail (et, pour autant, avec carte de séjour et permis de travail), les travailleurs étrangers disposent des mêmes droits qu'un travailleur espagnol ou communautaire, ceux cités dans le Statut des Travailleurs. À savoir:

- Droit au travail et au libre choix de la profession ou de l'office (sauf si la Carte de Séjour limite l'accès à des professions déterminées).
- Au libre choix et à l'affiliation à un syndicat.
- À la négociation collective (c'est-à-dire à établir des normes propres à la profession, en accord avec le chef d'entreprise).
- À l'adoption de mesures de conflit collectif (interruptions volontaires du travail, grèves, mais évidemment, sans recevoir de salaire durant tout ce temps).
- De réunion (avec d'autres travailleurs, pour discuter des questions du travail et de l'entreprise).
- À l'information, la consultation et la participation à l'entreprise.
- À l'occupation effective (c'est-à-dire, la possibilité d'accomplir son travail).
- À la promotion et à la formation professionnelle dans le cadre du travail (monter en grade, suivre des cours de formation...).
- À ne pas être discriminé, directement ou indirectement, pour des raisons de sexe, d'état civil, d'âge – dans les limites marquées par cette loi –, d'origine raciale ou ethnique, de condition sociale, de religion ou de conviction, d'idées politiques, d'orientation sexuelle, d'affiliation ou non à un syndicat, ainsi que pour des raisons de langue, au sein de l'État espagnol.
- À ne pas souffrir non plus de discrimination pour raison de handicap, à condition d'être apte à accomplir le travail ou l'emploi en question.
- À l'intégrité physique et à une politique de sécurité et d'hygiène adéquates (c'est-à-dire, à ne subir aucun préjudice pour faire son travail).
- Au respect de l'intimité et à la considération due à la dignité, y compris la protection contre l'harcèlement pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle, et contre l'harcèlement sexuel et l'harcèlement pour des raisons de sexe.
- À percevoir son salaire sans retards.

Droits des étrangers communautaires et non communautaires avec carte de séjour

- Voyager librement à travers tout le territoire national, et y choisir son lieu de résidence (cependant, le lieu de travail et l'activité professionnelle se limiteront aux indications de la carte de séjour).
- Droit de réunions avec d'autres personnes, de manifestation et d'association (et d'affiliation à un syndicat).
- Éducation de base gratuite et obligatoire, avec accès au système espagnol de bourses et d'aides à l'étude, ce qui signifie aussi le droit d'obtenir le titre correspondant, comme tout citoyen espagnol.
- Droit au travail (y compris dans l'Administration Publique).
- Accès à la Sécurité Sociale (à percevoir une prestation pour retraite, incapacité, maternité, veuvage ou orphelinage, assistance sanitaire, etc.).
- Droit à des services et prestations sociales (par ex.: chômage).
- Envoyer les revenus au pays d'origine.
- Au regroupement familial, c'est-à-dire, à faire entrer, en Espagne, certains membres de sa famille (avec permis renouvelable).
- Assistance juridique et interprète, en cas de ressources économiques insuffisantes.



Le droit des travailleurs à la sécurité

Tous les travailleurs sont titulaires du droit à la sécurité et à la santé au travail, indépendamment du type de contrat qu'ils possèdent ou de leur affectation au secteur public ou privé.

Pour assurer ce droit, il existe une loi (Loi de Prévention des Risques du Travail) qui reconnaît certains droits de travail supplémentaires, permettant aux travailleurs de réaliser des actions individuelles et collectives de protection, et qui doivent être **GRATUITES** pour le travailleur. À savoir :

1 Information : Droit à recevoir toute l'information nécessaire sur les risques propre au poste de travail, sur les mesures de protection et de prévention applicables et sur les plans d'urgence. Cela inclut les instructions d'usage des machines et outils de travail, des produits chimiques et ceux de contenu biologique, etc.

2 Formation : Droit à obtenir une formation théorique et pratique en matière préventive, qui devra être actualisée chaque fois que nécessaire. Le temps consacré à cette formation est, de plus, considéré comme temps de travail, c'est-à-dire, qu'il ne devra pas être récupéré par la suite.

3 Participation et Proposition : Faire des suggestions au chef d'entreprise et à ses représentants (Comité de Sécurité et de Santé) ou aux Délégués de Prévention, afin d'améliorer la santé et la sécurité, et à participer dans tous les aspects de la prévention des risques au travail. Si l'entreprise dispose de représentants des travailleurs (Délégués de Prévention), la participation sera réalisée à travers eux.

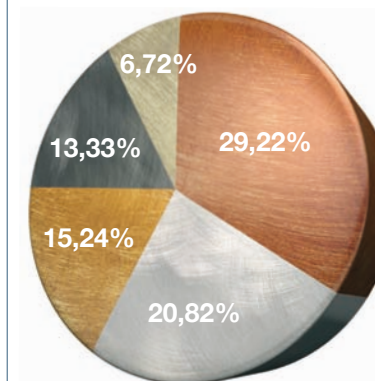
4 Interruption du travail et dénonce : Droit à interrompre l'activité et à abandonner le travail, lorsqu'on considère qu'il existe un risque grave et imminent sur sa vie ou sa santé, ne pouvant être sanctionné pour lui, à moins que l'on ait agi de mauvaise foi (c'est-à-dire que l'on ait menti sur cette situation-là) ou commis une négligence grave (que l'on se soit trompé et que l'on ait porté préjudice à l'entreprise), et, en plus, droit à recourir à l'Inspection du Travail si l'on considère que les mesures adoptées et les moyens utilisés par le chef d'entreprise ne sont pas suffisantes pour garantir la sécurité et la santé au travail.

5 Contrôle de la santé des travailleurs : C'est-à-dire, passer des examens médicaux réalisés par le personnel sanitaire du travail, en fonction des risques inhérents à son poste de travail, et à la confidentialité de l'information en rapport avec son état de santé. Ces examens doivent être réalisés au début des travaux et ensuite de façon périodique, et sont un droit du travailleur, qui peut refuser de les passer.

6 Attention aux travailleurs particulièrement sensibles (par ex. : allergiques, asthmatiques...), femmes enceintes, mineurs, travailleurs temporaires – d'entreprises de travail temporaire –, qui consiste en une protection spéciale pour les personnes affectées.

Secteurs qui emploient le plus grand nombre d'immigrants dans la Communauté de Madrid (2008)

- **Services:** 29,22%
(en particulier, à domicile et garde d'enfants et de personnes âgées) :
- **Construction:** 20,82%
- **Industrie:** 15,24%
- **Services hôteliers:** 13,33%
- **Comercio:** 6,72%

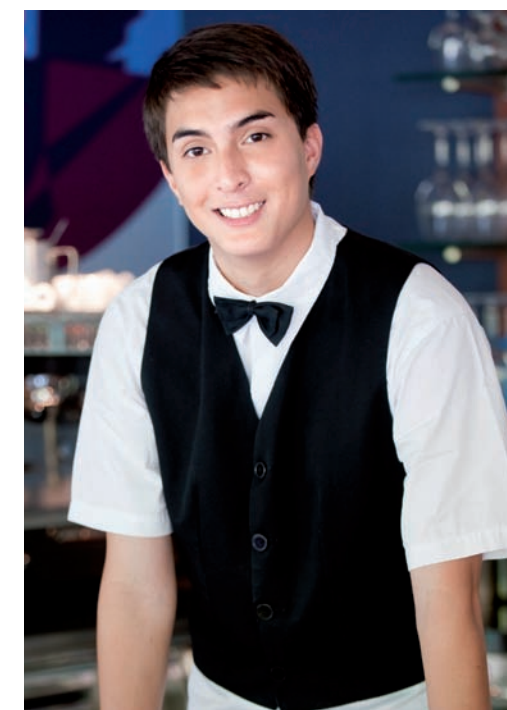


Devoirs et obligations des travailleurs étrangers

En tant que travailleur, on a des devoirs de base :

- ✍ Accomplir les obligations concrètes de son poste de travail.
- ✍ Observer les mesures de sécurité et d'hygiène adoptées.
- ✍ Exécuter les ordres et instructions du chef d'entreprise.
- ✍ Ceux fixés dans le contrat même de travail.

Si l'on manque à ces devoirs et obligations, parmi lesquels se trouve le respect des normes de sécurité et d'hygiène au travail, le chef d'entreprise peut sanctionner (amendes, jours sans emploi ni salaire, ...) voire licencier de forme justifiée, sans droit à aucune indemnité.



Comment savoir si votre entreprise adopte les mesures de prévention des risques du travail?

Savoir que l'entreprise protège votre sécurité et votre santé selon les lois est une garantie qu'elles ne seront pas en danger. Pour cela, le chef d'entreprise doit :

- 1. Intégrer la prévention grâce à l'implantation et l'application d'un Plan de Prévention des Risques du Travail, qu'il devra bien vous expliquer.
- 2. Réaliser l'Évaluation des Risques de votre poste de travail, qui signalerait les dangers que vous pourriez courir – danger de chute, de coupure, de stress dû à un travail difficile...
- 3. Planifier les activités nécessaires pour l'élimination ou la réduction et le contrôle des risques du travail (par ex. : vous informant de la présence d'un professionnel qui actualise, périodiquement, l'évaluation de chaque poste).
- 4. Adopter les mesures nécessaires afin que les équipements de travail soient adéquats et qu'ils garantissent votre sécurité et votre santé.
- 5. Vous informer des risques liés à votre sécurité et à votre santé, des mesures et activités de prévention et de protection, ainsi que des mesures d'urgence. Il devra, de même, vous consulter et permettre que vous participiez et que vous fassiez des propositions et des suggestions. Il devra également, vous fournir un ÉPI (Équipement de Protection Individuelle : chaussures de sécurité, masque de protection, gants, ...).
- 6. Vous offrir une formation théorique et pratique sur les préjudices que vous pourriez subir et comment les éliminer ou les réduire.
- 7. S'assurer de l'existence des mesures nécessaires en matière de premiers soins (par ex. : trousse de secours), lutte contre les incendies (par ex. : extincteurs) et évacuation des travailleurs (par ex. : signalisation de secours).
- 8. Vous informer, face à l'exposition à un risque grave ou imminent, dudit risque et des mesures adoptées ou à adopter afin de vous en protéger.
- 9. Vous offrir la possibilité de passer des contrôles médicaux périodiques (généralement annuels).
- 10. Établir les moyens de coordination nécessaires lorsque les travailleurs de deux ou plusieurs entreprises développent des activités au sein d'un même centre, et s'assurer que ces mesures sont bien expliquées aux travailleurs.

