CE TREBUIE SĂ ŞTIU

PENTRU A LUCRA LEGAL ÎN

SPANIA

Ministerul Muncii, Familiei şi Egalităţii de Şanse
Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă
2008

CUPRINS

I. REGULI REFERITOARE LA INTRAREA ŞI ŞEDEREA PE TERITORIUL SPANIEI 3

II. ACCESUL ŞI ANGAJAREA PE PIAȚA MUNCII DIN SPANIA 5

III. MUNCA ILEGALĂ 15

IV. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ 17

V. DREPTURILE MEMBRILOR DE FAMILIE 30

VI. SECURITATEA SOCIALĂ 34

VII. VALORIFICAREA LA PENSIE A PERIOADEI LUCRATE ÎN SPANIA 39

VIII. LEGISLAȚIA PRIVIND ACCIDENTELE DE MUNCĂ ŞI BOLILE PROFESIONALE 41

IX. DEFINIȚII ALE UNOR TERMENI UZUALI . 44

X. LEGISLAȚIE ÎN VIGOARE 46

XI. INSTITUȚII 47

ANEXĂ 50

I. REGULI REFERITOARE LA INTRAREA ŞI ŞEDEREA PE TERITORIUL SPANIEI

Am nevoie de viză pentru a intra în Spania şi pentru a rămâne pe teritoriul acestui stat pentru o perioadă scurtă de timp?

Nu. Pentru a intra în Spania, ca şi pentru a rămâne pe teritoriul spaniol pentru o perioadă de până la trei luni, este suficient să deţineţi paşaportul sau, după caz, documentul de identitate valabil, în care să fie menţionată cetăţenia.

Trebuie să realizez anumite formalităţi administrative pentru a dobândi dreptul de rezidenţă în Spania?

Da. Dacă doriţi să rămâneţi sau să dobândiţi dreptul de rezidenţă în Spania pentru o perioadă de trei luni sau mai mare trebuie să solicitaţi înregistrarea în Registrul Central al Cetăţenilor Străini (Registro Central de Extranjeros), la Oficiul pentru Cetăţeni Străini (Oficina de Extranjeros), în lipsa acestuia la Comisariatul Provincial de Poliţie (Comisaria Provincial de Policia) din provincia unde doriţi să rămâneţi sau să locuiţi – www.mir.es .

Pot dobândi dreptul de rezidenţă în Spania fără a munci?

Da. Faptul că nu desfăşuraţi o activitate lucrativă nu reprezintă un impediment pentru a dobândi dreptul de rezidenţă.

Tipuri de rezidență

Rezidență temporară: se află în această situație cetățenii străini cărora li s-a autorizat şederea în Spania pe o perioadă cuprinsă între 90 de zile şi 5 ani.

Rezidența permanentă: se află în această situație cetățenii străini cărora li s-a permis să locuiască în Spania pe termen nelimitat şi să muncească în condiții de egalitate cu cetățenii spanioli. Se obține după demonstrarea şederii legale şi neîntrerupte pe teritoriul spaniol timp de 5 ani.

Eliberarea certificatului de înregistrare sau a permisului de rezidență necesită plata unor taxe?

Da. Trebuie plătită taxa de eliberare, a cărei valoare este egală cu cea plătită de cetățenii spanioli pentru obținerea sau schimbarea documentului de identitate, respectiv 7,85 euro.

Unde trebuie să mă adresez pentru obținerea NIE?

NIE – Numero de identidad de extranjeros (Numărul de identificare a străinilor) se eliberează de Direcția Generală de Poliție (www.mir.es) cetățenilor străini aflați pe teritoriul Spaniei care au drept de rezidență în acest stat sau care au inițiat demersurile în acest sens, precum şi cetățenilor străini din motive economice, profesionale sau sociale. Acesta va fi menționat în toate documentele întocmite cetățeanului respectiv.

Îmi poate fi interzisă mie sau rudelor mele intrarea în Spania, mi se poate refuza înregistrarea în Registrul

Central al Cetățenilor Străini sau poate fi decisă expulzarea sau retrimiterea în țara de origine?

Da. Aceste măsuri pot fi dispuse pentru motive de ordine, siguranță sau sănătate publică, în conformitate cu legislația privind ordinea şi siguranța publică.

II. ACCESUL ŞI ANGAJAREA PE PIAȚA MUNCII DIN SPANIA

După 1 ianuarie 2007, accesul cetățenilor români pe piața muncii Statelor Membre ale U.E. se realizează în conformitate cu prevederile Tratatului de aderare a României la Uniunea Europeană, potrivit cărora Statele Membre au posibilitatea de a introduce măsuri tranzitorii până la liberalizarea totală a accesului lucrătorilor români, cu scopul protejării propriilor piețe ale muncii.

Spania a impus măsuri tranzitorii?

Da. Spania a decis impunerea de restricții liberului acces al lucrătorilor români pe piața muncii spaniole pe o perioadă de doi ani, cu posibilitatea reanalizării după un an de la aderare. În cadrul reuniunii din 28 decembrie 2007 a Consiliului de Miniştri a fost aprobată, la propunerea ministrului muncii şi afacerilor sociale, ministrului afacerilor externe şi ministrului de interne, menținerea perioadei tranzitorii privind accesul pe piața muncii a lucrătorilor din România şi pentru anul 2008.

Aceste restricţii vizează forţa de muncă salariată, nefiind aplicabile cetăţenilor români care desfăşoară activitate autonomă.

În această perioadă, potrivit Tratatului de aderare a Bulgariei şi României la Uniunea Europeană se vor aplica „măsuri de drept intern sau măsuri rezultate din acorduri bilaterale, care reglementează accesul resortisanţilor români pe piaţa forţei de muncă din fiecare stat membru" (în cazul Spaniei, Acordul dintre România şi Regatul Spaniei pentru reglementarea şi organizarea circulaţiei forţei de muncă între cele două state, ratificat prin Legea nr. 464/2002).

Cui se aplică Acordul?

Acordul dintre România şi Regatul Spaniei pentru reglementarea şi organizarea circulaţiei forţei de muncă între cele două state prevede următoarele categorii de lucrători:

a) lucrători permanenţi, pentru o perioadă iniţială de cel puţin un an

b) lucrători sezonieri, pentru o perioadă de cel mult 9 luni pe an

c) stagiari, cu vârsta cuprinsă între 18 şi 35 de ani, care doresc să îşi perfecţioneze pregătirea profesională şi lingvistică, pentru o perioadă de 12 luni, cu posibilitatea prelungirii acesteia cu cel mult 6 luni.

Implementarea acordului se realizează de Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă, prin intermediul Agenţiilor Judeţene pentru Ocuparea Forţei de Muncă şi Agenţiei Municipale pentru Ocuparea Forţei de Muncă Bucureşti – www.anofm.ro .

Care este vârsta minimă la care mă pot angaja în Spania?

Vârsta minimă pentru desfăşurarea unei activităţi lucrative ca angajat sau ca lucrător independent este de 16 ani (între 16 şi 18 ani este nevoie de consimţământul explicit sau de autorizaţia părinţilor sau a tutorilor).

MUNCA ÎN CONTUL TERŢILOR

Ce este munca în contul terţilor (cuenta ajeno)?

Munca în contul terţilor sau subordonată presupune o relaţie de muncă stabilită între o societate comercială şi un lucrător în vederea desfăşurării unei activităţi profesionale.

Cum pot lucra legal în Spania?

A. Dacă nu aveţi drept de rezidenţă în Spania dar doriţi să vă angajaţi cu contract de muncă pe teritoriul acestui stat trebuie să obţineţi mai întâi **autorizaţia de muncă**, fără a se lua în considerare situaţia de pe piaţa muncii din acest stat. Autorizaţia de muncă se solicită de un angajator spaniol la Ministerul Muncii şi Afacerilor Sociale (www.mtas.es) şi trebuie înscrisă, în paşaportul dumneavoastră, de Consulatul Spaniei la Bucureşti, numai în situaţia în care contractul de muncă este încheiat pe o perioadă mai mare de 180 de zile.
În termen de trei luni de la intrarea în Spania trebuie să solicitaţi personal înregistrarea în Registrul Central al Cetăţenilor Străini (www.mir.es). Vi se va elibera un certificat de

înregistrare în care va fi menționată autorizația de muncă şi perioada de valabilitate a acesteia.

B. Dacă aveți drept de rezidență în Spania, dar nu deţineți autorizație de muncă, şi doriți să desfăşurați activitate lucrativă pe teritoriul acestui stat în baza unui contract de muncă, mai întâi trebuie să obțineți **autorizația de muncă**, fără a se ține seama de situația forței de muncă la nivel național. Şi în acest caz, angajatorul spaniol solicită autorizația la Ministerul Muncii şi Afacerilor Sociale (www.mtas.es) dar, în această situație, nu mai este necesară înscrierea în paşaport.
În termen de trei luni de la data notificării autorizației de muncă trebuie să solicitați personal modificarea înregistrării în Registrul Central al Cetățenilor Străini (www.mir.es). Vi se va elibera un certificat de înregistrare în care va fi menționată autorizația de muncă şi perioada de valabilitate a acesteia.

Ce formalități trebuie realizate înainte de începerea raporturilor de muncă?

A. Afilierea şi înscrierea la sistemul de securitate socială spaniol (Afiliación y Alta en la Seguridad Social). Înainte de începerea activității lucrative, angajatorul trebuie să vă înscrie ca salariat al său la sistemul de securitate socială spaniol (Seguridad Social) www.seg-social.es .

B. Înaintea semnării contractului, se poate efectua controlul medical (reconocimiento médico) care va dovedi dacă sunteți apt din punct de vedere fizic, psihic, să desfăşuraţi activitatea specifică postului pentru care aţi fost selecţionat. În cazul în care contractul dumneavoastră de muncă nu depăşeşte 180 de zile, efectuarea acestui control medical nu este obligatorie.

C. Contractul de muncă (El Contrato de Trabajo). Contractul de muncă se semnează la începutul relației de muncă, iar o copie de pe acesta se înmânează dumneavoastră. Angajatorul are obligația de a comunica Serviciului Public al Muncii (www.inem.es), încheierea contractului de muncă.

Ce trebuie să ştiu dacă doresc să mă angajez ca lucrător sezonier?

Procedeul de angajare sezonieră este folosit frecvent în agricultură şi permite angajarea lucrătorilor pe o perioadă de timp determinată în vederea desfăşurării unei activități sezoniere sau a unei campanii.

În cadrul acestei modalități, în funcție de convenția colectivă aplicabilă, angajatorul trebuie să garanteze o activitate profesională, să dispună cazarea adecvată în condiții decente şi să organizeze deplasările lucrătorilor pentru sosirea în Spania, dar şi pentru întoarcerea în țara de origine.

Prin hotărârea Consiliului de Miniştri din data de 26 decembrie 2007, s-a stabilit contingentul lucrătorilor străini în regim necomunitar în Spania pentru anul 2008, în textul căruia se prevede ca lucrătorilor sezonieri în agricultură să li se

asigure pe perioada campaniei o activitate de minim 75% din timpul de lucru normal în sector, ceea ce înseamnă 18 zile pe lună. În cazul în care condițiile climaterice sau alte motive obiective determină imposibilitatea asigurării timpului precizat, angajatorul are obligația de a anunța organizația patronală în vederea repartizării dumneavoastră la alt angajator aparținând acestei organizații, din aceeaşi provincie sau din provincii diferite.

După încetarea relației de muncă lucrătorul sezonier va declara la misiunea diplomatică întoarcerea sa în țara de origine.

MUNCA PE CONT PROPRIU

Ce este munca pe cont propriu?

Munca pe cont propriu sau autonomă este activitatea de producere de bunuri sau servicii, nelegată de un contract de muncă şi realizată de propria persoană.

Caracteristici:

- Lucrătorul nu este subiectul unui contract de muncă, lucrează pe cont propriu, el devenind propriul angajator
- Drepturile economice rezultate din desfăşurarea activității lucrative îi revin în totalitate
- Nu primește un stat de plată, nici salariu lunar deoarece el facturează persoanei care-i solicită serviciile, adăugând în factură impozitele derivate din activitatea economică: TVA (IVA) şi IRPF (impozitul pe venit).

Cum pot dobândi statutul de lucrător autonom în Spania?

Dacă doriți să lucrați în Spania ca lucrător autonom trebuie să parcurgeți următoarele etape:

- să solicitați la Biroul pentru Străini (Oficina de Extranjeros) sau la Comisariatul de Poliție din zona în care locuiți în Spania acordarea tarjetei de rezidență comunitară în baza formularului Ex 16, a paşaportului/documentului de identitate şi a trei fotografii. Formularul poate fi descărcat de pe site-ul www.mir.es ;
- să vă înscrieți ca plătitor de impozite pentru activități economice la Administrația Financiară (Agencia Tributaria) competentă, în baza formularului 036 (impreso 036), după care primiți un cod de înregistrare fiscală. Formularul 036 poate fi descărcat de pe site-ul www.agenciatributaria.es
- să solicitați la birourile Trezoreriei Generale a Securității Sociale (Tresorería General de la Seguridad Social) înregistrarea şi afilierea la regimul de securitate socială din Spania în baza formularului TA.1, depunând şi tarjeta de rezidență comunitară;
- să solicitați înscrierea în Regimul Special al Lucrătorilor Autonomi în baza formularului TA.0521/1 la birourile Trezoreriei Generale a Securității Sociale. Formularele TA.1 şi TA.0521/1 pot fi descărcate de pe site-ul www.mtas.es .

Atenție! Obligația de a plăti contribuțiile la securitatea socială revine lucrătorului autonom!

DETAŞAREA

Ce trebuie să ştiu în cazul în care voi fi detaşat în Spania?

Detaşarea reprezintă actul ce presupune schimbarea temporară a locului de muncă din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia din urmă.

În vederea detaşării dumneavoastră, societatea la care sunteți angajat în România trebuie să încheie un contract de prestări servicii cu societatea din Spania la care urmează să vă desfăşurați activitatea. Ulterior, se va încheia un act adițional la contractul individual de muncă, act prin care se dispune detaşarea dumneavoastră, ce trebuie înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază îşi are sediul angajatorul din România.

Lucrătorii români detaşați în cadrul unor contracte de prestări servicii transnaționale nu sunt supuşi obligației de obținere a unei autorizații de muncă!

Potrivit prevederilor legislației spaniole, toate formalitățile privind detaşarea lucrătorilor români în Spania trebuie realizate de societatea care detaşează, adică societatea din România.

Aceasta, anterior detaşării (deci înainte de sosirea dumneavoastră în Spania), trebuie să prezinte la Biroul de Muncă (Area/Dependencia de Trabajo y Asuntos Sociales) din provincia în care se va desfăşura contractul, un dosar care să cuprindă o scrisoare de prezentare a firmei, prin care să se comunice detaşarea dumneavoastră (se va menționa „conform

Legii nr. 45/1999 art. 5"). Notificarea (comunicarea) detaşării va cuprinde următoarele puncte:

a) datele de identificare ale angajatorului din România care dispune detaşarea;
b) actele de înregistrare ale societății din România şi codul fiscal, pentru plata TVA;
c) datele personale şi profesionale, respectiv calificarea dumneavoastră; se anexează copie de pe paşaportul dumneavoastră;
d) copie de pe contractul dumneavoastră de muncă;
e) ordinul de detaşare;
f) data de începere a detaşării şi durata estimată;
g) atestarea că dumneavoastră sunteți înscris şi cotizați la sistemul de asigurări sociale din România (formularul E 101);
h) împuternicire în fața autorităților spaniole pentru reprezentantul societății din România la care dumneavoastră sunteți angajat;
i) datele de identificare ale întreprinderii beneficiare a serviciilor prestate; este de preferat ca firma spaniolă să dea o declarație în sensul acceptării dumneavoastră ca lucrător detaşat;
j) contractul de prestări servicii încheiat de firma din România la care dumneavoastră lucrați şi care intenționează să vă detaşeze în Spania şi firma din Spania.

Atenție! Angajatorul român va fi sancționat:

- cu amendă de la 30 la 300 euro dacă, în cadrul comunicării către Biroul de Muncă, omite prezentarea unuia dintre documentele menționate mai sus sau furnizează informații inexacte.

- cu amendă de la 301 la 600 euro în cazul comunicării detaşării ulterior începerii acesteia.
- cu amendă de la 601 la 3.000 euro în cazul necomunicării detaşării sau ascunderii datelor referitor la aceasta.

Conform Regulamentului Consiliului nr. 1408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială lucrătorilor salariaţi, lucrătorilor independenţi şi membrilor familiilor lor care se deplasează în interiorul Comunităţii, afilierea salariaţilor detaşaţi la securitatea socială trebuie menţinută pe durata detaşării.

- Este necesară completarea formularului E 101 „Atestat cu privire la legislaţia aplicabilă" (formular ce demonstrează menţinerea, pe perioada detaşării a afilierii dumneavoastră la sistemul de securitate socială din România), eliberat de Casa Naţională de Pensii şi Alte Drepturi de Asigurări Sociale (www.cnpas.org). Cererea pentru obţinerea formularului E 101 trebuie completată de angajatorul român şi depusă la Casa Naţională de Pensii şi Alte Drepturi de Asigurări Sociale cu 30 de zile calendaristice înainte de începerea detaşării.
- Este necesară obţinerea formularului E 106, „Atestat de drept la prestaţii în natură de asigurare de sănătate, maternitate pentru persoanele care îşi au reşedinţa în alt stat decât în statul competent", formular ce se eliberează de Casa de Asigurări de Sănătate (www.cnas.ro) de care aparţineţi în România. Formularul menţionat vă conferă dreptul la prestaţii în natură de asigurări de sănătate, maternitate, acordate în

contul instituției competente din România de către instituția din Spania.

III. MUNCA ILEGALĂ

Ce înseamnă munca ilegală?

Munca ilegală înseamnă desfășurarea unei activități lucrative fără a deține autorizația corespunzătoare, neînscrierea în sistemul de securitate socială.

Care sunt riscurile la care mă expun dacă lucrez ilegal?

În cazul în care lucrați ilegal pe teritoriul Spaniei vă expuneți următoarelor riscuri:

- nu veți beneficia de prestații de asigurări sociale,
- nu veți valorifica la pensie perioada lucrată în Spania,
- nu veți beneficia de prestații medicale, indemnizații în caz de accident de muncă, boli profesionale,
- veți avea probleme în a reclama angajatorul pentru nerespectarea reglementărilor în domeniul muncii, respectiv neplata corespunzătoare a drepturilor salariale, nerespectarea programului de lucru, a timpului de odihnă legal etc. şi neasigurarea măsurilor de protecție şi securitate a muncii,
- puteți deveni victimă a exploatării prin muncă şi traficului de ființe umane în alte scopuri.

Atenție! Munca ilegală a cetățenilor români în Spania constituie infracțiune şi are consecințe atât pentru dumneavoastră cât şi pentru angajatorul spaniol!

În cazul în care comiteți mai multe infracțiuni din categoria grave şi foarte grave, puteți fi sancționat cu privare de libertate şi expulzarea de pe teritoriul spaniol!

Care sunt faptele care pot atrage sancționarea mea şi a angajatorului meu?

Fapte care atrag sancționarea lucrătorului:

A. Infracțiuni uşoare pedepsite cu amendă de la 30 la 300 de euro:

- nedeclararea la autorități a modificărilor survenite privind schimbarea naționalității, a stării civile, a domiciliului sau a situației de muncă;
- întârzierea cu până la 3 luni pentru solicitarea reînnoirii autorizațiilor expirate;
- prestarea unei activități lucrative fără a fi solicitat autorizația de muncă atunci când aveți permis de rezidență temporară.

B. Infracțiuni grave pedepsite cu amendă de la 301 la 6.000 de euro:

- şederea pe teritoriul spaniol fără a avea autorizația de rezidență sau în cazul în care această autorizație este expirată nu ați solicitat prelungirea;
- prestarea unei activități lucrative fără autorizație de muncă atunci când nu beneficiați de autorizație de rezidență valabilă.

C. Infracțiuni foarte grave pedepsite cu amendă între 6.001 şi 60.000 de euro:

- participarea la acțiuni contra securității statului;

- promovarea, facilitarea, favorizarea imigrației ilegale.

Fapte care atrag sancționarea angajatorului:

Infracțiuni foarte grave

- discriminarea pe motive rasiale, etnice, de naționalitate sau religioase sunt pedepsite cu amendă de la 6.001 la 60.000 de euro, iar dacă fapta constituie delict, se sancționează cu privare de libertate;
- contractarea lucrătorilor străini fără a avea autorizație de muncă se pedepseşte cu amendă de la 3.000 de euro pentru fiecare lucrător ilegal, până la 60.000 de euro

IV. REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DE MUNCĂ

CONVENȚIA COLECTIVĂ DE MUNCĂ

Cum poate fi definită convenția colectivă de muncă?

Convenția colectivă de muncă reprezintă documentul elaborat în urma acordului dintre angajatori şi salariați, prin intermediul reprezentanților acestora (organizații patronale şi sindicate), prin care se stabilesc: salariile lucrătorilor în funcție de categoria profesională din cadrul sectoarelor de activitate, drepturile şi obligațiile pe care aceştia le au în relația lor cu angajatorul, programul de lucru, normele de protecția muncii etc, pe care atât angajatorul cât şi lucrătorul trebuie să le respecte.

Convenții colective de muncă în Spania

În Spania există diferite convenții colective de muncă în funcție de zonele geografice şi de activități. Din acest motiv, **nu întotdeauna condițiile de muncă ale lucrătorilor din provincii diferite sunt aceleaşi.**

Convenții colective de muncă în vigoare:

- Convenția colectivă din domeniul agrozootehnic – Cataluna,
- Convenția colectivă pentru transportul mărfurilor – Navarra,
- Convenția colectivă din domeniul agricol – Huesca,
- Convenția colectivă din domeniul agricol – Huelva,
- Convenția colectivă privind activitățile agrozootehnice – Malaga,
- Convenția colectivă din domeniul agricol – Zaragoza,
- Convenția colectivă pentru munca în agricultură – Almeria,
- Convenția colectivă din domeniul agricol – Cordoba,
- Convenția colectivă din domeniul agricol – Andaluzia,
- Convenția colectivă privind agricultura – Canaria,
- Convenția colectivă din domeniul construcțiilor – Insulele Baleare;
- Convenția colectivă de muncă din domeniul administrației – Comunitatea autonomă Madrid;
- Convenția colectivă de muncă din domeniul industriei, comerțului şi turismului – Segovia;
- Convenția colectivă de muncă din domeniul agrozootehnic – Teruel
- Convenția colectivă de muncă din construcții – Toledo.

CONTRACTUL DE MUNCĂ

Cum poate fi definit contractul de muncă?

Contractul de muncă reprezintă acordul verbal sau scris dintre angajator şi angajat, prin care acesta din urmă se obligă să desfăşoare o activitate lucrativă determinată, în beneficiul angajatorului, în schimbul unui salariu.

Contractul va fi înregistrat la Serviciul Public al Muncii (www.inem.es); o copie a acestuia îi revine lucrătorului.

Tipuri de contracte de muncă

a) <u>în funcţie de timpul de muncă</u>
   - cu normă întreagă (se lucrează numărul de ore complet în activitatea respectivă - o medie maximă de 40 de ore pe săptămână) (de jornada completa)
   - cu timp parţial (se lucrează un număr de ore mai mic decât cel obişnuit) (de jornada parcial)

b) <u>în funcţie de durata contractului</u>
   - pe durată nedeterminată (stabil) - nu este stabilită data de încetare a raporturilor de muncă (de duración indefinida - fijos)
   - pe durată determinată (temporal) - este fixată data finalizării raporturilor de muncă (exemplu: pentru executarea unui proiect, pentru înlocuirea temporară a unui angajat absent, pentru practică profesională) (de duración determinada - temporales).

c) <u>în funcţie de prezentare</u>
   - în scris
   - oral.

Ce date trebuie să conțină un contract de muncă?

- datele angajatorului
- datele lucrătorului
- tipul de contract, cauza şi justificarea acestuia
- postul pe care îl va ocupa lucrătorul şi categoria profesională sau grupul profesional din care face parte
- condițiile de muncă: ziua de lucru (jornada de trabajo), salariul (salario) (salariul minim este cel fixat în convenția colectivă de care aparține acel sector), vacanța (vacaciones), perioada de probă (periódo de prueba), durata contractului (duración de contrato) etc.
- semnăturile angajatorului şi angajatului.

CONDIȚII DE MUNCĂ

Timpul de lucru

Timpul de lucru maxim permis este de 40 de ore pe săptămână. Între două zile de muncă, timpul de odihnă este de 12 ore.

Lucrătorii cu vârsta mai mică de 18 ani nu pot realiza mai mult de 8 ore zilnic (incluzând timpul dedicat formării profesionale).

Dacă timpul efectiv de muncă depăşeşte 6 ore neîntrerupt, lucrătorul are dreptul la un timp de odihnă, ce va fi inclus în timpul de muncă efectiv, neputând fi exclus de la plata muncii.

Munca pe timp de noapte

Este considerată muncă pe timp de noapte acea activitate realizată în intervalul orar 22^{00}-6^{00}.

Munca pe timp de noapte nu poate depăşi 8 ore pe noapte într-o perioadă maximă de 15 zile.

Desfăşurarea unui asemenea tip de activitate va fi retribuită (potrivit convenției colective de muncă) sau poate fi recompensată prin timp de odihnă.

Este interzisă munca pe timp de noapte persoanelor sub 18 ani!

Orele suplimentare

Sunt denumite ore suplimentare orele lucrate peste programul normal de lucru. Prin intermediul convenției colective se stabileşte compensația economică ce urmează a fi plătită.

ATENȚIE!

- Plata unei ore suplimentare nu poate fi inferioară plății unei ore normale de lucru
- Ca normă generală, numărul de ore suplimentare nu poate depăşi 80 pe an, cu excepția situației în care prestarea acestora este determinată de accidente, extraproducție etc.

Salariul

Salariul (Salario) reprezintă suma de bani cuvenită lucrătorului în schimbul prestării unei activități determinate.

Este prevăzut un salariu de bază pentru fiecare categorie profesională.

DE REȚINUT!

Salariul acordat angajatului nu poate fi mai mic decât salariul minim interprofesional stabilit de Guvern pentru anul în curs pentru munca pe timp complet.

În anul 2008, salariul minim interprofesional publicat în Decretul Regal nr. 1763/2007, a fost stabilit la 20 euro pe zi sau 600 euro pe lună.

La acesta se adaugă valori salariale aşa cum este stabilit în convențiile colective de muncă şi în contractul de muncă.

Sumele care compensează orice cheltuială pe care munca efectuată a generat-o nu vor fi considerate salariu (de exemplu, dacă vi se plăteşte un abonament la metrou, această sumă nu este considerată salariu). Cheltuielile de la locul de muncă, generate de anumite nevoi, nu se consideră salariu.

Se pot acorda cel puțin două salarii suplimentare pe an, unul cu ocazia sărbătorilor de Crăciun şi altul într-o lună stabilită prin convenția colectivă de muncă.

Salarizarea lucrătorilor migranți, precum şi condițiile de muncă şi prestațiile sociale vor fi prevăzute în contractul individual de muncă, în conformitate cu prevederile contractelor colective sau, în lipsa acestora, cu legislația în vigoare pentru lucrătorii, cetățeni ai statului Spaniei, care au acceaşi profesie şi calificare!

Statul de plată

Statul de plată este chitanța care justifică primirea salariului şi cuprinde următoarele elemente:

- salariul de bază
- sporuri: de exemplu pentru vechime
- valoarea orelor suplimentare, sumele cuvenite pentru transport, prime de producție, întreținere, gazdă etc.
- alte elemente prevăzute în convenția colectivă ce se aplică angajatorului respectiv.

Puteți solicita societății la care vă desfăşurați activitatea să vă acorde statul de plată odată cu salariul.

Păstrarea acestui document este foarte importantă deoarece:

- demonstrează că între angajator şi dumneavoastră există o relație de muncă
- demonstrează că vi se acordă un salariu pentru activitatea prestată
- permite calcularea indemnizației de şomaj, boală profesională, pensionare şi poate folosi pentru eventuale reclamații.

Timpul de odihnă săptămânal, sărbători şi permisii

Timpul de odihnă minim săptămânal este de o zi şi jumătate neîntrerupt iar pentru tinerii de 18 ani de două zile neîntrerupt.

Sărbătorile legale (maxim 14 zile pe an) trebuie respectate.

Statutul lucrătorului stabileşte o serie de cazuri în care se permite acestuia să lipsească de la locul de muncă, pentru o

durată determinată de timp, retribuită din punct de vedere salarial.

Cazuri:

- căsătorie: 15 zile lucrătoare
- naşterea unui copil: 15 zile lucrătoare
- deces, accident, îmbolnăvire gravă sau spitalizare a unui membru al familiei până la al doilea grad (soț/soție, copii, părinți, bunici, nepoți, frați): 2 zile, iar în cazul în care este necesară deplasarea: 4 zile
- schimbarea domiciliului: 1 zi
- efectuarea examenelor prenatale şi a tehnicilor de pregătire în vederea naşterii, care trebuie realizate în timpul programului de muncă;
- învoiri specifice, de exemplu: îngrijirea minorilor sub 6 ani, a persoanelor cu handicap fizic, psihic sau senzorial. Timpul permis pentru astfel de cazuri diferă de la caz la caz.

Perioada de probă (Periodo de Prueba)

În perioada de probă, lucrătorului îi sunt testate aptitudinile în îndeplinirea atribuțiilor corespunzătoare postului.

În contractul de muncă se poate stabili o perioadă de probă
care nu poate fi superioară celei fixate în convenția colectivă.

Pe parcursul acestei perioade, atât lucrătorul cât şi angajatorul pot decide finalizarea relației de muncă fără preaviz, dacă acest lucru este prevăzut în contractul de muncă. În cazul în care ați mai fost contractat de aceeaşi societate nu veți mai efectua perioada de probă.

Pe durata perioadei de probă veți contribui la sistemul de securitate socială spaniol.

În cazul în care convenția colectivă de muncă nu precizează nimic referitor la durata perioadei de probă, aceasta este de 6 luni pentru licențiați şi de 2 luni pentru restul salariaților. Pentru lucrătorii necalificați (peones), perioada de probă este de 15 zile.

Vacanța

30 de zile lucrătoare de concediu de odihnă anual plătit.

Care sunt cauzele care determină încetarea (extinción) contractului de muncă?

Încetarea contractului de muncă reprezintă finalizarea raporturilor de muncă între lucrător şi angajator.

Cauze:

- cauze specifice, determinate în contractul de muncă,
- finalizarea perioadei prevăzute în contract;
- acordul între firmă şi lucrător;
- voința lucrătorului, în acest caz neputând beneficia de o indemnizație şi nici de ajutor de şomaj;
- voința lucrătorului derivată din nerespectarea condițiilor contractuale de către angajator;
- pensionare;
- concediere;
- alte motive (deces, incapacitate permanentă a lucrătorului sau angajatorului);
- lucrătorul nu a trecut cu succes perioada de probă;

- decesul, pensionarea angajatorului (dacă societatea este unipersoanlă şi nu există succesori); în acest caz lucrătorul beneficiază de o indemnizaţie
- finalizarea lucrării pentru care a fost încheiat contractul.

Atenţie! În perioada de probă patronul are dreptul să concedieze lucrătorul dacă nu este mulţumit de activitatea acestuia, fără a prezenta motivele! Pentru agricultură, legislaţia spaniolă prevede o perioadă de probă de 15 zile

Ce trebuie să ştiu despre lichidare (finiquito)?

Lichidarea este chitanţa care atestă încheierea relaţiei de muncă şi cuprinde totalitatea indemnizaţiilor ce vor fi acordate.

Semnarea lichidării aduce cu sine acceptarea tuturor condiţiilor, nemaiputând reclama nimic ulterior!

Care sunt cauzele care pot determina concedierea (despido)?

- Cauze neimputabile angajatului: motive economice şi tehnice care îl vizează pe angajator.
- Cauze imputabile angajatului:
  - absenţe şi lipsa punctualităţii, certuri la locul de muncă, neîndeplinirea dispoziţiilor angajatorului (motivul disciplinar),
  - reducerea randamentului în desfăşurarea activităţii (motivul obiectiv).

Încetarea contractului de muncă din inițiativa lucrătorului se poate realiza cu un preaviz de minim 15 zile (sau mai mult în cazul în care este stipulat în convenția colectivă din provincia respectivă).

În cazul încetării contractului de muncă din voința angajatorului, acesta are obligația să comunice în scris motivele care au determinat concedierea, cu excepția situației în care aceasta intervine în perioada de probă.

În cazul în care vă aflați în această situație este indicat să consultați un sindicat sau un avocat !

Cum se soluționează litigiile între patroni şi lucrătorii români?

Litigiile ce pot surveni între patronii spanioli şi lucrătorii români se vor soluționa în conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare în Spania.

Care sunt drepturile şi obligațiile mele ca lucrător?

Drepturile şi obligațiile, atât ale angajatorilor, cât şi ale lucrătorilor imigranți, sunt stabilite prin legislația spaniolă (Constituția spaniolă, Statutul lucrătorului, Legea generală a asigurărilor sociale, la care se adaugă convențiile colective).

Drepturi fundamentale ale lucrătorului:

- De a lucra şi a alege în mod liber profesia.

- De afiliere sindicală liberă: toţi lucrătorii au dreptul de a adera la un sindicat pentru a-şi promova şi apăra interesele economice şi sociale.

- De negociere colectivă: forma normală prin care se fixează condiţiile de muncă în societăţile comerciale, stabilind drepturile de muncă minime prevăzute în Statutul Lucrătorului.

- De participare la grevă. Greva reprezintă suspendarea activităţii economice şi presupune participarea colectivă a lucrătorilor. Exercitarea dreptului de grevă nu afectează relaţia de muncă dar, pe toată durata acesteia, contractul de muncă se consideră suspendat; lucrătorul nu va avea drept la salariu şi se va afla într-o situaţie specială în ceea ce priveşte contribuţia la Securitatea Socială.

- De participare la reuniuni. Lucrătorii unei societăţi au dreptul de a participa la adunări generale, acestea putând fi convocate de delegaţii de personal, de comitetul societăţii sau de lucrători (33% din totalul acestora). Aceste adunări trebuie comunicate conducerii cu cel puţin 48 de ore înainte, în formă scrisă.

- La promovare şi formare profesională, în vederea prestării unei activităţi calificate. Presupune actualizarea cunoştinţelor, a abilităţilor economice şi creşterea competenţei profesionale.

- La nediscriminare pe motiv de sex, stare civilă, vârstă, rasă, limbă, condiție socială, idei religioase sau politice, afiliere sau neafiliere la un sindicat.

- La integritate fizică şi la o politică de protecție şi igienă corespunzătoare. Legea nr. 31/1995, legea de prevenire a riscurilor, constituie legislația de bază în această materie şi trebuie respectată atât de angajatori cât şi de lucrători. Nerespectarea acestei legi de către angajator atrage sancționarea acestuia cu amendă. Lucrătorii au obligația de a informa responsabilii cu protecția muncii cu privire la orice aspecte care le pot afecta sănătatea şi securitatea.

- La respectarea intimității şi demnității .

Drepturi izvorâte din contractul individual de muncă:

- dreptul la plata salariului,
- dreptul la plata orelor suplimentare,
- dreptul la efectuarea concediului de odihnă, etc.

Obligații:

- de îndeplinire a atribuțiilor;
- de respectare a măsurilor de siguranță şi de igienă;
- de îndeplinire a ordinelor sau instrucțiunilor date de angajator în timpul exercitării funcției;
- de a nu acționa în mod contraproductiv;
- de a contribui la îmbunătățirea productivității.

SFATURI PRACTICE:

- Puteți refuza semnarea lichidării (finiquito) sau scrisorii prin care este dispusă concedierea, dacă nu înțelegeți motivele acesteia. În momentul în care semnați lichidarea recunoaşteți că ați primit de la angajator toate obligațiile băneşti pe care acesta le are față de dumneavoastră.
- În cazul în care nu vă puteți prezenta la lucru din motive întemeiate, nu trimiteți în locul dumneavoastră altă persoană şi nu dați documentele dumneavoastră altei persoane;
- În cazul în care sunteți bolnav şi nu puteți lucra, prezentați-vă la medic. Dacă acesta vă prescrie un concediu medical, anunțați cât mai repede angajatorul.
- Puteți primi ajutor de şomaj dacă ați lucrat minim 12 luni cu contract.

V. DREPTURILE MEMBRILOR DE FAMILIE

Poate locui familia mea în Spania?

Da.

- Dacă sunt cetățeni români li se aplică dispozițiile menționate la capitolul I.
- Dacă nu sunt cetățeni ai unor State Membre ale U.E. (nici ale Spațiului Economic European şi nici cetățeni elvețieni) au dreptul de a locui în Spania şi de a obține permisul de rezidență în calitate de rudă a unui cetățean al U.E.

Ce membri ai familiei mele au dreptul de a dobândi rezidența în Spania?

Membrii familiei dumneavoastră care, nefiind cetățeni ai unor State Membre ale U.E. (nici ale Spațiului Economic European şi nici cetățeni elvețieni), au dreptul de a obține rezidența în regim comunitar sunt următorii:

- Soțul/soția, numai în cazul în care căsătoria nu a fost afectată de un acord sau declarație de nulitate, divorț sau separare legală
- Partenerul/partenera de viață cu care aveți o uniune consensuală similară căsătoriei, înregistrată într-un Registru public destinat acestui scop, dintr-un Stat Membru al U.E., cu condiția să nu existe două înregistrări simultane în acel stat şi să nu se fi anulat respectiva înregistrare
- Descendenții dumneavoastră şi ai soțului/soției dumneavoastră sau ai partenerului/partenerei înregistrat/înregistrate (în cazul în care căsătoria nu a fost afectată de un acord sau declarație de nulitate, divorț sau separare legală, sau înregistrarea cuplului nu a fost anulată), cu vârsta de până la 21 de ani sau peste această vârstă, dacă se află în grija dumneavoastră ori prezintă un handicap
- Ascendenții dumneavoastră sau ai soțului/soției ori partenerului/partenerei (în cazul în care căsătoria nu a fost afectată de un acord sau declarație de nulitate, divorț sau separare legală, sau înregistrarea cuplului nu a fost anulată).

Este nevoie ca familia mea să îndeplinească anumite condiții pentru a intra în Spania?

Rudele dumneavoastră care nu sunt cetățeni ai Statelor Membre ale U.E (nici ale Spațiului Economic European şi nici cetățeni elvețieni) trebuie să dețină paşaport valabil. De

asemenea, trebuie să prezinte viza de intrare obținută de la misiunea diplomatică sau consulatul Spaniei din țara de origine sau de rezidență.

Pe de altă parte, deținerea permisului de rezidență în calitate de rudă a unui cetățean U.E., valabil şi în vigoare, eliberat de un stat care aplică pe deplin Acordul Schengen din 14 iunie 1985, îi scuteşte pe membrii familiei de obligația de a obține viza de şedere pentru intrarea în Spania.

Dacă vor rămâne în Spania pe o perioadă mai mare de trei luni trebuie să solicite permisul de rudă a unui cetățean U.E. prezentând, odată cu cererea, următoarele documente:

- paşaportul valabil,
- dovada legăturii de rudenie,
- certificatul de înregistrare a rudei care este cetățean U.E.
- documentul doveditor că ruda este în întreținerea cetățeanului U.E, dacă este cazul.

Membrii familiei mele care nu sunt cetățeni U.E. pot lucra în Spania?

Da, în următoarele condiții:

- Soțul/soția sau partenerul/partenera oficial/oficială şi descendenții dumneavoastră cu vârsta de până la 21 de ani şi cei ai soțului/soției sau partenerului/partenerei, în cazul în care la 1 ianuarie 2007 dețineau autorizația de rezidență în Spania, iar dumneavoastră, la acea dată, erați titular al unei autorizații de muncă pentru cel puțin un an, au dreptul de a presta orice activitate economică, pe bază de contract de muncă sau ca liber profesionişti, în aceleaşi condiții ca şi

dumneavoastră şi ca cetățenii spanioli, pentru aceasta nefiind nevoie să mai obțină autorizație de muncă independentă (permisul de rezidență în calitate de rudă a unui cetățean comunitar fiind suficient pentru a dovedi legalitatea exercitării acestei activități).

- În celelalte cazuri, soțul/soția sau partenerul/ partenera oficial/oficială şi descendenții dumneavoastră cu vârsta de până la 21 de ani şi cei ai soțului/soției sau partenerului/partenerei trebuie să obțină în acest scop o autorizație de muncă, pe o durată de un an sau mai mare (fără a lua în considerare situația forței de muncă la nivel național, şi numai dacă dumneavoastră aveți de cel puțin un an de zile de rezidență legală şi contract de muncă în Spania, înainte sau după 1 ianuarie 2007).

Nu au acest drept de muncă descendenții dumneavoastră cu
vârsta de peste 21 de ani şi ascendenții dumneavoastră direcți (nici cei ai soțului/soției sau ai partenerului/partenerei oficial/oficiale), dar dacă dețin rezidența în calitate de rudă a unui cetățean U.E. pot presta o activitate lucrativă, cu condiția ca veniturile obținute să nu aibă caracter de resursă necesară pentru întreținere, sau pot avea un contract de muncă cu normă completă, cu condiția ca acesta să aibă o durată nu mai mare de trei luni pe an şi să nu aibă o continuitate ca ocupare pe piața muncii.

VI. SECURITATEA SOCIALĂ

Începând cu data aderării României la Uniunea Europeană, legislația comunitară în domeniu a devenit direct aplicabilă în România, în relațiile acesteia cu celelalte State Membre ale Uniunii Europene. Este vorba de prevederile Regulamentului CEE nr. 1408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială lucrătorilor salariați, lucrătorilor independenți şi membrilor familiilor lor care se deplasează în interiorul Comunității şi de Regulamentul nr. 574/72 privind aplicarea Regulamentului nr. 1408/71, acte normative comunitare care prevăd:

- egalitatea de tratament între cetățenii Statelor Membre: acordarea aceloraşi drepturi şi impunerea aceloraşi obligații de securitate socială între cetățenii proprii şi cei ai altor State Membre, care se deplasează în interiorul Uniunii Europene;
- determinarea legislației aplicabile astfel încât o persoană să nu fie supusă, în acelaşi timp, mai multor legislații de securitate socială;
- totalizarea perioadelor de asigurare în vederea stabilirii şi acordării drepturilor, ceea ce presupune că instituția competentă, la calcularea drepturilor ce îi revin unui lucrător migrant (persoană care şi-a desfăşurat activitatea în mai multe state ale Uniunii Europene), ia în considerare atât perioadele de asigurare realizate în propriul stat, cât şi perioadele de asigurare echivalente acestora, realizate în celelalte State Membre. Drepturile de pensie se acordă de fiecare instiuție competentă sub a cărei legislație persoana a realizat perioade de asigurare, proporțional cu numărul anilor realizați conform acestei legislații;

- exportul prestațiilor, ceea ce presupune dreptul unui lucrător migrant de a beneficia, pe teritoriul statului de domiciliu, de prestațiile dobândite în statele în care şi-a desfăşurat activitatea.

Lucrătorii migranți se vor supune legislației de securitate socială a statului de destinație şi vor fi îndreptățiți la prestațiile de securitate socială prevăzute în această legislație.

Înainte de începerea activității lucrative, angajatorul trebuie să înscrie lucrătorul ca salariat al său la sistemul de securitate socială spaniol (Seguridad Social), urmând să plătească contribuția corespunzătoare începând cu prima zi de lucru şi până la încetarea contractului de muncă, inclusiv în perioada de probă.

Sistemul de securitate socială spaniol

Sistemul de securitate socială spaniol cuprinde două secțiuni: Regimul General şi Regimurile Speciale adiacente. Fiecare dintre acestea are un statut diferit şi propriile norme de funcționare.

În Regimul general se regăsesc toți lucrătorii care desfăşoară o activitate lucrativă pentru un angajator.

În Regimul special se încadrează toți lucrătorii pe cont propriu sau persoanele care efectuează activități specifice:

- Regim special agrar
- Regim special pentru lucrătorii autonomi
- Regimul special al lucrătorilor din exploatările miniere de cărbune

- Regimul special al marinarilor.

Cum se plătesc contribuțiile la sistemul de securitate socială spaniol?

În funcție de regimul aplicabil, contribuțiile vor fi plătite după cum urmează:

- în Regimul general (Régimen General): atât lucrătorul cât şi angajatorul sunt obligați să cotizeze la Regimul General al Asigurărilor Sociale. Angajatorul plăteşte o sumă pentru fiecare salariat în fiecare lună, pe toată durata angajării, inclusiv perioada de probă, iar angajatului i se va reține din salariu o anumită sumă de bani care îi va permite să beneficieze de o serie de servicii precum: asistență medicală (asistencia sanitaria), medicamente (ayudas farmacéuticas), ajutor de şomaj (prestación de desempleo), ajutor în caz de incapacitate temporară (subsidio de incapacidad temporal).
- în Regimurile speciale (Régimen Especiales) precum cel agrar, serviciul domestic, condițiile contributive au caracteristici speciale. În cazul activităților pe cont propriu, obligația de a cotiza revine în întregime persoanei.

ATENȚIE!
Dacă doriți să vă informați asupra situației dumneavoastră de salariat puteți solicita „Rezumatul Activității Lucrative" (Informe de Vida Laboral) corespunzător, fie prin internet, fie pe site-ul Trezoreriei Generale a Asigurărilor Sociale

(Tresorería General de la Seguridad Social): www. seg-social.es .

Care sunt cotele ce se virează la sistemul de securitate socială spaniol?

Cotele ce se virează pot varia în fiecare an, în prezent fiind în vigoare următoarele:

- Cotizații de securitate socială în Regim general:
  - 4,70% pentru ore normale ;
  - 2% pentru ore suplimentare în regim de forță majoră;
  - 4,70% pentru celelalte ore suplimentare
- Şomaj (cotă lucrători)
  - 1,55% în Regim general
  - 1,60% în cazul contractelor pe durată determinată
- Formare profesională: 0,10%
- Cotizații de securitate socială în regim casnic: 3,7%
- În regim special agrar: 80,49 euro / lună (sumă fixă)
- Impozit pe venit (IRPF): în funcție de venit: maxim 43%, minim 2% (în cazul agriculturii).

Veniturile lucrătorilor imigranți în Spania sunt impozitate în aceleaşi condiții ca şi ale lucrătorilor spanioli!

- Contribuția la sistemul de securitate socială spaniol se realizează în fiecare lună, atât în cazul lucrătorilor subordonați, cât şi în cazul lucrătorilor autonomi, începând din prima zi de muncă şi până la finalizarea activității lucrative.
- Pentru a solicita întreruperea cotizării (baja): în cazul

lucrătorilor subordonați, angajatorului îi revine această obligație, iar în cazul lucrătorilor autonomi solicitarea este individuală, fiind formulată de persoana în cauză.

Ce avantaje am dacă contribui la sistemul de securitate socială?

Beneficiile se numesc prestații economice şi au rolul de a compensa lipsa salariului în cazul anumitor situații care împiedică continuarea relației de muncă: îmbolnăvirea, şomajul, concediul de maternitate, etc. Principalele prestații economice se referă la:

- asistență sanitară,
- incapacitatea temporară de muncă generată de îmbolnăvire sau accident de muncă,
- concediu de maternitate,
- concediu de paternitate,
- incapacitate permanentă de muncă,
- pensionare,
- şomaj.

Ce trebuie să ştiu despre indemnizația de şomaj?

Această indemnizație protejează lucrătorii în cazul în care devin şomeri, lucrătorii care pot şi doresc să lucreze, dar îşi pierd locul de muncă definitiv sau timpul de muncă li se reduce independent de voința lor.

Pentru a beneficia de indemnizația de şomaj este necesar să fi cotizat minim 360 de zile în ultimii 6 ani la sistemul de securitate socială spaniol. Perioada în care se acordă indemnizație de şomaj diferă în funcție de perioada de timp în care s-a cotizat.

Ce trebuie să ştiu despre ajutorul de şomaj?

Ajutorul de şomaj este un ajutor economic ce se acordă în urma cotizării la sistemul de securitate socială spaniol, la sistemul sanitar, protecţia familiei şi pensie.

Există numeroase situaţii în care se poate acorda ajutor de şomaj. În cazul încetării involuntare a contractului de muncă fără a avea timpul necesar cotizat la sistemul de securitate socială spaniol (3 luni în cazul în care aveţi o familie şi 6 luni în caz contrar), durata ajutorului de şomaj va fi determinată de situaţia personală a beneficiarului.

VII. VALORIFICAREA LA PENSIE A PERIOADEI LUCRATE ÎN SPANIA

Voi putea valorifica la pensie perioada lucrată în Spania în mod legal?

Da. La data întrunirii condiţiilor de pensionare, lucrătorul român care a desfăşurat activitate lucrativă pe teritoriul Spaniei va beneficia de totalizarea perioadelor de asigurare realizate în România şi Spania, în vederea stabilirii drepturilor de pensie.

Ce trebuie să fac în acest sens?

Pentru a putea valorifica la pensie perioada lucrată în Spania trebuie să fi cotizat la sistemul de securitate socială spaniol.

La data pensionării trebuie să completaţi formularele specifice pentru dosarul de pensie cu menţionarea ţărilor şi

perioadelor în care ați lucrat şi cotizat la sistemul de securitate socială.

De asemenea, puteți solicita la Trezoreria Securității Sociale din provincia spaniolă în care ați lucrat, un document, „vida laboral", care certifică perioadele de cotizare.

Care este instituția competentă din România căreia trebuie să mă adresez?

În România, instituția competentă cu administrarea şi gestionarea sistemului public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale este Casa Națională de Pensii şi Alte Drepturi de Asigurări Sociale (www.cnpas.org).

Ce trebuie să fac pentru a obține o pensie de la statul spaniol?

Pentru a obține o pensie de la statul spaniol trebuie să cotizați timp de 15 ani la sistemul de securitate socială spaniol, din care cel puțin 2 ani trebuie să fie cuprinşi în 15 ani care preced data deschiderii drepturilor.

Pentru pensia completă sau în procent întreg, perioada de contribuție trebuie să fie de 35 de ani.

Care este vârsta legală de pensionare în Spania?

Vârsta legală de pensionare este:

- pentru pensia normală: 65 de ani
- pentru pensia anticipată: 60, 61 sau 65 de ani în anumite condiții.

Vârsta legală de pensionare se poate reduce pentru persoanele care şi-au desfăşurat activitatea în condiții speciale de muncă, în mediu toxic.

Cum se stabileşte cuantumul pensiei de bătrâneţe în Spania?

Cuantumul pensiei de bătrâneţe este determinat pe baza contribuţiilor, în funcţie de venituri şi numărul de ani de contribuţie.

VIII. LEGISLAŢIA PRIVIND ACCIDENTELE DE MUNCĂ ŞI BOLILE PROFESIONALE

Orice întreprindere, societate comercială ce foloseşte angajaţi este obligată să se asigure împotriva riscului producerii de accidente de muncă şi boli profesionale pentru fiecare angajat.

Aceste riscuri sunt asigurate la Institutul Naţional de Securitate Socială (INNS) sau prin intermediul fondurilor de gestiune.

Care sunt prestaţiile ce se acordă în cazul producerii unui accident de muncă sau boală profesională?

În cazul producerii unui accident de muncă sau boală profesională se acordă următoarele prestaţii:

- asistenţă medicală gratuită în perioada de spitalizare şi recuperare;
- medicamente gratuite administrate în unităţile sanitare ale securităţii sociale şi compensate în perioada de recuperare;

- indemnizație pe perioada de incapacitate temporară, 75% din salariu în Regimul general, respectiv 60% din salariu în Regimul special agrar;
- indemnizație pentru incapacitate totală permanentă pentru exercitarea profesiei de bază – în valoare de 55% din salariul de la momentul producerii evenimentului;
- indemnizație pentru incapacitate totală permanentă – pensie în valoare de 100% din venitul avut în momentul producerii evenimentului;
- indemnizație în bani, pentru vătămări corporale (pierderea unui membru, organe); se acordă, în plus şi numai o singură dată;
- indemnizație de deces.

Cine beneficiază de aceste prestații?

De prestațiile de securitate socială beneficiază titularul, dar şi copiii şi rudele soțului/soției titularului.

Ce condiție trebuie îndeplinită pentru a se acorda aceste prestații?

Aceste prestații vor fi acordate numai în cazul în care riscul
este determinat de un eveniment considerat de autorități ca fiind accident de muncă sau boală profesională, şi nu este nevoie de o perioadă anterioară de cotizație, dacă persoana era înscrisă în sistemul de securitate socială la data producerii evenimentului.

Prestațiile în caz de accident de muncă se acordă şi lucrătorilor care nu lucrează legal!

Cui îi revine obligația de înscriere la sistemul de securitate socială spaniol?

Înscrierea în sistemul de securitate socială a angajaților constituie obligația angajatorului dar, în situația în care acesta nu o respectă, angajatul trebuie şi poate să o solicite personal.

Cine trebuie să plătească contribuția pentru asigurarea riscului?

Contribuția pentru asigurarea riscului se plăteşte de către angajator, separat de celelalte contribuții de securitate socială.

Ce se întâmplă dacă accidentul de muncă se soldează cu decesul?

În cazul în care un accident de muncă s-a soldat cu decesul pe teritoriul Spaniei, atunci familia poate obține o pensie în valoare de 50% din valoarea ultimului salariu al lucrătorului, o indemnizație cu o valoare egală cu 6 pensii şi un ajutor de înmormântare.

Atenție! Legislația spaniolă nu prevede obligația asigurării cheltuielilor aferente repatrierii corpului neînsuflețit!

SFATURI UTILE

Pentru a lua măsuri de evitare şi suportare a consecinţelor unor accidente în afara procesului muncii, vă sfătuim să încheiaţi polițe de asigurare pentru acoperirea riscurilor.

Pentru a nu fi victima unui accident de muncă în Spania, vă sfătuim să purtaţi echipamente de protecție dacă este cazul, să fiţi atenţi la aparatele, utilajele sau alte obiecte cu care se lucrează sau să înştiinţaţi autoritățile cu privire la eventualele nereguli din domeniu.

IX. DEFINIȚII ALE UNOR TERMENI UZUALI

- **Convenţia colectivă (Convenio Colectivo)** = documentul elaborat în urma acordului dintre angajatori şi salariaţi, prin intermediul reprezentanților acestora (organizaţii patronale şi sindicate), prin care se stabilesc: salariile lucrătorilor în funcție de categoria profesională din cadrul sectoarelor de activitate, drepturile şi obligaţiile pe care aceştia le au în relaţia lor cu angajatorul, programul de lucru, normele de protecția muncii.
- **Contractul de muncă (El Contrato de Trabajo)** = acordul verbal sau scris dintre angajator şi angajat, prin care acesta din urmă se obligă să desfăşoare o activitate lucrativă determinată, în beneficiul angajatorului, în schimbul unui salariu.
- **Ziua de muncă (Jornada Laboral)** = numărul total de ore lucrate într-o zi, prevăzute în contractul individual de muncă în acord cu convenția colectivă ce se aplică angajatorului respectiv. Limita maximă de ore lucrate

într-o zi este 9, cu excepția situației în care convenția colectivă prevede un orar diferit. Limita maximă a orelor de muncă efectivă pe săptămână este de 40 de ore.

- **Lucrul de noapte (Trabajo Nocturno)** = munca realizată în intervalul orar 22^{00}-6^{00}. Remunerația specifică în acest caz se stabileşte în convențiile colective.
- **Orele suplimentare (Las horas extraordinarias)** = orele lucrate peste programul normal de lucru. Orele suplimentare se realizează în mod voluntar de lucrător cu excepția situației în care s-a stabilit un compromis în acest sens în contractul de muncă. Orele suplimentare se compensează fie prin zile libere, fie prin acordarea unor sume băneşti.
- **Salariul (Salario)** = suma de bani cuvenită lucrătorului în schimbul prestării unei activități determinate. Este prevăzut un salariu de bază pentru fiecare categorie profesională. Salariul acordat angajatului nu poate fi mai mic decât salariul minim interprofesional stabilit de Guvern pentru anul în curs pentru munca pe timp complet.
- **Statul de plată** := Documentul pe care este trecut salariul. Cuprinde următoarele elemente:
  - salariul de bază,
  - sporuri: de exemplu pentru vechime,
  - valoarea orelor suplimentare, sumele cuvenite pentru transport, prime de producție, întreținere, gazdă, etc.
  - alte elemente prevăzute în convenția colectivă ce se aplică angajatorului respectiv.
- **Plăți suplimentare (Pagas Extraordinarias)** = se pot acorda cel puțin două salarii suplimentare pe an, unul

cu ocazia sărbătorilor de Crăciun şi altul într-o lună pe care o stabileşte Convenţia colectivă.

- **Perioada de probă (Periodo de Prueba)** = perioada în care lucrătorul desfăşoară activitate lucrativă la angajatorul respectiv, în care este testată aptitudinea în îndeplinirea atribuţiilor corespunzătoare postului. Trebuie menţionat faptul că pe durata perioadei de probă salariatul va contribui la sistemul de securitate socială. În cazul în care convenţia colectivă nu precizează nimic referitor la durata perioadei de probă, aceasta este de 6 luni pentru licenţiaţi şi de 2 luni pentru restul salariaţilor. Pentru lucrători necalificaţi (peones) perioada de probă este de 15 zile.
- **Calendarul de lucru (Calendario Laboral)** = calendarul pe care îl realizează firma în fiecare an şi în care sunt prevăzute programul de lucru şi distribuirea anuală a zilelor de lucru şi a celor de sărbătoare.
- **Vacanţele (Vacaciones)** = 30 de zile lucrătoare de concediu de odihnă anual plătit.
- **Permisiile plătite (Permisos retribuidos)**= situaţiile în care lucrătorul poate lipsi de la locul de muncă, dar este remunerat.

X. LEGISLAŢIE ÎN VIGOARE

- Acordul dintre România şi Regatul Spaniei pentru reglementarea şi organizarea circulaţiei forţei de muncă între cele două state, ratificat prin Legea nr. 464/2002;
- Decretul Regal 240/2007 privind intrarea, libera circulaţie şi rezidenţa în Spania a cetăţenilor Statelor

Membre ale Uniunii Europene şi ai statelor care sunt parte la Acordul privind Spaţiul Economic European;

- Legea nr. 20/2007 privind Statutul lucrătorului autonom în Spania, material ce urmează să fie tradus
- Legea nr. 45/1999 privind libera circulaţie a lucrătorilor în cadrul prestaţiilor transnaţionale de servicii
- Decretul Regal 1/1995 – Statutul lucrătorului (Codul muncii) (Estatuto de los Trabajadores)
- Legea 4/2000, legea străinilor (Ley de Extrangeria)
- Decretul Regal 2393/2004 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Legii 4/2000
- Legea nr. 31/1995, legea de prevenire a riscurilor de muncă

XI. INSTITUŢII

În România:

- **Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă**
  Adresa: Strada Avalanşei nr. 20-22, sector 4, Bucureşti
  E-mail: dprs@ajofm.anofm.ro
  Website:www.anofm.ro
  www.muncainstrainatate.anofm.ro

- **Casa Naţională de Pensii şi Alte Drepturi de Asigurări Sociale**
  Adresa: Strada Latină nr. 8, sector 2, Bucureşti
  Telefon: 021/316.91.11
  Website: www.cnpas.org

- **Casa Națională de Asigurări de Sănătate/Biroul Relații cu Asigurații**
  Adresa: Calea Călăraşilor 248, bl. S 19, sector 3, Bucureşti
  Telefon: 021/302.62.36
  Fax: 021/316.80.58
  Tel-verde: 0800.800.950
  E-mail: relpublas@casan.ro, republ33@casan.ro
  Website: www.cnas.ro

- **Inspecția Muncii**
  Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, Bucureşti
  Telefon: 021/302.70.30, 021/302.70.54
  Website: www.inspectmun.ro

- **Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane**
  Adresa: Strada Mihai Vodă nr. 6, sector 5, Bucureşti
  Telefon: 021/311.89.82
  Fax: 021/319.01.83
  E-mail: anitp@mai.gov.ro

În Spania:

- **Ambasada Românei la Madrid**
  Birou ataşat pe probleme de muncă şi sociale
  Adresa: Avda Alfonso XIII nr. 157
  Telefon: 0034.913.591.576
  Fax: 0034.913.452.917
  E-mail: secretariat@embajadaderumania.es

Website: www.madrid.mae.ro

- **Direcția Generală pentru Străini (Dirección General de Extrangería),** c/General Pardinas Madrid – www.mir.es

- **Comisariatul Provincial de Poliție (Comisaria Provincial de Policia).** Datele de contact pentru fiecare provincie pot fi vizualizate pe site-ul www.mir.es

- **Biroul pentru străini (Oficina de Extranjeros).** Datele de contact pentru fiecare provincie pot fi vizualizate pe site-ul www.mir.es

- **Trezoreria Generală a Securitatii Sociale (Tresorería General de la Seguridad Social)** – www.seg-social.es

- **Administrația Financiară (Agencia Tributaria)** – www.agenciatributaria.es

- **Serviciul Public al Muncii –** www.inem.es

ANEXĂ

MODEL PLÂNGERE
privind problemele legate de muncă întâmpinate de lucrătorii români în Regatul Spaniei

CĂTRE,

Ambasada României din Spania:
Adresa: Avenida de Alfonso XIII nr. 157, Madrid 28016
Telefon: 0034 913.501.881; 0034 913. 591.576; 0034 913.597.623 (robot); 00 34 913.504.436 (robot),
Fax: 00 34 913.452.917,
E-mail: secretariat@embajadaderumania.es;
Atasat pe probleme de munca si sociale, Catalin Boicu
telefon:0034 606. 323. 308

Consulatul Românei din Madrid:
Adresa: La Vaguada-Fuencarral, Avda. Cardenal Herrera Oria, nr.134, Madrid 28034
Telefoane: 917.340.182; 917.342.993; 91.345.12.44,
Fax: 914.165.025
E-mail: secretariado@consuladoderumania.e.telefonica.net

Autoritatea competentă în statul de origine:

Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă
Adresa: Strada Avalanşei , nr.20-22 , sector 4 , Bucuresti ,
Email: anofm@anofm.ro

- Direcţia Protecţie Drepturi Cetăţeni Români care Lucrează în Străinătate,
  E-mail: dprs@ajofm.anofm.ro

Ministerul Internelor şi Reformei Administrative:
Adresa: Piata Revoluției nr.1 A, sector, 1, Bucureşti,
Telefon:021.315.86.16, 021.314.10.50,
E-mail: petitii@mai.gov.ro
Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane:
Adresa: Str. Mihai Vodă nr. 6, sector 5, Bucureşti,
Telefon: 021.311.89.82,
Fax: 021.319.01.83,
E-mail: anitp@mai.gov.ro

Inspecția Muncii:
Adresa: Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, Bucureşti,
Telefon: 021.302.70.53,
Website: www.inspectmun.ro

Subsemnatul,
Numele.....
Prenumele.....
Domiciliat în.....
posesor al cărții de identitate seria ..... nr..... .....eliberat de.....la data....., posesor al paşaportului seria..... nr..... .....eliberat de.....la data....., titular al contractului de muncă seria .....nr....., obținut prin intermediul:

- ANOFM / Agenții teritoriale
- nominal, transmis de angajator
- Agent privat de ocupare, S.C.....cu sediul.....
- detaşare de la firma .....

Vă rog să-mi acordați sprijin pentru rezolvarea următoarelor aspecte cu care mă confrunt pe teritoriul ..... în

localitatea.....angajator....., eu aflându-mă în acest moment în locația din .....putând să fiu contactat la numărul de telefon.....
Problema pe care doresc să o rezolv a apărut la data.....şi are legătură cu următoarea situație, pe care succint o redau mai jos:
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
Alte probleme cu care m-am confruntat sunt:
- deşi în contractul semnat se precizeaza că salariul pe care îl voi primi va fi de ..... în fapt mi s-a dat..... lucru pe care îl dovedesc cu copie de pe
.....
- deşi contractul de muncă a fost pentru a desfăşura activități de ……..... ..... în fapt am fost pus să desfăşor activități de
.....
.....
- programul de lucru zilnic este între orele……..deci efectuez un nr. de ……..ore zilnic pentru care am fost platit cu.....…….
- mi se reține din salariu suma de……..... .....
- se reţin/nu mi se reţin cote de contribuții de asigurări sociale:
- asigurări de sănătate;
- pensie;

- şomaj;
- accidente de muncă;
- alte contribuții.

-se reține/nu mi se reține impozit pe salariu

-condițiile de cazare sunt.....suportate de .....în cuantum de.....

-masa este suportată de.....în cuantum de.....

-contractul de muncă nu respectă condițiile stipulate în oferta fermă de muncă

-nu am primit documente care să ateste drepturile mele pe baza contribuțiilor virate

Probleme rezultate în urma unor accidente de muncă:

- nu am beneficiat de măsuri de protecție a muncii, cursuri, instructaj de protecție şi securitate în muncă, echipament de protecția muncii
- nu am beneficiat de prestații în caz de accident de muncă
- alte probleme

……
……
……
……

Vă împuternicesc să înaintați autorităților competente această sesizare.

În vederea susținerii celor semnalate ataşez copii de pe următoarele documente.

- contract de muncă;
- C.I./ paşaport;
- documente prin care se dovedeşte plata salariului de către angajator/documente referitoare la plata contribuțiilor pentru asigurări sociale;
- alte acte

şi vă rog să mă sprijiniți activ în realizarea drepturilor pe care apreciez că le am:

Data

Semnătura

Menționăm că răspundeți pentru afirmațiile nereale şi nefondate, plângerile pentru care nu aveți dovezi din care să rezulte susținerile pe care le faceți, situație în care vi se poate solicita plata de daune materiale de către persoanele pe care le acuzați în mod real, dar şi de către autoritățile sesizate în mod inutil.