

**CE TREBUIE SĂ ȘTIU
PENTRU A LUCRA LEGAL ÎN
SPANIA**

**Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
2008**

CUPRINS

I. REGULI REFERITOARE LA INTRAREA ȘI ȘEDEREA PE TERITORIUL SPANIEI.....	3
II. ACCESUL ȘI 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 ȘI 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 ȘI ȘEDEREA PE TERITORIUL SPANIEI

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

Nu. Pentru a intra în Spania, ca și pentru a rămâne pe teritoriul spaniol pentru o perioadă de până la trei luni, este suficient să dețineți pașaportul sau, după caz, documentul de identitate valabil, în care să fie menționată cetățenia.

Trebuie să realizez anumite formalități administrative pentru a dobândi dreptul de rezidență în Spania?

Da. Dacă doriți să rămâneți sau să dobândiți dreptul de rezidență în Spania pentru o perioadă de trei luni sau mai mare trebuie să solicitați înregistrarea în Registrul Central al Cetățenilor Străini (Registro Central de Extranjeros), la Oficiul pentru Cetățeni Străini (Oficina de Extranjeros), în lipsa acestuia la Comisariatul Provincial de Poliție (Comisaria Provincial de Policia) din provincia unde doriți să rămâneți sau să locuiți – www.mir.es .

Pot dobândi dreptul de rezidență în Spania fără a munci?

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

Tipuri de rezidență

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

Rezidență permanentă: se află în această situație cetățenii străini cărora li s-a permis să locuiască în Spania pe termen nelimitat și să muncească în condiții de egalitate cu cetățenii spanioli. Se obține după demonstrarea șederii legale și 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 și 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 retrimiteră în țara de origine?

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

II. ACCESUL ȘI 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 Miniștri a fost aprobată, la propunerea ministrului muncii și afacerilor sociale, ministrului afacerilor externe și ministrului de interne, menținerea perioadei tranzitorii privind accesul pe piața muncii a lucrătorilor din România și pentru anul 2008.

Aceste restricții vizează forța de muncă salariată, nefiind aplicabile cetățenilor români care desfășoară activitate autonomă.

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

Cui se aplică Acordul?

Acordul dintre România și Regatul Spaniei pentru reglementarea și organizarea circulației forței de muncă între cele două state prevede următoarele categorii de lucrători:

- a) lucrători permanenți, pentru o perioadă inițială de cel puțin un an
- b) lucrători sezonieri, pentru o perioadă de cel mult 9 luni pe an
- c) stagiați, cu vârsta cuprinsă între 18 și 35 de ani, care doresc să își perfecționeze pregătirea profesională și lingvistică, pentru o perioadă de 12 luni, cu posibilitatea prelungirii acesteia cu cel mult 6 luni.

Implementarea acordului se realizează de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin intermediul Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă și Agenției Municipale pentru Ocuparea Forței de Muncă București – www.anofm.ro .

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

Vârsta minimă pentru desfășurarea unei activități lucrative ca angajat sau ca lucrător independent este de 16 ani (între 16 și 18 ani este nevoie de consimțământul explicit sau de autorizația părinților sau a tutorilor).

MUNCA ÎN CONTUL TERȚILOR

Ce este munca în contul terților (cuenta ajeno)?

Munca în contul terților sau subordonată presupune o relație de muncă stabilită între o societate comercială și un lucrător în vederea desfășurării unei activități profesionale.

Cum pot lucra legal în Spania?

- A.** Dacă nu aveți drept de rezidență în Spania dar doriți să vă angajați cu contract de muncă pe teritoriul acestui stat trebuie să obțineți mai întâi **autorizația de muncă**, fără a se lua în considerare situația de pe piața muncii din acest stat. Autorizația de muncă se solicită de un angajator spaniol la Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale (www.mtas.es) și trebuie înscrisă, în pașaportul dumneavoastră, de Consulatul Spaniei la București, numai în situația 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 solicitați personal înregistrarea 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 și perioada de valabilitate a acesteia.

- B.** Dacă aveți drept de rezidență în Spania, dar nu dețineți autorizație de muncă, și doriți să desfășurați 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. Și în acest caz, angajatorul spaniol solicită autorizația la Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale (www.mtas.es) dar, în această situație, nu mai este necesară înscrierea în pașaport.

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 și perioada de valabilitate a acesteia.

Ce formalități trebuie realizate înainte de începerea raporturilor de muncă?

- A.** Afilierea și înscrierea la sistemul de securitate socială spaniol (Afilación y Alta en la Seguridad Social). Înainte de începerea activității lucrativă, 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 desfășurați activitatea specifică postului pentru care ați fost selecționat. În cazul în care contractul dumneavoastră de muncă nu depășește 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 știu dacă doresc să mă angajez ca lucrător sezonier?

Procedeeul de angajare sezonieră este folosit frecvent în agricultură și permite angajarea lucrătorilor pe o perioadă de timp determinată în vederea desfășurării 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 și să organizeze deplasările lucrătorilor pentru sosirea în Spania, dar și pentru întoarcerea în țara de origine.

Prin hotărârea Consiliului de Miniștri 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 aceeași 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 și 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 desfășurarea 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) și 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 pașaportului/documentului de identitate și 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 și afilierea la regimul de securitate socială din Spania în baza formularului TA.1, depunând și 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 și 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!

DETAȘAREA

Ce trebuie să știu în cazul în care voi fi detașat în Spania?

Detașarea 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 detașării 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 desfășurați activitatea. Ulterior, se va încheia un act adițional la contractul individual de muncă, act prin care se dispune detașarea dumneavoastră, ce trebuie înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază își are sediul angajatorul din România.

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

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

Aceasta, anterior detașării (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 desfășura contractul, un dosar care să cuprindă o scrisoare de prezentare a firmei, prin care să se comunice detașarea dumneavoastră (se va menționa „conform

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

- a) datele de identificare ale angajatorului din România care dispune detașarea;
- b) actele de înregistrare ale societății din România și codul fiscal, pentru plata TVA;
- c) datele personale și profesionale, respectiv calificarea dumneavoastră; se anexează copie de pe pașaportul dumneavoastră;
- d) copie de pe contractul dumneavoastră de muncă;
- e) ordinul de detașare;
- f) data de începere a detașării și durata estimată;
- g) atestarea că dumneavoastră sunteți înscris și 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 detașat;
- j) contractul de prestări servicii încheiat de firma din România la care dumneavoastră lucrați și care intenționează să vă detașeze în Spania și firma din Spania.

Atenție! Angajatorul român va fi sancționat:

- o 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 detașării ulterior începerii acesteia.
- cu amendă de la 601 la 3.000 euro în cazul necomunicării detașării sau ascunderii datelor referitor la aceasta.

Conform Regulamentului Consiliului nr. 1408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială lucrătorilor salariați, lucrătorilor independenți și membrilor familiilor lor care se deplasează în interiorul Comunității, afilierea salariaților detașați la securitatea socială trebuie menținută pe durata detașării.

- Este necesară completarea formularului E 101 „Atestat cu privire la legislația aplicabilă” (formular ce demonstrează menținerea, pe perioada detașării a afilierii dumneavoastră la sistemul de securitate socială din România), eliberat de Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale (www.cnpas.org). Cererea pentru obținerea formularului E 101 trebuie completată de angajatorul român și depusă la Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale cu 30 de zile calendaristice înainte de începerea detașării.
- Este necesară obținerea formularului E 106, „Atestat de drept la prestații în natură de asigurare de sănătate, maternitate pentru persoanele care își au reședința în alt stat decât în statul competent”, formular ce se eliberează de Casa de Asigurări de Sănătate (www.cnas.ro) de care aparțineți în România. Formularul menționat vă conferă dreptul la prestații 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. și neasigurarea măsurilor de protecție și securitate a muncii,
- puteți deveni victimă a exploatării prin muncă și traficului de ființe umane în alte scopuri.

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

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

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

Fapte care atrag sancționarea lucrătorului:

A. Infracțiuni ușoare 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:

- șederea 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 și 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 pedepsește 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 și salariați, prin intermediul reprezentanților acestora (organizații patronale și sindicate), prin care se stabilesc: salariile lucrătorilor în funcție de categoria profesională din cadrul sectoarelor de activitate, drepturile și obligațiile pe care aceștia le au în relația lor cu angajatorul, programul de lucru, normele de protecția muncii etc, pe care atât angajatorul cât și lucrătorul trebuie să le respecte.

Convenții colective de muncă în Spania

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

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 și 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 și angajat, prin care acesta din urmă se obligă să desfășoare 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) în funcție de timpul de muncă
 - 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 parțial (se lucrează un număr de ore mai mic decât cel obișnuit) (de jornada parțial)
- b) în funcție de durata contractului
 - 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) în funcție de prezentare
 - în scris
 - oral.

Ce date trebuie să conțină un contract de muncă?

- datele angajatorului
- datele lucrătorului
- tipul de contract, cauza și justificarea acestuia
- postul pe care îl va ocupa lucrătorul și 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 (período de prueba), durata contractului (duración de contrato) etc.
- semnăturile angajatorului și 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 depășește 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 22⁰⁰-6⁰⁰.

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

Desfășurarea 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 stabilește 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 depăși 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 așa cum este stabilit în convențiile colective de muncă și 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 plătește 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 și altul într-o lună stabilită prin convenția colectivă de muncă.

Salarierea lucrătorilor migranți, precum și condițiile de muncă și 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 aceeași profesie și calificare!

Statul de plată

Statul de plată este chitanța care justifică primirea salariului și 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 desfășurați activitatea să vă acorde statul de plată odată cu salariul.

Păstrarea acestui document este foarte importantă deoarece:

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

Timpul de odihnă săptămânal, sărbători și permisi

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

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

Statutul lucrătorului stabilește 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
- nașterea 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 și a tehnicilor de pregătire în vederea nașterii, 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 și 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 aceeași 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 și 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 și angajator.

Cauze:

- cauze specifice, determinate în contractul de muncă,
- finalizarea perioadei prevăzute în contract;
- acordul între firmă și lucrător;
- voința lucrătorului, în acest caz neputând beneficia de o indemnizație și nici de ajutor de șomaj;
- 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 unipersoană și nu există succesori); în acest caz lucrătorul beneficiază de o indemnizație
- finalizarea lucrării pentru care a fost încheiat contractul.

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

Ce trebuie să știi despre lichidare (finiquito)?

Lichidarea este chitanța care atestă încheierea relației de muncă și cuprinde totalitatea indemnizațiilor ce vor fi acordate.

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

Care sunt cauzele care pot determina concedierea (despido)?

- Cauze neimputabile angajatului: motive economice și tehnice care îl vizează pe angajator.
- Cauze imputabile angajatului:
 - absențe și lipsa punctualității, certuri la locul de muncă, neîndeplinirea dispozițiilor angajatorului (motivul disciplinar),
 - reducerea randamentului în desfășurarea activității (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 și lucrătorii români?

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

Care sunt drepturile și obligațiile mele ca lucrător?

Drepturile și obligațiile, atât ale angajatorilor, cât și 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 și a alege în mod liber profesia.

- De afiliere sindicală liberă: toți lucrătorii au dreptul de a adera la un sindicat pentru a-și promova și apăra interesele economice și sociale.
- De negociere colectivă: forma normală prin care se fixează condițiile de muncă în societățile comerciale, stabilind drepturile de muncă minime prevăzute în Statutul Lucrătorului.
- De participare la grevă. Greva reprezintă suspendarea activității economice și presupune participarea colectivă a lucrătorilor. Exercițarea dreptului de grevă nu afectează relația de muncă dar, pe toată durata acesteia, contractul de muncă se consideră suspendat; lucrătorul nu va avea drept la salariu și se va afla într-o situație specială în ceea ce privește contribuția la Securitatea Socială.
- De participare la reuniuni. Lucrătorii unei societăți au dreptul de a participa la adunări generale, acestea putând fi convocate de delegații de personal, de comitetul societății sau de lucrători (33% din totalul acestora). Aceste adunări trebuie comunicate conducerii cu cel puțin 48 de ore înainte, în formă scrisă.
- La promovare și formare profesională, în vederea prestării unei activități calificate. Presupune actualizarea cunoștințelor, a abilităților economice și creșterea competenței 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 și la o politică de protecție și igienă corespunzătoare. Legea nr. 31/1995, legea de prevenire a riscurilor, constituie legislația de bază în această materie și trebuie respectată atât de angajatori cât și 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 și securitatea.
- La respectarea intimității și 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 și 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 recunoașteți că ați primit de la angajator toate obligațiile bănești 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 și nu dați documentele dumneavoastră altei persoane;
- În cazul în care sunteți bolnav și nu puteți lucra, prezentați-vă la medic. Dacă acesta vă prescrie un concediu medical, anunțați cât mai repede angajatorul.
- Puteți primi ajutor de șomaj 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 și nici cetățeni elvețieni) au dreptul de a locui în Spania și 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 și 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 și să nu se fi anulat respectiva înregistrare
- Descendenții dumneavoastră și ai soțului/soției dumneavoastră sau ai partenerului/partenerii 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/partenerii (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 și nici cetățeni elvețieni) trebuie să dețină pașaport 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 și în vigoare, eliberat de un stat care aplică pe deplin Acordul Schengen din 14 iunie 1985, îi scutește pe membrii familiei de obligația de a obține viza de ședere 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:

- pașaportul 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 și descendenții dumneavoastră cu vârsta de până la 21 de ani și cei ai soțului/soției sau partenerului/partenerii, 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 profesioniști, în aceleași condiții ca și

dumneavoastră și 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 și descendenții dumneavoastră cu vârsta de până la 21 de ani și cei ai soțului/soției sau partenerului/partenerii 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, și numai dacă dumneavoastră aveți de cel puțin un an de zile de rezidență legală și 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 și ascendenții dumneavoastră direcți (nici cei ai soțului/soției sau ai partenerului/partenerii 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 și 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 și membrilor familiilor lor care se deplasează în interiorul Comunității și de Regulamentul nr. 574/72 privind aplicarea Regulamentului nr. 1408/71, acte normative comunitare care prevăd:

- egalitatea de tratament între cetățenii Statelor Membre: acordarea acelorași drepturi și impunerea acelorași obligații de securitate socială între cetățenii proprii și cei ai altor State Membre, care se deplasează în interiorul Uniunii Europene;
- determinarea legislației aplicabile astfel încât o persoană să nu fie supusă, în același timp, mai multor legislații de securitate socială;
- totalizarea perioadelor de asigurare în vederea stabilirii și acordării drepturilor, ceea ce presupune că instituția competentă, la calcularea drepturilor ce îi revin unui lucrător migrant (persoană care și-a desfășurat activitatea în mai multe state ale Uniunii Europene), ia în considerare atât perioadele de asigurare realizate în propriul stat, cât și perioadele de asigurare echivalente acestora, realizate în celelalte State Membre. Drepturile de pensie se acordă de fiecare instituție 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 și-a desfășurat activitatea.

Lucrătorii migranți se vor supune legislației de securitate socială a statului de destinație și 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 și 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 și Regimurile Speciale adiacente. Fiecare dintre acestea are un statut diferit și propriile norme de funcționare.

În Regimul general se regăsesc toți lucrătorii care desfășoară 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 exploatarea 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 și angajatorul sunt obligați să cotizeze la Regimul General al Asigurărilor Sociale. Angajatorul plătește 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 șomaj (prestación de desempleo), ajutor în caz de incapacitate temporară (subsídio 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
- Șomaj (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 aceleași condiții ca și ale lucrătorilor spanioli!

- Contribuția la sistemul de securitate socială spaniol se realizează în fiecare lună, atât în cazul lucrătorilor subordonați, cât și în cazul lucrătorilor autonomi, începând din prima zi de muncă și 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 și au rolul de a compensa lipsa salariului în cazul anumitor situații care împiedică continuarea relației de muncă: îmbolnăvirea, șomajul, 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,
- șomaj.

Ce trebuie să știi despre indemnizația de șomaj?

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

Pentru a beneficia de indemnizația de șomaj 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 șomaj diferă în funcție de perioada de timp în care s-a cotizat.

Ce trebuie să știi despre ajutorul de șomaj?

Ajutorul de șomaj este un ajutor economic ce se acordă în urma cotizării la sistemul de securitate socială spaniol, la sistemul sanitar, protecția familiei și pensie.

Există numeroase situații în care se poate acorda ajutor de șomaj. 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 aveți o familie și 6 luni în caz contrar), durata ajutorului de șomaj va fi determinată de situația 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 condițiilor de pensionare, lucrătorul român care a desfășurat activitate lucrativă pe teritoriul Spaniei va beneficia de totalizarea perioadelor de asigurare realizate în România și 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 completați formularele specifice pentru dosarul de pensie cu menționarea țărilor și

perioadelor în care ați lucrat și 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 și gestionarea sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale este Casa Națională de Pensii și 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 cuprinși 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 și-au desfășurat activitatea în condiții speciale de muncă, în mediu toxic.

Cum se stabilește cuantumul pensiei de bătrânețe în Spania?

Cuantumul pensiei de bătrânețe este determinat pe baza contribuțiilor, în funcție de venituri și numărul de ani de contribuție.

VIII. LEGISLAȚIA PRIVIND ACCIDENTELE DE MUNCĂ ȘI BOLILE PROFESIONALE

Orice întreprindere, societate comercială ce folosește angajați este obligată să se asigure împotriva riscului producerii de accidente de muncă și boli profesionale pentru fiecare angajat.

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

Care sunt prestațiile 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 prestații:

- asistență medicală gratuită în perioada de spitalizare și recuperare;
- medicamente gratuite administrate în unitățile sanitare ale securității sociale și 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 și numai o singură dată;
- indemnizație de deces.

Cine beneficiază de aceste prestații?

De prestațiile de securitate socială beneficiază titularul, dar și copiii și 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, și 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 și 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 și poate să o solicite personal.

Cine trebuie să plătească contribuția pentru asigurarea riscului?

Contribuția pentru asigurarea riscului se plătește 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 și un ajutor de înmormântare.

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

SFATURI UTILE

Pentru a lua măsuri de evitare și suportare a consecințelor unor accidente în afara procesului muncii, vă sfătuim să încheiați polițe de asigurare pentru acoperirea riscurilor.

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

IX. DEFINIȚII ALE UNOR TERMENI UZUALI

- **Convenția colectivă (Convenio Colectivo)** = documentul elaborat în urma acordului dintre angajatori și salariați, prin intermediul reprezentanților acestora (organizații patronale și sindicate), prin care se stabilesc: salariile lucrătorilor în funcție de categoria profesională din cadrul sectoarelor de activitate, drepturile și obligațiile pe care aceștia le au în relația lor cu angajatorul, programul de lucru, normele de protecția muncii.
- **Contractul de muncă (El Contrato de Trabajo)** = acordul verbal sau scris dintre angajator și angajat, prin care acesta din urmă se obligă să desfășoare 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 22⁰⁰-6⁰⁰. Remunerația specifică în acest caz se stabilește 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 bănești.
- **Salariul (Salario)** = suma de bani convenită 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 convenite 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 și altul într-o lună pe care o stabilește Convenția colectivă.

- **Perioada de probă (Periodo de Prueba)** = perioada în care lucrătorul desfășoară activitate lucrativă la angajatorul respectiv, în care este testată aptitudinea în îndeplinirea atribuțiilor corespunzătoare postului. Trebuie menționat faptul că pe durata perioadei de probă salariatul va contribui la sistemul de securitate socială. În cazul în care convenția colectivă nu precizează nimic referitor la durata perioadei de probă, aceasta este de 6 luni pentru licențiați și de 2 luni pentru restul salariaților. Pentru lucrători necalificați (**peones**) perioada de probă este de 15 zile.
- **Calendarul de lucru (Calendario Laboral)** = calendarul pe care îl realizează firma în fiecare an și în care sunt prevăzute programul de lucru și distribuția anuală a zilelor de lucru și a celor de sărbătoare.
- **Vacantele (Vacaciones)** = 30 de zile lucrătoare de concediu de odihnă anual plătit.
- **Permișile plătite (Permisos retribuidos)** = situațiile în care lucrătorul poate lipsi de la locul de muncă, dar este remunerat.

X. LEGISLAȚIE ÎN VIGOARE

- Acordul dintre România și Regatul Spaniei pentru reglementarea și organizarea circulației forței de muncă între cele două state, ratificat prin Legea nr. 464/2002;
- Decretul Regal 240/2007 privind intrarea, libera circulație și rezidența în Spania a cetățenilor Statelor

- Membre ale Uniunii Europene și ai statelor care sunt parte la Acordul privind Spațiul Economic European;
- Legea nr. 20/2007 privind Statutul lucrătorului autonom în Spania, material ce urmează să fie tradus
 - Legea nr. 45/1999 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul prestațiilor transnaționale de servicii
 - Decretul Regal 1/1995 – Statutul lucrătorului (Codul muncii) (Estatuto de los Trabajadores)
 - Legea 4/2000, legea străinilor (Ley de Extranjeria)
 - 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. INSTITUȚII

În România:

- **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**
Adresa: Strada Avalanșei nr. 20-22, sector 4, București
E-mail: dprs@ajofm.anofm.ro
Website: www.anofm.ro
www.muncainstrinatate.anofm.ro

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

- **Casa Națională de Asigurări de Sănătate/Biroul Relații cu Asigurații**

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl. S 19, sector 3, București

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

- **Inspekția Muncii**

Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

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, București

Telefon: 021/311.89.82

Fax: 021/319.01.83

E-mail: anitp@mai.gov.ro

În Spania:

- **Ambasada României la Madrid**

Birou atașat pe probleme de muncă și 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 Extranjería)**, c/General Pardinás Madrid – www.mir.es
- **Comisariatul Provincial de Poliție (Comisaria Provincial de Policía)**. 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 Securității 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:

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Adresa: Strada Avalanșei , nr.20-22 , sector 4 , Bucuresti ,

Email: anofm@anofm.ro

- Direcția Protecție Drepturi Cetățeni Români care
Lucrează în Străinătate,

E-mail: dprs@ajofm.anofm.ro

Ministerul Internelor și Reformei Administrative:
Adresa: Piața Revoluției nr.1 A, sector, 1, București,
Telefon:021.315.86.16, 021.314.10.50,

E-mail: petitii@mai.gov.ro

Agencia Națională Împotriva Traficului de Persoane:

Adresa: Str. Mihai Vodă nr. 6, sector 5, București,

Telefon: 021.311.89.82,

Fax: 021.319.01.83,

E-mail: anitp@mai.gov.ro

Inspectia Muncii:

Adresa: Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, București,

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 pașaportului
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.....
- detașare 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.....și are legătură cu următoarea situație, pe
care succint o redau mai jos:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Alte probleme cu care m-am confruntat sunt:

- deși în contractul semnat se precizează 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

.....
- deși contractul de muncă a fost pentru a desfășura activități de
..... în fapt am fost pus să desfășor activități de

.....
- programul de lucru zilnic este între
orele.....deci efectuez un nr. deore
zilnic pentru care am fost platit cu.....

- mi se reține din salariu suma
de.....

- se rețin/nu mi se rețin cote de contribuții de asigurări sociale:

- asigurări de sănătate;

- pensie;

- șomaj;
- 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 și 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 atașez copii de pe
următoarele documente.

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

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

Data

Semnătura

Menționez că răspundeți pentru afirmațiile nerezale și 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 și de către autoritățile sesizate în mod inutil.