

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN SPANIA

Actualizat decembrie 2020

Cuprins:

I Informații privind piața muncii

1. În ce domenii se găsesc posturi vacante?

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor A.

Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?
2. Cum se candidează pentru un loc de muncă? **B.**

Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?
2. Cum se poate obține o locuință?
3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?
6. Ce trebuie avut în vedere înainte și după sosirea pe teritoriul Spaniei? **C. Condiții de**

muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă? 4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent? 7. Cum este reglementată salarizarea?
8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile? 10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
11. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor, greva?

12. Care este modul de soluționare a conflictelor de muncă?

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?
2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?
3. Care este costul vieții? 4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?
7. Cum este viața socială și culturală? 8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?
9. Cum este reglementat transportul? **E. Asigurări sociale:** 1.

Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

2. Care sunt prevederile privind prestația pentru șomaj?
3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?
4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România
2. Detașarea
3. Căror instituții se pot adresa lucrătorii români pentru mai multe informații?

Regatul Spaniei

I. Informații privind piața muncii

1. În ce domenii se găsesc posturi vacante?

Principale domenii de activitate în care își desfășoară activitatea lucrătorii români sunt sectorul turistic și industria hotelieră, construcțiile, agricultura, și cel al lucrătorilor în serviciul domestic (în gospodării).

Posturile vacante pot fi căutate prin intermediul serviciului EURES din cadrul Agențiilor de Ocupare a Forței de Muncă naționale. În cadrul serviciilor publice de ocupare, atât din România, cât și din Spania, beneficiați de serviciile personalizate oferite de consultanții Eures.

Informațiile respective cu privire la locuri de muncă în statele europene și condiții de muncă și viață le găsiți și accesând site-ul de specialitate al Uniunii Europene: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=job&lang=es&catId=481&parentCategory=481>

De asemenea, aveți posibilitatea să găsiți informații despre locuri de muncă în presa scrisă, inclusiv în ziarele în limba română care se tipăresc în Spania, la rubrica special dedicată.

II. Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Spaniei:

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Regatul Spaniei puteți contacta:

În România:

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 2022, sector 4, București; tel. 004021.303.98.31/fax: 004021.303.98.38; site web: <http://www.anofm.ro>, care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES:** <http://eures.anofm.ro/>.

***Atenție!** Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:*

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă; - sancțiunile aplicate, dacă a fost cazul.

*De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială. **Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.***

Fiecare inspectorat teritorial de muncă prezintă pe website-ul său lista societăților comerciale înregistrate având ca obiect de activitate plasarea forței de muncă în străinătate.

*Conform legii, **agentul de ocupare a forței de muncă** trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la **inspectoratul teritorial de muncă** în a cărui rază își are sediul.*

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii.

Agentul de plasare a forței de muncă nu are dreptul legal de a percepe tarif de mediere, comisioane sau alte taxe.

De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

În Regatul Spaniei:

Serviciul Public de Ocupare Statală – SEPE (INEM): Calle Condesa de Venadito n.9, 28027 – Madrid, Telefon Direcția Centrală: 91 585 98 25 / 26 / 32. Fax: 91 408 00 17, site web: <http://www.sepe.es>, sau birourile provinciale, prin intermediul siteului web: http://www.sepe.es/direccionesytelefonosWeb/jsp/JSP_index.jsp?provincia=0

De asemenea, puteți consulta portalul "EMPLEATE" al Ministerului Muncii spaniol, care însumează toate ofertele de locuri de muncă la nivel național: <https://empleate.gob.es/empleo>.

Agențiile de ocupare private, majoritatea membre **ASEMPLEO**, cea mai mare organizație de reprezentare a agențiilor private de plasare a forței de muncă: Paseo de la Castellana N° 140, Planta 10°B, 28046 – Madrid, Tlf.: +34 91 598 06 74 / 689 05 48 75, site web: www.asepleo.com

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

Serviciile de ocupare facilitează persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, lucrătorilor șomeri sau celor care au deja un loc de muncă posibilitatea de a se încorpora pe piața muncii sau de a-și găsi un loc de muncă mai bun.

Înscrierea la serviciile de ocupare

Dacă vă aflați în căutare de loc de muncă va trebui să vă înscrieți la un birou de ocupare din rețeaua de birouri de ocupare a Comunității Autonome: http://www.sepe.es/direccionesytelefonosWeb/jsp/JSP_index.jsp?provincia=0.

Pentru înregistrare va trebui să indicați:

- Datele personale, adresa, numărul de telefon, adresa de e-mail
- Studiile absolvite
- Limbile străine cunoscute
- Experiența profesională
- Atestări ale experienței profesionale
- Domeniul pentru care solicită un loc de muncă

Cine se poate înscrie?

Se pot înscrie persoanele care au împlinit vârsta la care lucrătorii sunt admiși pe piața muncii, conform legislației (16 ani).

Înscrierea ca persoană în căutare de loc de muncă și înregistrarea contractului de muncă se fac în baza documentului național de identitate sau permisului de rezidență, care devine obligatoriu după 3 luni de ședere în Spania.

Ce obligații revin persoanelor înscrise?

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă se angajează:

- Să reînnoiască solicitarea unui loc de muncă la data indicată în documentul de cerere (DARDE)
- Să se prezinte la biroul de ocupare atunci când sunt chemați
- Să comunice schimbările care se produc cu privire la datele personale și profesionale
- Să comunice birourilor de ocupare rezultatul interviurilor de angajare gestionate de Serviciul Public de Ocupare.

IMPORTANT: Pentru actualizarea datelor, Direcția Generală de Ocupare pune la dispoziția cetățenilor o serie de servicii on-line personalizate datorită cărora nu mai este absolut necesară prezentarea la birourile de ocupare pentru anumite formalități (înscrierea ca persoană în căutare de loc de muncă, reînnoirea cererii, actualizarea datelor, obținerea de informații, certificate etc.):

<http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas.html>;

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_ciudadanos/

B. Mutarea pe teritoriul Regatului Spaniei:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

- **Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor** reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene și reprezintă condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.
- **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor (considerate ca fiind cu "risc mic") sunt supuse la aplicarea principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.
- **Limitele privind libera circulație a mărfurilor** – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor, sau politicile publice, de exemplu. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de produse sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.
- **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE.
- Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.

➤ Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

2. Cum se poate obține o locuință în Regatul Spaniei?

Găsirea unei locuințe adecvate este una dintre principalele probleme cu care vă puteți confrunța în momentul în care ajungeți într-o altă țară. În Spania puteți căuta o locuință prin mai multe modalități: informându-vă din presa scrisă, puteți cere ajutorul unei agenții imobiliare sau puteți solicita serviciile unor agenții de stat care oferă apartamente spre închiriere (Agencias regionales de alquiler).

De asemenea, puteți consulta ofertele online ale portalurilor: www.idealista.com; www.fotocasa.es.

3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?

Informații privind școlile se pot obține accesând site-urile primăriilor fiecărei provincii, la secțiunea "Educație". Informații legate de sistemul de învățământ se pot obține de pe pagina oficială a Ministerului Educației și Formării Profesionale: <https://www.educacionyfp.gob.es/portada.html>

4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?

Comisia Europeană a stabilit o serie de regulamente comune privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă.

În prezent nu există un permis universal UE de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre.

Pentru ca un cetățean UE să poată schimba în Spania permisul de conducere eliberat într-un alt stat membru se cer următoarele condiții: - să aibă reședința stabilită în Spania;

- să aibă vârstă impusă de legislația spaniolă;

- permisul să nu fi fost obținut în timp ce titularul avea reședința stabilită în Spania. Documentele solicitate:

- Formularul oficial, disponibil la toate Serviciile de Trafic, care include declarația pe proprie răspundere a solicitantului că nu i-a fost interzis dreptul de a conduce prin hotărâre judecătorească, că nu posedă alt permis, și că permisul prezentat un a fost suspendat sau anulat, nici dreptul de a conduce restrains;

- Taxa;

- Documentul de identitate și cel de reședință;

- Permisul ce urmează a fi schimbat în original și o copie;

- O fotografie de 32x26 mm color, pe fond mat, din față, cu capul descoperit și fără ochelari de culoare închisă sau orice alt accesoriu care ar împiedica identificarea persoanei. În cazul

persoanelor care din motive religioase poarta capul acoperit, se admit fotografiile cu capul acoperit, dar ovalul feței să fie foarte vizibil, de la frunte până la bărbie, în așa fel încât să nu împiedice sau să facă dificilă identificarea.

În situația în care se solicită schimbarea permisului prin mandat, acesta trebuie să prezinte documentul său de identitate în original și contractul de mandat în care trebuie să se precizeze că este cu titlu gratuit.

Dacă permisul este furat/pierdut/distrus titularul trebuie să se adreseze tot la Serviciul de Trafic pentru eliberarea unui nou. Cu dovada declarării furtului la poliție sau o declarație pe proprie răspundere că permisul a fost pierdut/distrus, se va adresa Consulatului României pentru eliberarea unei dovezi care să ateste că acesta este posesor de permis de conducere auto valabil, fără restricții.

Înmatricularea automobilului în Spania se face la autoritățile locale, unde veți plăti și taxa de înmatriculare.

Asigurarea mașinii trebuie realizată de către o companie de asigurări acreditată de către autoritatea națională să emită polițe de asigurare în acest sens, iar asigurarea va fi valabilă pe întreg teritoriul UE.

5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de rezidență? Dacă doriți să rămâneți mai mult de 90 de zile, sau să dobândeți dreptul de rezidență în Spania, 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 – <http://www.interior.gob.es>

Înscrierea în Registrul Central al Străinilor este obligatorie pentru cetățenii străini care doresc să se stabilească în Spania. Înscrierea trebuie făcută la 3 luni de la sosirea pe teritoriul spaniol, urmând ulterior să primiți un Certificat (*Certificado de Registro de Ciudadano de la Unión Europea*), care va conține numele și prenumele, data și locul nașterii, prenumele părinților, naționalitatea, domiciliul în Spania, data înscrierii și numărul de identificare ca străin (NIE).

IMPORTANT: Certificatul dovedește permanența reședinței pe teritoriul spaniol, dar nu este un act de identitate. „**Înscrierea**” nu are termen de valabilitate.

Doar în cazul în care persoanele își modifică datele de identificare (n.r. – în cazul căsătoriei), acestea sunt obligate să le comunice **în maxim o lună** de la data producerii modificării, întotdeauna împreună cu documente care să ateste noua identitate, și să solicite schimbarea certificatului.

Cum procedați?

Dacă locuiți în Madrid: solicitați o programare la *Comisaria General de Extranjería y Fronteras* din Madrid: https://www.policia.es/documentacion/oficinas/oficinas_extran.html. Veți primi ulterior programarea, în care se va comunica data, ora și centrul unde urmează să vă prezentați.

IMPORTANT: Programarea poate dura și câteva luni.

Dacă nu locuiți în Madrid: Verificați dacă există o *Comisaria General de Extranjería y*

Fronteras în provincia în care domiciliați:

https://www.policia.es/documentacion/oficinas/oficinas_extran.html. Dacă există, solicitați o programare la acest centru. Dacă nu există, solicitați obținerea certificatului la Comisariatul de poliție cel mai apropiat de reședința dvs.

Documente necesare (original și fotocopii):

- Formular de cerere Ex-16 – se poate descărca de pe site-ul *Ministerio del Interior*, www.interior.gob.es/
- pașaport sau carte de identitate, în termen de valabilitate sau o adeverință că acestea sunt în curs de schimbare. □□chitanța care dovedește achitarea taxei de NIE.

Membrii de familie care sunt cetățeni UE beneficiază de același drept de rezidență în Spania. **NIE este un număr de identificare pentru străini**, nefiind asimilat unui document de identitate, astfel că alături de NIE, cetățeanul străin trebuie să posede documentația necesară pentru a-și acredita identitatea. NIE nu are termen de valabilitate și este asociat permanent cu datele de identificare ale cetățeanului străin în Registrul Central al Străinilor.

IMPORTANT:

Pentru a obține un certificat de rezidență, este necesar ca solicitantul să prezinte fie dovada faptului că este lucrător în contul terților sau pe cont propriu (autonom), fie venituri suficiente (resurse superioare sumei fixate anual prin Legea Bugetului General de Stat pentru a avea dreptul de a beneficia de o prestație non-contributivă) și o asigurare de sănătate privată, pentru a dovedi că nu este o povară pentru sistemul de securitate socială spaniol.

Certificatul de rezidență pentru cetățenii români expiră?

Certificatul de rezidență **NU** are termen de valabilitate. Acesta expiră dacă încetează cauzele care au determinat emiterea lui. În cazul cetățeanului comunitar care își are reședința în Spania și au trecut mai mult de cinci ani de la emiterea primului certificat, iar condițiile care au determinat acordarea rezidenței continuă să fie valabile, cel în cauză poate solicita un certificat cu drept de rezidență permanent.

6. Ce trebuie avut în vedere înainte și după sosirea pe teritoriul Spaniei?

Înainte de a merge în Spania ar fi util să vă procurați următoarele documente:

- Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie etc.;
- La plecarea din țară, dacă nu aveți contract de muncă asigurat, trebuie să solicitați Casei de Asigurări de Sănătate eliberarea **cardului european de sănătate**, în cazul în care faceți parte din sistemul de asigurări sociale din România, sau a unei adeverințe care să dovedească faptul că nu aveți calitatea de asigurat;
- Formularele europene eliberate de instituțiile competente din România în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România;
- Certificate, diplome, atestări și referințe privind experiența profesională sau ocuparea anumitor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
- Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
- CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba spaniolă.

Totodată, este necesar să vă asigurați că:

- Aveți un loc de cazare în Spania;
- Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
- Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
- Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Spaniei; □□Faceți rost de pașapoarte pentru animalele deținute (dacă este cazul).

După ce sosiți în Spania:

- Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.
- Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă trebuie să vă prezentați în termen de 7 zile de la data obținerii autorizării exportului prestației de șomaj la Serviciile Statale de Ocupare a Forței de Muncă (SEPE), dacă aveți formularul care atestă că sunteți în căutarea unui loc de muncă la dumneavoastră (vă permite și exportul prestației pentru șomaj);
- Este bine să deschideți un cont bancar;
- Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie și televiziune; □□Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

La **nivel profesional**, echivalarea indică recunoașterea expresă a unei diplome, ce permite accesul pe piața muncii.

La **nivel academic**, echivalarea are scopul de a permite continuarea studiilor, recunoscându-se astfel echivalența între diplomele de același nivel.

Responsabilitatea pentru echivalarea studiilor universitare și preuniversitare revine **Ministerului spaniol al Educației și Formării Profesionale**, , Paseo del Prado, Nr. 28, 28071, Madrid:
<http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/gestion-titulos.html>

IMPORTANT: Apostila de la Haga nu mai este necesară pentru actele eliberate de Statele Membre UE.

Echivalarea studiilor medicale:

Instituția responsabilă pentru **recunoașterea diplomelor din domeniul medical** este **Ministerul spaniol al Sănătății, Consumului și Bunăstării Sociale**. Detalii despre această procedură pot fi găsite pe pagina web a respectivului minister:

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/portada/home.htm>

Informațiile cu privire la **condițiile de eliberare a certificatelor de conformitate** pentru recunoașterea titlurilor românești în profesiile medicale pot fi accesate pe site-ul Ministerului

Sănătății din România: <http://www.ms.ro/contact/> **Cadrele didactice:**

Detalii cu privire la **condițiile de eliberare a adeverințelor de conformitate cu Directivele UE pentru cadrele didactice** din România pot fi accesate pe site-ul Centrului Național de

Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor din România: <http://www.cnred.edu.ro/#adeverinta-de-conformitate-cu-Directivele-UE>

2. Cum este reglementată formarea profesională?

Sistemul educativ actual permite alegerea celei mai bune opțiuni formative, în funcție de situație, în vederea facilitării încorporării pe piața muncii în cele mai bune condiții.

Datorită legăturii directe cu piața muncii, ofertei ample, caracterului modular și facilităților de realizare, inclusiv prin internet, formarea profesională a devenit o opțiune foarte căutată și cu un procent ridicat de inserție pe piața muncii.

Oferta de formare profesională cuprinde aproximativ 150 de cicluri formative, cu conținut teoretic și practic adaptat diverselor sectoare profesionale.

CertIFICATELE obținute sunt valabile pe tot teritoriul Spaniei, având valoare academică și profesională.

Deoarece se află în permanent contact cu piața muncii și răspunde cerințelor acesteia, formarea profesională câștigă din ce în ce mai multă recunoaștere în toate țările UE, devenind o opțiune atractivă și de calitate care se adaptează necesităților individuale, în scopul îmbunătățirii traiectoriei profesionale.

Mai multe informații pot fi găsite accesând site-ul: <http://www.todofp.es/>

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

În Spania, vârsta de la care se poate munci în mod legal este de 16 ani.

Afilierea și 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).

Înscrierea se poate face, provizoriu, și în baza documentului național de identitate valabil (carte de identitate, pașaport), dar este obligatorie prezentarea ulterioară, în maxim 3 luni de zile, a certificatului de rezidență.

Înainte semnării contractului poate fi solicitată efectuarea controlului 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.

4. Cum este reglementat contractul de muncă?

Contractul de muncă (El Contrato de Trabajo).

Angajatorul are obligația de a comunica încheierea contractului de muncă Serviciului Public de Ocupare (www.sepe.es).

Contractul de muncă se semnează la începutul relației de muncă, iar o copie a acestuia vi se înmânează dumneavoastră.

Încetarea contractului de muncă din inițiativa dumneavoastră se realizează cu un preaviz de minim 15 zile, în funcție de convenția colectivă de muncă aplicabilă.

Concedierea trebuie motivată, cu excepția situației în care intervine în perioada de probă.

Perioada de probă este inclusă în contractul de muncă și este retribuită.

Puteți refuza semnarea lichidării dacă nu înțelegeți motivele acesteia.

Lucrători sezonieri:

Procedeul 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. În cazul în care condițiile de climă 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.

5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?

Lucrătorii cu dizabilități:

Statul, prin sistemul de securitate socială, garantează persoanelor incluse în câmpul de îndeplinirea cerințelor privind activitatea necontributivă, protecția adecvată pentru contingent și pentru situațiile cuprinse în Legea Generală a Securității Sociale.

Pensia necontributivă de invaliditate asigură tuturor cetățenilor în situație de invaliditate sau de necesitate o prestație economică, asistență medicală-farmaceutică gratuită și servicii sociale complementare, chiar dacă nu s-a cotizat sau s-a cotizat insuficient pentru a avea dreptul la o pensie contributivă.

Formalitățile și recunoașterea dreptului de a obține o pensie necontributivă de invaliditate se realizează de către Comunitățile Autonome competente și de către Direcțiile Teritoriale Imserso din Ceuta și Melilla. **Copiii și tinerii:**

Prevederile legislative privind angajarea copiilor și tinerilor protejează minorii care nu au împlinit vârsta de 16 ani, care nu pot fi angajați până la această vârstă. **Femei:**

În cadrul Ministerului Egalității funcționează ca organism autonom Institutul Femeii (El Instituto de la Mujer), care are ca obiect de activitate promovarea și dezvoltarea condițiilor care fac posibilă egalitatea socială între sexe și participarea femeilor la viața politică, economică, socială și culturală.

De asemenea, în cadrul aceluiași minister funcționează și Delegația Guvernului contra Violenței de Gen, care propune politicile în domeniu și coordonează măsurile luate în acest scop.

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Munca pe cont propriu sau autonomă este activitatea de producere de bunuri sau servicii, nelegată de un contract de muncă în contul terților 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 independent în Spania?

Dacă doriți să lucrați în Spania ca lucrător independent 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 certificatului de rezidență comunitară (tarjeta de residencia) pentru a deveni lucrător independent;
- să vă înscrieți ca plătitor de impozite pentru activități economice la Administrația Financiară (Agencia Tributaria) ;
- 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;
- să solicitați înscrierea în Regimul Special al Lucrătorilor Independenți la birourile Trezoreriei Generale a Securității Sociale.

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

7. Cum este reglementată salarizarea?

În Spania este prevăzut un salariu de bază pentru fiecare categorie profesională.

Salariul acordat angajatului nu poate fi mai mic decât salariul minim interprofesional stabilit anual de Guvernul spaniol. Pentru anul 2020 pentru munca cu program complet salariul minim interprofesional este de **950 euro/lună; 31,66 euro/zi**.

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.

Salarizarea lucrătorilor, precum și condițiile de muncă și prestațiile sociale vor fi prevăzute în contractul individual de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare pentru lucrătorii spanioli 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 convenite 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 o chitanță 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.

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

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.

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

În afară de perioadele de concediu, și sărbătorile legale (maxim 14 zile pe an) trebuie respectate.

Pauzele și perioadele de odihnă:

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

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 22.00-6.00. Munca pe timp de noapte nu poate depăși 8 ore pe noapte, într-o perioadă de 15 zile. Desfășurarea unui asemenea tip de activitate va fi retribuită (potrivit convenției colective de muncă) sau poate fi compensată 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.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Statutul lucrătorului stabilește și 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: căsătorie, nașterea unui copil, deces, accident, îmbolnăvire gravă sau spitalizare a unui membru al familiei până la al doilea grad (soț/soție, copii, părinți, bunici, nepoți, frați), schimbarea domiciliului, 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.

Concediul în caz de boală și remunerarea:

Modalitatea de remunerare se stabilește în funcție de sectorul de activitate (public sau privat), de baza de calcul și de convențiile colective. Concediul de maternitate:

Conform legii, se acordă un concediu de 16 săptămâni neîntrerupte, care se măresc cu 2 săptămâni pentru fiecare copil, în caz de naștere multiplă (18 pentru gemeni, 20 pentru tripleți, etc). Minim șase săptămâni trebuie luate după naștere, pentru recuperarea fizică a mamei. Celelalte săptămâni pot fi luate înainte sau după naștere, de către mamă sau tată, sau de către ambii părinți (5 săptămâni fiecare).

Tatăl beneficiază de un concediu de paternitate de 12 săptămâni.

Concediu educațional și de studii:

Întreprinderea în care este angajat lucrătorul decide dacă i se acordă acestuia concediu pentru studii.

Lucrătorul și superiorul acestuia stabilesc modalitatea de utilizare a concediului astfel încât să afecteze cât mai puțin timpul de lucru, precum și posibilitatea de a schimba orarul de lucru astfel încât să fie realizate obiectivele angajatorului.

Unele companii includ în contractele de muncă utilizate acest tip de concedii remunerate, altele dau această posibilitate doar sub forma concediului fără plată.

Îngrijirea unei rude (a copilului) la domiciliu:

Angajații, atât din sectorul public cât și din cel privat, pot beneficia de 3 zile pe an pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 12 ani.

Există, de asemenea, posibilitatea întreruperii totale sau parțiale a timpului de lucru pentru îngrijirea copiilor considerați grav bolnavi, existând o listă de afecțiuni considerate grave. Părinții aflați în această situație vor primi o prestație economică acordată de stat, pentru compensarea pierderilor de venit determinate de reducerea sau întreruperea activității lucrative.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă? Perioda 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) cât și pentru lucrătorii din agricultură perioada de probă este de 15 zile.

Atenție! În perioada de probă patronul are dreptul să concedieze lucrătorul dacă nu este mulțumit de activitatea acestuia, fără a prezenta motivele! Care sunt cauzele care determină încetarea 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 unipersonală și nu există succesori) - în acest caz lucrătorul beneficiază de o indemnizație;
- finalizarea lucrării pentru care a fost încheiat contractul. Ce trebuie știut 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! 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.

Cum se soluționează litigiile între patroni și angajați?

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

Puteți înainta o reclamație către Inspekția Muncii, inclusiv în limba română (http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html) sau puteți trimite un denunț online (<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/buzonfraude/>) și puteți apela la un avocat, pentru consultanță juridică sau reprezentare în instanță. Pensionarea:

În cazul persoanelor care au lucrat în mai multe state membre ale Uniunii Europene, drepturile de pensie se acordă cu respectarea prevederilor regulamentelor comunitare (Regulamentul (CE) nr. 883/2004 și Regulamentul (CE) nr. 987/2009) și ale legislațiilor naționale în vigoare în materie de pensii, persoanele interesate putând solicita obținerea drepturilor de pensie potrivit legislațiilor în vigoare ale statelor membre în care au desfășurat activități profesionale. Astfel, dacă o persoană a lucrat atât în România cât și în Spania, va beneficia de drepturi de pensie acordate de ambele state, calculate proporțional cu perioadele de asigurare socială realizate în cele două sisteme de pensii, cu respectarea prevederilor legislațiilor în materie din aceste două țări.

Procedura de stabilire a pensiei comunitare:

La momentul îndeplinirii condițiilor de pensionare, în cazul persoanelor stabilite pe teritoriul altor state membre, cererea de acordare a drepturilor de pensie se depune la instituția de asigurări sociale

de la locul de domiciliu (loc de ședere permanentă), care face toate demersurile către instituția competentă din România, nefiind necesară deplasarea în România a solicitantului stabilit în străinătate sau la instituția statului membru la a cărei legislație a fost supus ultima dată, dacă solicitantul sau susținătorul decedat, după caz, nu a fost supus legislației pe care o aplică instituția de la locul de domiciliu (loc de ședere permanentă).

Cererea va fi însoțită de toate documentele prevăzute de legislația română în vederea acordării drepturilor de pensie; vor fi prezentate, obligatoriu, actele din care să rezulte perioadele de activitate din România (carnetul de muncă sau adeverințe eliberate, în condițiile legii, de foștii angajatori din România, pentru perioadele anterioare datei de 1 aprilie 2001).

Dovada vechimii în muncă realizată de foștii asigurați ai sistemului de asigurări sociale din România până la data de 1 aprilie 2001, dată de la care evidența perioadelor de asigurare în sistemul public de pensii este deținută, în format electronic, de casele teritoriale de pensii, iar la nivel central de CNPP, se face cu carnetul de muncă, de asigurări sociale sau cu alte acte prevăzute de lege.

Potrivit prevederilor legale în vigoare, în cazul în care solicitantul nu este în posesia acestor documente, este necesar să se adreseze, în nume propriu, foștilor angajatori sau deținătorilor de fonduri arhivistice, în vederea obținerii lor.

Persoanele care nu se află în posesia carnetului de muncă vor solicita eliberarea de adeverințe de vechime în muncă fostelor unități angajatoare sau deținătorilor arhivelor acestora, adeverințe care vor cuprinde obligatoriu cel puțin următoarele elemente:

- denumirea angajatorului;
- datele de identificare a persoanei;
- perioada în care s-a lucrat, cu indicarea datei de începere și de încetare a raportului de muncă;
- menționarea temeiului legal în baza căruia a avut loc încadrarea;
- funcția, meseria sau specialitatea exercitată;
- salariul tarifar de încadrare;
- denumirea sporurilor cu caracter permanent, procentul sau suma acordată; □□perioada în care a primit sporul și temeiul în baza căruia s-a acordat.

Actele vor avea număr și dată de înregistrare, ștampila unității emitente, precum și semnătura conducerei unității sau a persoanei delegate în acest sens de conducerea unității.

Este necesar să solicitați instituției competente din celălalt stat membru implicat să transmită în România, în copie certificată pentru conformitate cu originalul, documentele menționate mai sus, aflate în posesia dvs., în vederea stabilirii drepturilor de pensie, în conformitate cu prevederile regulamentelor europene din domeniul coordonării sistemelor de securitate socială.

În perioada de tranziție către schimbul electronic de date, comunicarea între organismul de legătură și instituțiile competente din România în materie de pensii cu cele ale altor state este asigurată prin intermediul formularelor europene de legătură, convenite în aplicarea Regulamentului (CEE) nr. 1408/71 și a Regulamentului (CEE) 574/72, aceste formulare menținându-și rolul și modul de utilizare.

11. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor, greva?

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

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. Principalele organizații sindicale din Spania sunt UGT (Union General de los Trabajadores – www.ugt.es) și CCOO (Comisiones Obreras - www.ccoo.es).
- 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. 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.
- La respectarea intimității și demnității .

Nerespectarea acestor drepturi 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 în muncă.

12. Care este modul de soluționare a conflictelor de muncă?

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

Pentru soluționarea conflictului de muncă apărut, lucrătorul român trebuie să înainteze personal o reclamație către un birou al **Inspecției Muncii (Inspeccion de Trabajo – Direcțiile Teritoriale**, fiind disponibile inclusiv formulare în limba română, sau utilizând următorul link: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/buzonfraude/>.

Pentru consultanță juridică sau reprezentare în instanță, lucrătorul care se confruntă cu un conflict de muncă poate apela la un avocat specializat în dreptul muncii.

Sindicatul dispune de cabinete juridice de consiliere și reprezentare în instanță, atât pentru afiliați, care pot beneficia de consultanță și reprezentare gratuită, cât și pentru cetățenii neafiliați, care, în schimbul unei sume de bani, pot solicita serviciile acestora.

Dacă este vorba de concediere nejustificată sau de recuperarea unor sume de bani datorate, lucrătorul trebuie să sesizeze și **Judecătoria pentru probleme sociale teritorială (Juzgado de lo Social Territorial – www.poderjudicial.es)**. Prin prezentarea dovezilor care atestă venituri reduse ale persoanei, care nu îi permit angajarea unui avocat, se poate obține asistență și reprezentare din partea unui avocat din oficiu. Judecătoriile pentru probleme sociale au jurisdicție pentru provincia în care se află, fiind situate, în marea majoritate, în capitalele acestora. În cazul în care cazul a fost deja în instanță, dar persoana beneficiază de noi dovezi legale și, în plus, de martori care nu au fost audiați, și a căror marturie o consideră concludentă, poate cere instanței judecătorești redeschiderea cazului sau admiterea, în procesul deja existent, a noilor probe.

De asemenea dacă în afară de nerespectarea prevederilor contractului de muncă litigiul apărut presupune și înșelătorie (lipsa unui contract de muncă - deși acesta a fost promis, reținerea documentelor de identitate etc), amenințări din partea angajatorului sau chiar acte de violență, cetățeanul român trebuie să depună și o sesizare în acest sens la Comisariatul Provincial de Poliție (**Comisaria Provincial de Policia**). Datele de contact pentru fiecare provincie pot fi vizualizate pe site-ul <http://www.interior.gob.es>.

În cazul în care lucrătorul român aflat în litigiu cu angajatorul spaniol a venit să lucreze în Spania prin intermediul unei agenții private de plasare a forței de muncă, aceasta are și obligația de a le apăra lucrătorilor drepturile și interesele în caz de conflict de muncă apărut în relația cu angajatorul.

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic? Nume

oficial: Regatul Spaniei

Informații generale:

Sistem politic: monarhie parlamentară

Limba oficială: limba spaniolă sau castelană este singura limbă oficială pentru toată țara și este vorbită de marea majoritate a populației spaniole. **Capitala:** Madrid

Alte orașe mari: Barcelona, Valencia, Sevilla, Malaga, Zaragoza, Bilbao. **Împărțirea administrativă :**

17 comunități autonome: Andalucia, Aragon, Asturias, Insulele Baleare, Insulele Canare, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y Leon, Catalonia, Comunitatea Valenciană, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, Țara Bascilor și **2 orașe autonome** (Ceuta și Melilla); Comunitățile autonome se divid în **50 provincii** (47 provincii în Spania peninsulară și 3 provincii în Spania insulară). Fiecare provincie este condusă de un Guvernator civil și de o Deputație provincială. Provinciile se împart în **sectoare juridice**, iar acestea în municipii.

Ziua Națională: 12 octombrie (“Ziua Hispanității”).

Constituția: aprobată la 6 decembrie 1978 și în vigoare de la 29 decembrie 1978.

Sistemul de drept: sistemul de drept civil, cu aplicații regionale. **Drept de vot:** 18 ani.

Repartizarea puterilor în stat: legislativă- Congresul Deputaților și Senatul; executivă – Guvernul, prezidat de președinte; judecătorească – Tribunalele de Justiție.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea? Veniturile

Salariul minim interprofesional (SMI) este stabilit anual de Guvern, prin Decret Rega Lege.

Salariul acordat angajatului nu poate fi mai mic decât salariul minim interprofesional Pentru anul 2020 pentru munca cu program complet salariul minim interprofesional este de **950 euro/lună; 31,66 euro/zi**

Salarizarea lucrătorilor, precum și condițiile de muncă și prestațiile sociale vor fi prevăzute în contractul individual de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare. Impozitarea:

Legea Fiscală Generală, în articolul 2.2., litera c), definește impozitele ca fiind "contribuțiile pretinse fără o contraprestație, a căror impunere este determinată de manifestarea capacității economice a contribuitorului".

Normativa aplicabilă impozitului este Legea 35/2006, privind Impozitul referitor la Venitul Persoanelor Fizice și modificarea parțială a legilor Impozitului pentru Societăți, Venituri ale Nerezidenților și Patrimoniu, împreună cu Regulamentul corespunzător, aprobat prin Decretul Regal 439/2007, prin care se aprobă Regulamentul cu privire la Impozitul pe Veniturile Persoanelor Fizice și al Pensionarilor.

Impozitul pe Veniturile Persoanelor Fizice (**IRPF**) este un impozit personal, progresiv și direct, care se aplica venitului anual al persoanelor fizice rezidente în Spania.

Mărirea TVA-ului în Spania a fost o cerință directă a FMI, ajungându-se în anul 2013 (cu valabilitate actuală) la valori generale ale TVA-ului de 21% pentru majoritatea produselor și serviciilor.

3. Care este costul vieții?

Conform datelor EURES, spaniolii cheltuiesc de obicei pe mancare, transport si alte cheltuieli uzuale aproximativ 30% din salariu.

În termeni generali, se poate afirma că nivelul vieții în Spania este acceptabil, iar populația beneficiază, în condițiile legii, de servicii sociale gratuite, precum serviciile medicale și învățământul.

Costurile produselor depind de localitate și de zona geografică.

4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?

Achiziționarea unei locuințe:

Se recomandă ca persoana interesată să cumpere o locuință în Spania, să își deschidă un cont bancar la o bancă cu sucursală în Spania.

Permisul de reședință nu se câștigă automat prin cumpărarea unei locuințe, trebuie respectate condițiile generale.

Informații puteți găsi accesând link-ul: <http://www.abc.es/espana/20121122/abci-preguntaspisos-extranjeros-201211212356.html>

Chiria: Pentru a închiria un apartament trebuie să demonstrați că aveți resursele necesare pentru a putea face față cheltuielilor de închiriere. De aceea, proprietarul vă poate solicita contractul de muncă sau adeverința de salariu (nomina).

În fața legii proprietarul locuinței nu este acoperit, în sensul că nu-și poate discrimina posibilitățile chiriași, în ceea ce privește rasa, sexul, vârsta sau religia.

Modele de contract:

Contractul de închiriere (Contrato de arrendamiento)

În cadrul acestuia trebuie să apară: datele personale ale proprietarului, respectiv ale chiriașului apartamentului, chiria stabilită și durata contractului. În general locuința se închiriază pe un an cu posibilitatea de prelungire. Se recomandă citirea legii închirierii locuințelor urbane (Ley de Arrendamientos Urbanos) http://noticias.juridicas.com/base_datos/Privado/129-1994.t2.html#a21

Contractul de închiriere cu drept de cumpărare (Contrato de alquiler con opcion a compra)

Este un contract care are din ce în ce mai mulți adepți. Acesta presupune că se poate recupera o mare parte din chiria plătită inițial de către chiriaș dacă în final se cumpără locuința.

Închirierea pe zile

În general se stabilește un minimum de o săptămână având un preț similar cu tarifele oferite de către hoteluri.

Sfaturi:

- Verificați dacă locatorul este și proprietarul locuinței.
- Nu acceptați un contract verbal.
- Citiți contractul și semnați pe toate foile.
- Faceți inventarul lucrurilor care se află în imobil și stipulați-le în contract.
- Fixați modul de plată.
- Nu acceptați să încheiați contractul fără a cunoaște proprietarul.
- Atenție la frazele scrise cu litere mai mici decât restul

Vocabular utilizat:

Fianza: Reprezintă o garanție juridică care are ca scop asigurarea respectării unei obligații.

<http://www.idealista.com/news/archivo/2012/11/12/0539455-mi-casero-no-medevuelve-la-fianza-que-puedo-hacer> <http://es.wikipedia.org/wiki/Fianza> **Aval bancario:**

Acesta este o garanție bancară indicând respectarea unei obligații economice. Funcționează ca o asigurare și răspunde pentru persoana care îl solicită. El *aval bancario* este din ce în ce mai comun

în contractele de închiriere, având în vedere că atât băncile cât și proprietarii cer mai multă siguranță financiară. <http://finanzas-personales.practicopedia.lainformacion.com/banca/como-funciona-un-aval-bancario-11130>

<http://www.bbvacontuempresa.es/fondo/otros-servicios/c%C3%B3mo-funcionan-los-avales-bancarios> **Piso compartido:**

Este o locuință pe care o puteți împărți cu unul sau mai mulți chiriași în funcție de spațiul disponibil. De asemenea obligațiile se împart între locatari. <http://www.pisocompartido.com/>

Interior/exterior:

Piso exterior: sunt acele locuințe aflate în interiorul unei clădiri cu ferestrele camerelor orientate către un spațiu public.

Piso interior: sunt locuințele ale căror camere sunt orientate către o curte interioară, în general fără lumină.

Pagini web specializate: <http://www.idealista.com/>

<http://www.enalquiler.com/>

<http://www.fotocasa.es/>

5. Cum este reglementat sistemul medical?

Cetățenii care au nevoie de asistență medicală în Spania pot apela la sistemul de sănătate public sau la cel privat.

Accesul la sistemul public de sănătate se face în baza unui card de sănătate (tarjeta sanitaria).

Unde și cum obțineți “tarjeta sanitaria”:

- La Centrul de Sănătate corespunzător domiciliului interesatului.
- Înainte de a merge la Centrul de Sănătate, beneficiarul trebuie să solicite la INSS recunoașterea dreptului de a beneficia de asistența medicală acordată în baza drepturilor de securitate socială obținute, prin prezentarea documentelor care certifică acel drept.

Documentul eliberat va avea valabilitate pe tot teritoriul național, atât pentru obținerea cardului sanitar (tarjeta sanitaria), cât și pentru la accesul la servicii medicale pe perioada necesară eliberării cardului.

Subvenționarea unei părți din prețul medicamentelor cumpărate în Spania:

Pensionarii proveniți din alte țări UE beneficiază de aceleași servicii ca și pensionarii spanioli, acordate în aceleași condiții: un pensionar care vizitează Spania și are card european de sănătate sau un pensionar care deține formularul S1 va plăti pentru medicamentele prescrise aceeași sumă ca un pensionar spaniol.

Persoanele active vor plăti o sumă mai mare.

IMPORTANT: În cadrul prestațiilor de securitate socială **nu** sunt incluse și cheltuielile pe care le-ar presupune repatrierea corpului neînsuflăit în caz de deces, pentru aceasta fiind necesară o asigurare suplimentară.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

În Spania există 3 tipuri de școli: publice (gratuite și deținute de către regiunile autonome); private subvenționate de către stat (subvenția se primește de la provinciile autonome, dar pot fi anumite taxe pentru materiale de studiu, uniforme, etc); nesubvenționate de stat (taxele de școlarizare variază în funcție de tipul școlii și includ servicii: de transport, mese, sport, etc). Sunt 6 nivele de educație: preșcolar (0-6 ani), primar (6-12 ani, obligatoriu și gratuit), secundar obligatoriu (12-16 ani), liceal (16-18 ani), profesional (modular pentru învățarea unei meserii) și superior (împărțit în trei cursuri, ultimul fiind cel de doctorat). Se poate participa și la cursuri profesionale de pregătire, inclusiv în domeniul artistic și lingvistic.

7. Cum este viața socială și culturală?

Spaniolii sunt renumiți pentru faptul că le place să socializeze și pentru intensitatea vieții culturale. Pe tot teritoriul Spaniei există nenumărate baruri și restaurante unde cei ce poposesc în jurul unui pahar de vin spaniol, renumit în întreaga lume, pot savura și delicioasele “tapas”, gustări tradiționale.

Pentru a servi preparate tradiționale românești gen sarmale, zacuscă, ciorbă de burtă sau mititei în ultimii ani s-au deschis și restaurante românești în Spania.

http://www.atrapalo.com/restaurantes/rumanos-espana_c81_d5.html

<http://www.restaurantacasa.com> https://www.tripadvisor.es/Restaurant_Review-g187514-d9977596-Reviews-

[Restaurante rumano La Bunica-Madrid.html](http://www.restaurantacasa.com)

<http://www.guiadelocio.com/madrid/restaurantes/san-fernando-de-henares/dracula>

<http://www.restalo.es/restaurante-muntenia-euro-65> <http://11870.com/pro/restaurante-romania>

Magazine, petrecere timp liber:

Printre mărcile recunoscute spaniole se găsesc Zara, Mango, Cortefiel, Blanco, Purificacion Garcia, Custo Barcelona, Bimba y Lola, Carolina Herrera. De asemenea, oferta de petrecere a timpului liber și dedicată activităților culturale este foarte bogată și diversificată:

- <http://www.guiadelocio.com/>
- www.esmadrid.com
- <http://www.entradas.com>
- <http://www.atrapalo.com/entradas/>
- <http://www.spain.info/es/disfruta/>
- <http://www.tripadvisor.es>

8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?

➤ **Nașterea:**

a) Dreptul la asistență medicală pe durata sarcinii și la naștere

În Spania, femeile însărcinate beneficiază de asistență medicală gratuită atât pe durata sarcinii, cât și la naștere. În primele 2 săptămâni după naștere, mama va trebui să-și facă programare la moașă (matrona) pentru a fi consiliată și pentru a primi îngrijiri medicale, dacă este cazul (gratuit). De

asemenea, bebelușul va trebui să fie văzut de pediatru în primele 10 zile de la naștere, pentru evaluare (gratuit).

Apoi, dacă bebelușul este sănătos, va fi evaluat periodic de către pediatru (**control de niño sano**) și i se vor face vaccinurile obligatorii (la 2 luni, la 4 luni, la 6 luni și la 1 an).

Atenție: Trebuie să aveți **tarjeta sanitaria** pentru bebeluș (beneficiar al părintelui), astfel încât vaccinarea să se facă gratuit. **b) După naștere:**

Puteți înregistra nașterea direct la Consulat. Înregistrarea este gratuită și va trebui să prezentați următoarele documente:

- **Hoja medica de nacimiento** (hoja amarilla), cu amprenta bebelușului, eliberată de spital. Acest document se legalizează de Colegiul Medicilor și apoi se apostilează la Tribunalul superior de Justiție (gratuit).
- Certificatele de naștere ale părinților în original (dacă unul dintre părinți este cetățean străin, va trebui să prezinte traducerea legalizată a certificatului de naștere).
- Certificatul românesc de căsătorie în original, dacă părinții sunt căsătoriți.
- Acte de identitate românești valabile ale părinților.

Atenție:

- La Consulat se poate prezenta doar unul dintre părinți (cetățean român), fără copil.
- "Hoja amarilla" va fi oprită în original la Consulat.
- Dacă înscrieți nașterea direct la Consulat, nu veți mai putea cere înscrierea la Registrul Civil spaniol, pentru a obține **Libro de familia**.
- Dacă părinții sunt căsătoriți în Spania dar nu au certificat românesc de căsătorie, vor trebui să înscrie mai întâi sau în același timp și certificatul spaniol de căsătorie <http://madrid.mae.ro/node/281>

Dacă doriți să înregistrați nașterea la Registrul Civil Spaniol, trebuie să știți următoarele lucruri:

- Unul dintre părinți se va prezenta la Registrul Civil de unde locuiește, cu următoarele documente:
 - **Hoja medica de nacimiento** (hoja amarilla), cu amprenta bebelușului, eliberată de spital.
 - Actele de identitate ale părinților.
 - Libro de familia, dacă există.
- Înscrierea nașterii unui cetățean străin (cu părinți români sau străini, dar niciunul spaniol) la Registrul Civil spaniol se face declarativ. La Registrul Civil veți completa un formular (nu este obligatoriu să-l completați pe loc, îl puteți solicita și îl completați acasă și ulterior îl prezentați la Registrul Civil)

Atenție: □ La **numele de familie al copilului** (dacă ambii părinți sunt cetățeni români) solicitați aplicarea **legii române**: dacă părinții au același nume de familie, la fel va avea și copilul. **Nu acceptați să dubleze numele de familie al copilului!** Dacă părinții au nume de familie diferite, copilul va lua numele unuia dintre părinți sau numele lor reunite.

- Dacă **părinții nu sunt căsătoriți**, tatăl va completa o declarație de recunoaștere a copilului. □ □ Dacă **mama este căsătorită** cu alt bărbat și nu a divorțat încă, **solicitați ca în certificatul de**

naștere să fie trecut tatăl biologic (va trebui să prezentați martori care să declare că soțul nu este tatăl copilului). De asemenea, va fi cerută și declarația mamei.

- După ce ați înregistrat copilul, cereți funcționarului de la registrul Civil spaniol *Certificado plurilingüe*). **Acest tip de certificat nu trebuie să poarte Apostila de la Haga și nici nu trebuie tradus în limba română** Apoi, solicitați la Consulat înscrierea certificatului spaniol de naștere <http://madrid.mae.ro/node/280> și apoi a pașaportului românesc pentru copil <http://madrid.mae.ro/node/486> sau <http://madrid.mae.ro/node/487>

➤ **Căsătoria:**

a) Căsătoria la Registrul Civil

Vă puteți căsători la Registrul Civil Spaniol dacă sunteți rezident în Spania (dacă aveți NIE). La Registrul Civil spaniol vă puteți căsători cu un cetățean spaniol, cu un cetățean român sau cu un cetățean străin. În ultimele două cazuri, ambii soți trebuie să aibă rezidență legală în Spania. În cazul căsătoriei la Registrul Civil spaniol, Consulatul României vă va elibera următoarele documente:

- **Certificat de edict** - este un certificat de lege, eliberat de Consulat; pentru eliberarea acestuia va trebui să prezentați un document de identitate românesc valabil;
- **Certificat de inscripție consulară** - va trebui să prezentați la Consulat un act de identitate românesc valabil, dovada rezidenței și un istoric de *empadronamiento*;
- **Certificat de capacitate matrimonială / „capacidad matrimonial”** - veți prezenta un act de identitate românesc valabil și o adeverință de stare civilă;

Notă: În cazul în care certificatul de naștere este de tip vechi, va trebui să solicitați, prin procură întocmită la Consulat, un certificat de tip nou.

În cazul căsătoriei cu un cetățean român, puteți solicita la Registrul civil ca, în urma căsătoriei soția să poarte numele soțului sau soții să poarte ambele nume de familie reunite, conform legii naționale. În acest caz, pe marginea certificatului spaniol de căsătorie, va fi menționată schimbarea de nume.

După celebrarea căsătoriei, va trebui să înscrieți certificatul de căsătorie spaniol la Consulat, pentru ca soții să figureze căsătoriți și în România. În caz contrar, soții vor figura necăsătoriți.

<http://madrid.mae.ro/node/281> **b)**

Căsătoria la Consulat

La Consulat se poate încheia căsătoria între doi cetățeni români sau între un cetățean român și un cetățean străin de altă naționalitate decât spaniolă. În cazul căsătoriei cu un cetățean străin, ambii soți trebuie să aibă rezidență legală în Spania.

Dosarul pentru oficierea căsătoriei va conține următoarele acte:

- cărțile de identitate sau pașapoartele în termen de valabilitate;
- permisul de rezidență pe teritoriul Spaniei al cel puțin unuia dintre soți;
- certificatele de naștere;
- sentința de divorț definitivă și irevocabilă sau certificatul de deces al fostului soț și certificatul de căsătorie anterior (dacă este cazul) sau certificate de naștere / căsătorie cu mențiuni (divorț cu mențiunea schimbării numelui ,deces etc);

- certificatele medicale prenuptiale, în care să fie precizat „*apto/a para contraer matrimonio*”, legalizate cu Apostila de la Haga și traduse în limba română.

Certificatul prenuptial (*Certificado Medico Oficial* - culoare galbenă) se obține de la medicul de familie. După obținerea acestuia este necesară autentificarea semnăturii medicului, la Colegiul Medicilor. Certificatul medical astfel obținut trebuie apoi legalizat cu Apostila de la Haga la Tribunalul Superior de Justiție (*este gratuit*). Se vor accepta și certificate medicale din România aflate în termen de valabilitate.

Toate documentele trebuie prezentate în original.

➤ **Decesul:**

➤ **Dacă v-a decedat o rudă în Spania**

Va trebui să solicitați la Registrul Civil din localitatea unde a decedat persoana **Certificat de deces eliberat de Registrul Civil spaniol model plurilingüe**, prezentând certificatul constatator al decesului eliberat de medic. De obicei, firmele de pompe funebre se ocupă de toate formalitățile, inclusiv de obținerea certificatului spaniol de deces.

În cazul în care doriți repatrierea trupului în vederea înmormântării în România, va trebui să contactați o firmă de pompe funebre (*funeraria*) care va îndeplini toate formalitățile necesare. Costurile pentru repatriere variază între 3500-6000 euro, în funcție de firma funerară.

În cazul în care nu doriți repatrierea trupului în România, puteți opta pentru incinerare sau pentru înmormântare.

➤ **Cum vă poate ajuta Consulatul?**

În cazul în care un cetățean român decedează în Spania, Consulatul vă poate ajuta prin eliberarea în mod gratuit a certificatului românesc de deces: <http://madrid.mae.ro/node/282>

Dacă familia dorește și dispune de suma necesară repatrierii trupului neînsuflețit, Consulatul va elibera un pașaport mortuar: <http://madrid.mae.ro/node/467> ➤ **Asigurarea de viață - IMPORTANT**

Indiferent de vârsta pe care o aveți, este important să încheiați o asigurare de viață pentru ca, în caz de deces, cheltuielile să fie acoperite de societatea de asigurări și, în acest fel, acestea să nu cadă în sarcina familiei. Sumele privind repatrierea corpului neînsuflețit sunt foarte mari, în cazul în care nu există o asigurare.

ATENȚIE! Toate serviciile consulare se solicită cu programare prealabilă, fie pe siteul www.econsulat.ro fie pe adresa de e-mail: madrid.programari@mae.ro

La momentul la care aveți nevoie de un serviciu consular, verificați actualitatea informațiilor pe site-ul Ambasadei: <http://madrid.mae.ro/node/756>

9. Cum este reglementat transportul?

➤ Spania are una dintre cele mai dezvoltate rețele de transport public din Uniunea Europeană. Puteți calatori în Spania utilizând mijloacele de transport rutier (viteza maximă pe autostrăzi este de 120 Km/h, iar pe alte drumuri naționale cu maxim 100 km/h), feroviar sau aerian (cele mai importante aeroporturi: Madrid și Barcelona).

Majoritatea marilor orașe au o rețea de transport de metrou cu un orar cuprins între 6 a.m. pînă la 1 a.m. din ziua următoare.

➤ Transportul public - în orașele mari există diferite oferte de preț pentru călătoria cu transportul public. Un singur bilet (pentru o călătorie), costă în medie de 1,5 – 4,5 euro, în funcție de oraș și de zona orașului

Pot fi procurate, de asemenea, abonamente zilnice, săptămânale sau lunare, precum și oferte speciale pentru turiști. În orașele mai mari, bilete pentru o singură călătorie și carduri pentru mai multe călătorii pot fi obținute de la automate sau de la șofer de obicei.

Există, totodată, reduceri pentru anumite categorii de călători (copii, pensionari, studenți).

➤ Rețeaua Națională Feroviară (RENFE): puteți cumpăra bilete de la orice stație, dar și online.

➤ Transportul aerian: Puteți obține informații cu privire la tarifele de transport aerian la orice aeroport din România sau de la orice aeroport din Spania sau de pe pagina web a principalelor companii care operează zboruri în Spania și România.

E. Asigurări sociale:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Sistemul de securitate socială spaniol prevede acordarea, în funcție de situație, a unor prestații în bani sau sub altă formă (îngrijiri medicale, alimente etc).

Prestațiile economice încasate de către asiguratul la sistemul de securitate socială au rolul de a compensa lipsa salariului în cazul anumitor situații care împiedică continuarea relației de muncă.

Principalele prestații se referă la:

- asistență medicală;
- incapacitatea temporară de muncă generată de îmbolnăvire sau accident de muncă;
- concediu de maternitate/paternitate;
- incapacitate permanentă de muncă, deces, urmași;
- șomaj; • pensionare.

În afară de cotizarea o anumită perioadă de timp la sistemul de securitate socială spaniol, principala condiție pentru a obține orice fel de prestație contributivă sau ajutor necontributiv (“subsídio”) în Spania este ca persoana respectivă să aibă reședința pe teritoriul Spaniei.

Pentru unele prestații se cere inclusiv ca reședința pe teritoriul Spaniei să fie de peste un anumit număr de ani.

Pe de altă parte, pentru acordarea rezidenței, printre alte condiții, persoana interesată trebuie să prezinte un contract de muncă sau să dovedească existența unor venituri care să-i permită să se întrețină și o asigurare de sănătate, pentru a nu deveni o “povară” pentru sistemul de securitate socială spaniol.

Din acest motiv, în momentul de față, rezidența în Spania nu este deloc ușor de obținut.

Fără a cotiza la sistemul de securitate socială, dar având drept de ședere, se pot cere anumite prestații, dar românii care vor veni în Spania pentru prima dată nu vor putea să treacă de acest prim pas (certificatul de rezidență), fără a avea un loc de muncă/venituri.

Iar dacă persoana are un loc de muncă/venituri, nu are drept să solicite ajutoare.

Statul spaniol are la îndemână inclusiv mecanisme de frânare a cererilor de asistență socială din partea cetățenilor străini, inclusiv a românilor și anume retragerea dreptului de reședință temporară, cea din primii 5 ani. Persoanele care au primit certificatul de rezident permanent nu vor intra sub incidența acestor dispoziții, deoarece dreptul de rezidență permanentă se poate retrage doar în cazul lipsei persoanei pe o perioadă de cel puțin doi ani de pe teritoriul Spaniei.

Aceste prevederi se regăsesc în directiva europeană care reglementează dreptul la libera circulație. În directivă se menționează faptul că: "Cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora au dreptul de ședere prevăzut în articolul 6 atâta timp cât nu devin o sarcină excesivă pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă." Astfel, cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora au dreptul de ședere prevăzut la articolele 7, 12 și 13, atâta timp cât îndeplinesc condițiile prevăzute de aceste articole.

În cazuri speciale, dacă există bănuiala rezonabilă potrivit căreia un cetățean al Uniunii sau membrii familiei acestuia nu îndeplinesc condițiile prevăzute la articolele 7, 12 și 13, statele membre pot verifica acest fapt. <http://eur-lex.europa.eu>

2. Care sunt prevederile privind prestația pentru șomaj?

a) Ați lucrat legal și ați ajuns în șomaj – ce faceți?

Înscrierea în evidențe "en búsqueda de empleo":

Pentru a beneficia de prestațiile pentru șomaj un lucrător trebuie să-și declare disponibilitatea de a se înregistra la SEPE/INEM (<http://www.sepe.es/>) ca persoană în căutare activă a unui loc de muncă și să cotizeze la sistemul de securitate socială cel puțin 360 zile în ultimii 6 ani.

Pentru obținerea prestației pentru șomaj lucrătorul trebuie să se adreseze Serviciului Statal de Ocupare spaniol (SEPE/INEM: www.sepe.es) sau filialei regionale a acestuia, în cel mult 15 zile de la momentul încheierii relației de muncă (excepție în cazul demisiei). **b) Exportul prestației de șomaj**

Mentținerea dreptului la prestații de șomaj (exportul prestației de șomaj) pentru șomerii care se deplasează în alt stat membru în vederea căutării unui loc de muncă: Condițiile în care se autorizează menținerea dreptului la plata prestației:

- șomerul trebuie să rămână la dispoziția instituției competente timp de 4 săptămâni de la data deschiderii dreptului la prestații de șomaj;
- în termen de 7 zile de la data obținerii autorizării exportului prestației de șomaj, șomerul trebuie să se înregistreze în evidența serviciilor de ocupare din statul în care își caută un loc de muncă și să se supună procedurilor de control pe perioada exportului. Alte prevederi: □□perioada de „export” a prestației poate fi extinsă de instituția competentă de la 3 luni la maximum 6 luni;
- plata prestației de șomaj va fi efectuată direct de către instituția competentă, iar monitorizarea situației șomerului și comunicarea informațiilor privind înregistrarea, căutarea unui loc de muncă sau faptele de natură să modifice dreptul la prestații constituie responsabilitatea instituției din statul în care șomerul s-a deplasat pentru a-și căuta un loc de muncă.

c) Durata acordării prestației pentru șomaj

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.

Minimul este de 4 luni iar maximul perioadei în care puteți beneficia de indemnizație de șomaj este de 2 ani (pentru cel puțin 6 ani cotizați, însumându-se anii cotizați și neutilizați în ultimii 6 ani în România sau alte state europene).

Ajutoarele sociale – suma se actualizează anual:

Principalele ajutoare sociale acordate de sistemul spaniol de securitate socială:

- Ajutor pentru pierderea unui loc de muncă fără să fi cotizat 360 de zile, dar cel puțin între 3 și 6 luni, în funcție de responsabilitățile familiale;
- Ajutor după terminarea dreptului la prestația contributivă;
- Ajutor pentru persoane cu vârsta peste 52 de ani;
- Renta Activa pentru Insertie;
- Renta minimă de inserție (salariul social);
- Renta agrară

Există și entități precum Crucea Roșie, Samur, Caritas, bisericile și alte organizații umanitare care se administrează după propriile reguli. Însă și ajutoarele acordate de aceste entități se bazează pe anumite criterii (sărăcie extremă, minori, victime ale violenței de gen etc) și se acordă pe termen limitat.

3. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?

Prestațiile familiale sunt destinate acoperirii situațiilor de dificultate economică a anumitor persoane față de responsabilitățile familiale pe care acestea le au sau, în anumite cazuri, determinate de nașterea sau adoptarea copiilor.

Majoritatea acestor prestații sunt necontributive.

➤ Ajutorul pentru creșterea copilului

În baza prevederilor Regulamentului 883/2004 reprezentantul legal al copilului aflat în România are dreptul să primească alocație sau ajutor pentru creșterea copilului din statul în care își desfășoară activitatea.

De la data de 1 mai 2020, odată cu introducerea acordării venitului minim garantat, în **Spania nu mai există alocație de stat pentru copii.**

Cetățenii români care au rezidența legală în Spania, pot solicita direct acordarea alocației pentru copil minor în România, fără a mai fi necesară prezentarea adeverinței care să acrediteze că nu primesc prestația echivalentă în Spania.

Pentru a solicita acordarea și retroactiv în România a alocației (perioade dinainte de 1 iunie 2020), trebuie să prezinte și adeverința de la Seguridad Social care să confirme că în perioada respectivă nu aveau dreptul să primească în Spania prestația pentru copil minor aflat în întreținere.

➤ Prestația economică pentru nașterea sau adoptarea unui copil în familiile numeroase, monoparentale sau în cazul mamelor cu dizabilități (incapacitate de cel puțin 65%) Este o

prestație economică acordată o singură dată rezidenților pe teritoriul spaniol, dacă nu se depășește un anumit nivel de venituri stabilit anual.

➤ **Prestația economică pentru naștere sau adopție multiplă**

Este o prestație economică acordată o singură dată având ca scop compensarea cheltuielilor suplimentare provocate de naștere sau adopția mai multor copii.

➤ **Prestația neeconomică pentru îngrijirea copilului minor sau al altor membri de familie, până la al doilea grad de rudenie sau afinitate, care din motiv de accidente sau dizabilități nu se pot îngriji singuri și nu desfășoară o activitate remunerată**

De această prestație pot beneficia, la nevoie, toți lucrătorii, atât din sectorul public, cât și din cel privat.

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

➤ **Pensii pentru limită de vârstă:**

Începând cu data de 01.01.2013 accesul la pensia pentru limită de vârstă depinde de vârsta celui interesat și de cotizațiile acumulate de-a lungul perioadei lucrate. Astfel, vârsta cerută este de: 67 ani sau 65 ani dacă se acreditează 38 de ani de cotizare.

Vârsta de pensionare și perioada de cotizare solicitate se modifică în mod gradat.

Perioada generică de cotizare: 15 ani, dintre care doi ani să fie realizați în perioada de 15 ani anterioară pensionării.

➤ **Incapacitatea de muncă:**

Incapacitate permanentă parțială

Este incapacitatea care provoacă lucrătorului o scădere ce cel puțin 33% a randamentului normal pentru desfășurarea activității obișnuite, fără a împiedica realizarea sarcinilor fundamentale.

Este compatibilă cu desfășurarea oricărei activități și cu menținerea activității curente desfășurate.

Cuantumul indemnizației acordate este de 24 plăți lunare calculate în funcție de baza de calcul care a servit pentru calcularea ajutorului pentru incapacitatea temporară din care derivă incapacitatea permanentă. **Incapacitatea permanentă totală**

Împiedică lucrătorul să realizeze toate activitățile sau cel puțin activitățile esențiale pentru desfășurarea profesiei sale obișnuite, dar nu și cele necesare desfășurării altei profesii.

Cuantumul prestației se obține aplicând un procent bazei de calcul corespunzătoare, în funcție de cauza care a generat incapacitatea.

Prestațiile în urma unei boli comune sau unui accident comun se acordă în 14 plăți, una pentru fiecare lună a anului, și două plăți suplimentare.

Prestațiile în urma unei boli profesionale sau unui accident de muncă se acordă în 12 plăți, deoarece plățile suplimentare sunt incluse în cadrul plăților lunare obișnuite.

➤ **Pensia de urmaș:**

Prestațiile pentru moarte sau urmași sunt destinate compensării situațiilor de necesitate economică produse, pentru anumite persoane, de decesul altora.

În Spania pensia de urmaș se acordă, în condițiile respectării cerințelor legislației, următoarelor categorii: văduv/ă, copil orfan, altor membri de familie (frate/soră, nepot/nepoată, mamă/tată, bunic/bunică) care au conviețuit cu decedatul și au fost întreținuți de acesta cel puțin doi ani înainte de data decesului și care dovedesc că nu au posibilitatea să se întrețină.

6. Care sunt prevederile privind formularele europene?

Formularele europene reprezintă modalitatea de comunicare între instituțiile omoloage din Uniunea Europeană a informațiilor cu privire la cetățeni, pentru obținerea de către aceștia a anumitor drepturi.

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene, se acceptă transmiterea informației atât prin intermediul vechilor formulare (E-urile) cât și al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.
- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție.

Acestea sunt utilizate în cadrul schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, obligatoriu începând cu data de 1 ianuarie 2013, dar vor circula pe suport de hâtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Documente portabile

Semnificația documentului portabil A1:

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru, într-un astfel de caz devenind aplicabilă **regula generală în domeniu – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a activității**. Documentul portabil A1 un poate fi asimilat, din punct de vedere legal, unui permis de muncă.

Documente portabile "U":

U1 – certifică perioadele de asigurare care vor fi luate în considerare pentru acordarea prestațiilor de șomaj (înlocuiește E 301 în circuitul instituție-client-instituție);

U2 – certifică perioada în care un șomer își menține dreptul la prestații de șomaj atunci când își caută de lucru în alt stat membru (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție);

U3 – menționează circumstanțele de natură să afecteze dreptul la prestații potrivit legislației pe care o aplică instituția care emite documentul (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

SED-uri

Au fost elaborate pe baza identificării fluxurilor de informații care se realizează între instituțiile competente în aplicarea prevederilor noilor regulamente. Fiecarui flux identificat îi corespunde un document prin care se solicită informația și un document prin care se transmite informația solicitată.

- **Formularele** pentru detașări în străinătate și drepturi la prestații de sănătate și de maternitate; sunt eliberate de Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) și de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS), în funcție de situație;
- **Formularele** pentru calculul și plata pensiilor; sunt eliberate de Casele Județene de Pensii respectiv Casa de Pensii a Municipiului București (CJP/CPMB) după caz;
- **Formularele** pentru dreptul la prestații de șomaj; sunt eliberate de Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) respectiv a Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București, după caz.
- **Formularele** pentru diverse prestații familiale; sunt eliberate, în funcție de conținut, de Agențiile Județene/Municipală pentru Plăți și Inspecție Socială, de Serviciile de evidență a persoanelor din cadrul primăriilor, de unitățile școlare unde învață copiii lucrătorului, de Direcția Județeană/ Municipală de Asistență Socială și Protecția Copilului.

7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Este important ca la plecarea din România să solicitați **cardul european de asigurări de sănătate**, care vă poate asigura asistență sanitară pe teritoriul Spaniei până la începerea cotizării la sistemul de securitate socială spaniol.

Conține doar informații de bază, cum ar fi numele și prenumele posesorului, data nașterii și numărul personal de identificare, dar nu conține detalii medicale.

Determină facilitarea accesului la asistență medicală în străinătate și rambursarea rapidă și simplificată a cheltuielilor între instituțiile competente.

Cardul european de sănătate poate fi utilizat pentru a primi orice fel de servicii de sănătate (medic generalist, spital, farmacie). Cardul european de sănătate nu poate fi utilizat în cazul în care un pacient dorește în mod intenționat să beneficieze de tratament medical. Cardul european de sănătate este valabil pentru o perioadă de **12 luni**.

III. Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Începând cu 01.01.2014 toate statele europene care încă mențin restricții privind accesul românilor pe piața națională a muncii au liberalizat accesul acestora la angajare, astfel încât, de la această dată, **vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii spanioli**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizații de muncă.

2. Detașarea

Sunteți detașat atunci când angajatorul dumneavoastră vă trimite să lucrați în străinătate pe o **perioadă limitată**.

Dacă sunteți detașat în altă țară din UE puteți rămâne afiliat **la sistemul de securitate socială** din țara de origine (țara în care lucrați în mod normal) **timp de până la 2 ani.**

Dacă la finele detașării sunteți detașat **pentru a doua oară** în străinătate și doriți să rămâneți afiliat la sistemul din țara de origine, trebuie să vă asigurați că între cele două detașări există o **pauză de cel puțin 2 luni.**

În caz contrar, veți trece la statutul de **expatriat**, ceea ce înseamnă că va trebui **să vă plătiți contribuțiile la sistemul din țara gazdă.**

Dacă decideți să vă afiliați la sistemul de securitate socială din țara în care ați fost detașat, veți înceta să plătiți contribuțiile în țara de origine și le veți plăti în țara gazdă.

Înainte de a pleca din țară, nu uitați să solicitați angajatorului **formularul A1** (fostul formular E101). Acesta vă atestă, dumneavoastră și membrilor de familie pe care îi aveți în întreținere, continuitatea afilierii la sistemul de asigurări sociale din țara de origine.

Casa Națională de Pensii Publice îndeplinește rolul de instituție competentă în ceea ce privește determinarea legislației aplicabile în cazul lucrătorilor migranți și eliberarea formularelor A1.

Dacă vă mutați în străinătate pe toată durata detașării, în baza formularului A1 solicitați Casei de Asigurări de Sănătate din țara de origine să vă elibereze un formular S1 (fostul formular E 106). Acesta vă va da, dvs. și membrilor de familie, dreptul la **asistență medicală gratuită** pe durata șederii. Odată ajuns la destinație, depuneți formularul S1 la sediul casei de asigurări de sănătate din țara gazdă.

Facilități acordate angajaților detașați:

Pe toată durata detașării, angajatorul dumneavoastră este obligat să respecte **normele de bază în materie de protecție a salariaților** valabile în țara gazdă, inclusiv cele referitoare la:

- salariul minim (salariul dumneavoastră nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie din țara respectivă);
- perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- numărul orelor de lucru;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- sănătatea și siguranța la locul de muncă;
- condițiile de angajare pentru tineri și femei însărcinate; □normele care interzic munca copiilor.

Link-uri utile: http://europa.eu/youreurope/citizens/work/postings-abroad/index_ro.htm

www.cnpas.org

www.aopsnaj.ro

3. Căror instituții se pot adresa lucrătorii români pentru mai multe informații?

În România:

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Adresa: Strada Dem. I Dobrescu, nr.2 B, sector 1, București

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro

Telefon: 004 021 313 62 67

Website: www.mmuncii.ro

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă Adresa:

Strada Avalanșei nr. 20-22, sector 4, București
Telefon: +4 021 303 98 31, Fax: +4 021 303 98 38
E-mail: anofm@anofm.ro
Website: www.anofm.ro

EURES România: <https://www.anofm.ro/eures/> Casa Națională de Pensii Publice

Adresa: Strada Latină nr. 8, sector 2, București
Str. Latină nr. 8, sector 2, București, cod poștal 020793
Direcția Relații Internaționale
E-mail: dre@cnpp.ro
Telefon: 0040 21 311 80 47/ 021.316.91.11
Program: audiențe telefonice: Marți, Miercuri și Vineri, orele 8.30 - 16.30.
Website: www.cnpp.ro

Agencia Națională de Plăți și Inspecție Socială

Bd. Gral. Gh. Magheru, nr.7, sector 1, , București, cod poștal 010322
Telefon: 021/313.60.47
Website: www.mmanpis.ro

Inspeția Muncii

Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, București
Telefon: 004 021 302 70 86; 0044 021 302 70 51
Website: www.inspectiamuncii.ro

Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)/Biroul Relații cu Asigurații

Adresa: Calea Călărășilor 248, bl.S19, sector 3, București
Telefon: 0372.309.262; 0372.309.263
Fax. 0372.309.165
Tel-verde: 0800.800.950
E-mail: relpubl1@casan.ro
Website: www.cnas.ro

Agencia Națională Împotriva Traficului de Persoane

Str. Ion Campineanu nr.20, etaj 5, Sector 1, București
Telefon: +40 21 311 89 82 / 021 313 31 00
Fax: +40 21 319 01 83
E-mail: anitp@mai.gov.ro
Website: anitp.mai.gov.ro

În Spania:

Ambasada Românei la Madrid

Birou atașat pe probleme de muncă și sociale

Adresa: Avda. Alfonso XIII, nr. 157

Telefon: 0034.913.507.356

Fax: 0034.913.452.917

E-mail: madrid.social@mae.ro

Website: www.madrid.mae.ro

Ministerul Muncii și Economiei Sociale (MTES) – Website: www.mitramiss.gob.es

Ministerul Incluziunii, Securității Sociale și Migrației (MISSM) - Website: www.mitramiss.gob.es

Serviciul Public de Ocupare (SEPE/INEM) - www.sepe.es

Inspekția Muncii și Securității Sociale (ITSS) - Website: <http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/index.html>

Institutul Național de Securitate Socială (INSS) – Website: www.seg-social.es

Ministerul Sănătății, Consumului și Bunăstării Sociale (MSCBS): Website: <https://www.mscbs.gob.es/> **Direcția Generală pentru Străini (Dirección General de Extranjería)** – Website: www.interior.gob.es

Comisariatul Provincial de Poliție (Comisaria Provincial de Policia). Datele de contact pentru fiecare provincie pot fi vizualizate pe site-ul www.interior.gob.es **Biroul pentru străini (Oficina de Extranjeros):** Website www.interior.gob.es

Administrația Financiară (Agencia Tributaria) Website: www.agenciatributaria.es

Tribunalul Suprem sau Tribunalele Superioare pentru Justiție-
Website : www.poderjudicial.es