

Scurt ghid informativ pentri muncitoarele estice

Informatie actualizata referitor la contractul de munca, concedieri, program de munca si vacante, Asigurarea Sociala, sanatatea in munca si alte sfaturi practice pentru muncitoarele domestice.

Acest ghid se adreseaza acelor persoane care luceraza sau vor lucra ca si muncitori domestici. In el se includ pe scurt atat drepturile si obligatiile de munca a muncitorilor din acest sector (*Decretul Regal nr. 1424/85, din 1 august, BOE 13-8-85.*), cat si unele sfaturi practice.

Acest Decret Regal contine conditiile minime de munca, care pot fi imbunatatite oricand prin intermediul acordului intre angajator/angajatoare si muncitor/muncitoare domestic/a.

Raportul de **MUNCA DOMESTICA** se caracterizeaza prin:

- Se stabileste intre proprietarul unui domiciliu (angajatorul/angajatoarea) si alte persoane care presteaza servicii pentru acesta/aceasta in casa si pentru familia sa.
- Atributiile de serviciu care se vor desfasura se vor negocia de la caz la caz si pot consta in orice tip de activitate domestica: conducerea sau ingrijirea casei, asistenta membrilor familiei sau a persoanelor care locuiesc in casa, ingrijirea copiilor, gradinarit, etc.

1. CONTRACTUL DE MUNCA



Contractul se poate incheia in scris sau verbal (pe cuvânt) si cu o perioada de proba de 15 zile, indiferent de tipul si durata acestuia.

Din punct de vedere legal, nu este necesar ca contractul sa se incheie in scris, dar este convenabil si recomandabil. Intr-un contract in scris se specifica conditiile de munca in mod special: programul de munca, orele, activitatile desfasurate, salariul, retinerile din salariu, zilele libere, vacantele, etc.

Varsta de angajare:

Este interzisa angajarea minorilor de 16 ani. Se pot angaja persoane mai mici de 18 ani si mai mari de 16 doar cu consimtamantul mamei, tatalui sau a tutorului/tutoarei.

Perioada de proba:

Daca in contract nu se specifica nimic, se subintelege ca fiind stabilita o perioada de proba de cincisprezece zile. Pe timpul celor 15 zile de proba oricare dintre parti poate anula contractul de munca fara sa suporte vreo consecinta, angajatul avand dreptul la salariul corespunzator.

Durata contractului de munca:

Atat in cazul contractului scris, cat si "pe cuvânt", durata acestuia va fi cea acordata de catre angajator/angajatoare.

- ↳ Daca contractul este in scris, va contine durata acordata intre ambele parti.
- ↳ Daca contractul este "pe cuvânt", se va considera ca si incheiat pe un an, prelungindu-se pe perioade de 12 luni, in cazul in care angajatorul/angajatoarea nu exprima dorinta de a nu-i prelungi contractul angajatului/angajatei. Cu toate acestea in practica, se poate da cazul ca ambele parti sa ajunga la un acord oral de a desface contractul inainte de implinirea anului.

Stingerea contractului de munca:

Motive de stingere a contractului:

- ✓ Prin acord reciproc a ambelor parti.
- ✓ Pentru motivele consemnate in contract.
- ✓ La terminarea perioadei de angajare acordate in contract: angajatul/a va fi indemnizat/a cu cantitatea corespunzatoare a 7 zile calendaristice pentru fiecare an lucrat (limita maxima de 6 luni de plata).
- ✓ Din decizia angajatului/ei, fiind obligat/a a da un preaviz de cel putin 7 zile.
- ✓ Din vointa angajatului/ei bazata pe neindeplinirea grava a vreunei indatoriri a angajatorului.
- ✓ Prin renuntarea sau dorinta angajatorului: va fi obligat sa comunice angajatului/angajatei aceasta cu o anticipare de cel putin 20 de zile, daca raportul de munca a durat mai mult de un an. Daca raportul de munca a durat mai putin de un an, perioada de preaviz va fi de 7 zile. Muncitorul/muncitoarea se va indemniza cu cantitatea corespunzatoare a 7 zile calendaristice pentru fiecare an lucrat (limita maxima de 6 luni de plata). Daca angajatorul/angajatoarea doreste, poate plati in afara de indemnizare si salariul corespunzator zilelor de preaviz si

astfel lucratorul/lucratoarea nefiind obligat sa lucreze in aceste zile (7 sau 20 de la caz la caz).

- ✓ Din forta majora.
- ✓ Prin moarte, invaliditate grava, invaliditate permanenta sau pensionarea muncitorului/muncitoarei.
- ✓ Prin moartea sau incapacitatea angajatorului/angajatoarei.
- ✓ Prin concediere disciplinara, angajatorul/angajatoarea fiind obligat/a a-i notifica muncitorului/muncitoarei decizia de concediere in scris, explicandu-i motivele concedierii. Daca muncitorul/muncitoarea nu este de acord, atat angajatorul/angajatoarea, cat si muncitorul/muncitoarea trebuie sa notifice in scris motivele concedierii pe de o parte, si argumentele pentru care aceasta concediere nu se considera justa pe de alta parte. Judecatoria infractiunilor de la Securitatea Sociala si impotriva muncii va decide daca concedierea este sau nu legala si va stabili indemnizatiile corespunzatoare. In cazul in care concedierea este ilegala indemnizatia va fi de de 20 zile calendaristice pentru fiecare an lucrat cu o limita maxima de 12 luni de plata.

Motive de concediere disciplinara:

- ↪ Absente repetate si nemotivate la locul de munca si nepunctualitatea.
- ↪ Indisciplina sau neascultarea la locul de munca.
- ↪ Ofensele verbale sau fizice adresate angajatorului/angajatoarei sau membrilor familiei sale.
- ↪ Atat incalcarea bunei-credinte de angajare, cat si abuzul de incredere in desfasurarea muncii.
- ↪ Diminuarea continua si voluntara a randamentului muncii normale sau acordate.
- ↪ Betia frecventa sau toxicomania, daca influenteaza negativ asupra muncii.

Soldarea si indemnizatiile: concediul anual proportional cu lunile muncite

Angajatul/angajata poate abandona munca din vointa proprie. In acest caz trebuie sa dea un preaviz de cel putin 7 zile, avand dreptul la soldare, stabilita in Regimul Special a Muncitoarelor Domestice.

Soldarea cuprinde urmatoarele concepte: salarii neplatite, vacante nebeneficiate, partea proportionala a platilor extraordinare.

Salariul:

Salariul se acorda de forma libera intre ambele parti, dar niciodata nu va putea fi inferior decat salariul minim pe economie.

1. Pentru programul de munca de 40 ore pe saptamana, salariul minim va fi egal cu Salariul Minim pe Economie, care se stabileste in fiecare an, (in 2006 s-a fixat in 540,9 de euro). Tinand cont de aceasta cantitate salariul se va putea mari sau imbunatati conform negocierii intre angajator/angajatoare si muncitor/muncitoare.
2. Daca programul de munca este mai mic de 40 ore, salariul se va calcula proportional.
3. Daca in afara de salariul economic angajatul/a are si dreptul la gazduire si intretinere, i se va retine din salariu un procentaj stabilit de catre ambele parti.
4. Ai dreptul la doua plati extraordinare pe an la finalizarea fiecarui semestru si in functie de timpul lucrat. Cantitatea acestor plati va fi de cel putin cincisprezece zile de salariu.
5. Daca muncesti pe ore, nu ai dreptul la platile extraordinare. Cu contracte generale, orele extraordinare trebuie platite cu cel putin 4,01 €.

- 💡 Este important de stiut, ca este practic imposibil de demonstrat la judecata orele extraordinare ale muncitorilor domestici, prin urmare, este convenabil sa se plateasca pe moment sau sa se stabileasca cu angajatorul/angajatoarea plata cat mai curand posibila, pentru a evita pierderea acestora.
6. La fiecare trei ani aveti dreptul la o marire a salariului cu 3 %, cu o limita de cinci trienii (interval de trei ani).

Persoane straine:

Muncitorii/muncitoarele de origine straina au nevoie de permis de resedinta si de munca pentru a se angaja.

💡 Este important de stiut ca, cu toate ca muncitorii/muncitoarele domestici/e nu au acte in regula, au aceleasi drepturi de munca ca si cei care le au, conform prevederilor Statutului Muncitorilor/Muncitoarelor.

2. PROGRAMUL DE MUNCA SI CONCEDIIUL



Programul de munca este de 40 de ore pe saptamana, in afara orelor de prezenta.

- ↳ Orarul de munca se stabileste de catre angajator/angajatoare. In nici intr-un caz orele de munca pe zi vor fi mai multe de noua.
- ↳ Timpul de masa difera in functie de orele de munca acordate. Daca persoana angajata este interna, va avea minim doua ore pentru mesele principale. Aceste ore nu se includ in orele de munca.
- ↳ Orele de prezenta sunt acelea acordate intre angajator/angajatoare si muncitor/muncitoare in afara orelor de munca, avand obligatia de a ramane in casa si dreptul de a nu desfasura activitatile domestice obisnuite. Activitatile care se vor desfasura vor necesita putin efort (a raspunde la telefon, a deschide usa, etc.).
- ↳ Orele extraordinare, sunt acelea lucrate peste cele 40 de ore pe saptamana. Numarul maxim este de 80 pe an, cu exceptia circumstantelor exceptionale. Orele extraordinare sunt voluntare, cu exceptia circumstantelor exceptionale.

Perioada de odihna:

Orele de odihna pe zi difera in functie de circumstantele in care se lucreaza.

- ↳ Daca dormi in casa unde lucrezi ai dreptul la o odihna de opt ore continue intre un program de munca si urmatorul.
- ↳ Daca nu dormi in casa unde lucrezi, ai dreptul la zece ore de odihna neintrerupta intre un program de munca si celalat.

Odihna saptamanala difera in functie de programul de munca:

- ↳ Cu un program de patruzeci de ore pe saptamana, ai dreptul la o zi si jumate de odihna pe saptamana, care de preferinta ar trebui sa coincida cu dominica.

Zilele nelucratoare sau sarbatorile profesionale se stabilesc in functie de calendarul de lucru.

Concedii:

Ai dreptul la 30 de zile calendaristice de concediu pentru fiecare an de lucru. Cincisprezece zile se vor beneficia de forma conitnua. Restul zilelor se pot fractiona conform acordului comun intre angajaotor/angajatoare si muncitor/munictoare.

Este foarte important sa cunosti data concediului, cel putin cu doua luni inainte de a-l beneficia.

Salariul pe perioada concediului care-ti corespundeque este cel intreg de pe o luna, fara retinerile de gazduire si masa.

Permise platite:

Este important sa avizezi inainte de a lipsi de la munca. Exista urmatoarele circumstante in care se plateste salariul intreg:

- ✓ In caz de casatorie: 15 zile.

- ✓ Scimbarea de domiciliul obisnuit: 1 zi.
- ✓ In caz de accident, boala grava, spitalizare sau moartea rudelor apropiate (parinti, frati/surori, cumnati/te, bunici, copii, socri, gineri/nurori): 2 zile, care se pot prelungi pana la 4, daca trebuie sa calatoresti in alta localitate.
- ✓ Timpul necesar pentru o "datorie de neiertat cu caracter public si personal" sau pentru a desfasura functii sindicale (conform normativelor in vigoare).
- ✓ Timpul necesar pentru desfasurarea examenelor prenatale si a tehnicilor de pregatire pentru nastere, care trebuie realizate in timpul programului de munca.

3. SECURITATEA SOCIALA



Securitatea Sociala care corespunde angajatilor domestici este prevazuta in **Regimul Special al Serviciului Domestic**.

Acest regim special are doua modalitati:

1. Angajati domestici pe durata nelimitata: persoane care presteaza servicii intr-o casa pe un timp egal sau superior a 80 de ore de munca efectiva pe luna. In acest caz obligatiile fata de Securitatea Sociala sunt ale persoanei care te angajeaza (Capul familiei trebuie sa te inregistreze si sa te radieze de la Securitatea Sociala, si, de asemeni, sa plateasca cotizatiile corespunzatoare).
2. Angajati domestici discontinui: persoane care presteaza servicii pentru mai multe familii sau care luceraza doar intr-o casa, dar mai putin de 80 ore pe luna. In orice caz, pentru a se considera ca si existenta o relatie de munca programul de munca trebuie sa fie de cel putin 72 ore pe luna. In acest caz obligatiile sunt ale muncitorului/muncitoarei, care poate solicita atat inregistrarea si radierea sa de la registrul Securitatii Sociale personal, cat si sa plateasca cotizatiile corespunzatoare).

Termene:

1. **Termenul pentru a cere inregistrarea** la Securitatea Sociala va fi cel inainte de inceperea si incorporarea la locul de munca.
2. **Termenul pentru a cere radierea** de la Securitatea Sociala este de sase zile calendaristice de la data incetarii raportului de munca.

Nu uita ca:



Este obligatoriu sa cotizezi la Securitatea Sociala din momentul inceperii muncii.



Daca esti tu persoana care plateste la Securitatea Sociala, este foarte important sa nu uiti ca trebuie sa te stergi de la Securitatea Sociala cand se termina contractul de munca, in caz contrar, daca nu continui sa platesti, inseamna ca ai datorii la Securitatea Sociala.

Somajul:

Este important sa stii ca persoanele care munciti ca si angajati domestici **nu aveti dreptul la somaj**, conform prevederilor Regimului Special de la Securitatea Sociala a Serviciului Domestic.

Concediul de boala sau accident:

1. In cazul in care se produce un accident sau de boala, veti primi plata concediului medical incepand cu data de 29 dupa producerea concediului medical.
2. Pentru a putea incasa plata concediului medical este necesar sa fi cotizat cel putin 6 luni (180 de zile).
3. In cazul in care esti interna, pe perioada concediului medical pentru boala sau accident vei avea dreptul la gazduire in casa cel putin pentru 30 de zile.

4. SFATURI UTILE



1. Punctualitate.

Punctualitatea la locul muncii in Spania este un aspect care trebuie tinut in cont in mod special, deoarece nepunctualitatea repetata poate conduce la concediere. De aceea va recomandam urmatoarele sugestii:

- ✓ Punctualitate maxima la inceputul programului de munca.
- ✓ Evitati schimbari permanente a orarului de munca. Organizeaza orariile de munca cu anticipare si avizeaza cu cel putin doua zile inainte despre necesitatile tale de ingrijiri speciale pentru familia ta, programarea la medic, schimbarea orarului scolii, activitatile minorilor, etc.). Daca schimbul orarului se produce pe motiv de boala va recomandam sa mergeti la medic si sa cereti un justificant.
- ✓ In cazul in care trebuie sa iesi inainte de terminarea programului de munca, recupereaza aceste minute cat mai repede posibil (in urmatoarea zi).

2. Organizarea programului de munca

Ca si angajata, este important sa indeplineti activitatile acordate cu persoana care te angajeaza, pentru a evita posibile conflicte. Incearca sa:

- ✓ Organizezi timpul pentru fiecare dintre activitatile pe care le vei desfasura.
- ✓ Mentii un "ritm" adecvat, pentru a impiedica excesul de activitati.

3. Aspectul fizic

Aspectul fizic este foarte important in momentul de a accede la un post de munca. Odata ce vei fi selectionata ca si angajata domestica, hainele care le vei purta vor fi stabilite inainte intre tine si persoana care te angajeaza. Nu uita:

- ✓ Sa ai grija de hainele de lucru, transmitand curatenie maxima si igiena personala.
- ✓ Foloseste incaltaminte adecvata pentru comoditate si igiena.
- ✓ In majoritatea cazurilor persoana angajata imbraca haine care se potrivesc formei sale de a desfasura munca (comode si practice: trening, halate de munca, camasii, etc.), dar in alte cazuri, persoana care angajeaza impune o anumita uniforma pentru desfasurarea muncii. Daca aceasta imbracaminte reprezinta vre-un conflict pentru religia ta sau a practicilor sociale, este recomandabil sa vorbesti cu persoana care te angajeaza si, desigur, sa nu accepti uniforma care sa prezinte o violare a inegritatii tale fizice.

4. Comunicarea intre angajator/angajatoare si muncitor/muncitoare

Cel mai bine este sa consulti cu angajatorul/angajatoarea orice nelamurire, neintelegere sau problema, etc. Necomunicarea poate conduce la neintelegeri, care sa afecteze drepturile tale de munca si/sau sanatatea fizica si psihica, si este posibil ca cu o buna comunicare sa se rezolve inainte de ase produce.



5. SANATATEA IN MUNCA

Munca in secotrul domestic poate implica riscuri profesionale pentru sanatatea fizica si psihica care trebuie ingrijite de forma speciala.

De obicei, daunele apar de forma lenta si progresiva (leziuni ale gatului, bratelor, alteratii ale sanatatii psihice, etc.), provocand consecinte importante pentru sanatatea ta:

- ↳ La nivel fizic: artrita, traumatizme, dureri ale articulatiilor, dureri cervicale, dorsale, lumbare, etc.
- ↳ La nivel psihic: anxietate, stres, stare de rau, culpabilitate, confuzii, etc.


Este important sa eviti situatiile de risc, care ar putea afecta sanatatea ta. De aceea, tine cont de urmatoarele recomandari pentru desfasurarea muncii in mod sanatos:


- ✓ Limiteaza orariile si sarcinile de munca.
- ✓ Adreseaza-te Departamentului Serviciilor Sociale din municipiu pentru a solicita informatii referitor la resursele disponibile pentru ingrijirea minorilor, persoanelor dependente de dvs. sau bolnave.
- ✓ Ingrijeste sanatatea mintala, practicand sport sau activitati recreative in timpul orelor libere. Poti merge la Centrele Municipale de Sport sau la Centrele Culturale din municipiul corespunzator, pentru a solicita informatii referotiare la activitatile pe care le desfasoara (activitati de crestere personala, de relaxare, de distractie, sportive, educative, etc.).
- ✓ Negociaza distribuirea muncii in casa ta proprie cu ceilalti membri ai familiei sau din mediul social.
- ✓ Desfasoara munca mai bine stand jos decat in picioare (daca este este posibil).
- ✓ Evita sa stai in aceeasi pozitie pe timp indelungat. Daca nu poti schimba pozitia periodic este recomandabil sa iei pauze. Incearca, pe masura posibilitatilor, sa alternezi activitatile care se repeta cu altele.
- ✓ Daca calci in continuu, puneti un mic suport (de 10-15 cm) si sprijinati unul dintre picioare pe el, schimband frecvent de picior si de pozitia soldului.
- ✓ Pe timpul folosirii produselor chimice ventileaza de forma adecvata spatiul unde lucrezi. Efectele produse de catre manipularea inadecvata a produselor chimice pot provoca riscuri mari pentru sanatatea angajatului/angajatei.
- ✓ Foloseste manusi, masti, halate si ori care alt tip de material care sa evite contactul direct cu agentii chimici (produse de curatorie, amoniac, clor, etc.).
- ✓ In timpul manipularii sau transportarii obiectelor grele, indoiti picioarele pentru a le ridica de jos, mentinand spatele drept pe tot parcursul, facand efort cu picioarele.
- ✓ Adresati-va medicului de la Securitatea Sociala in caz de sacaieli sau dureri.



6. ABUZURI

In sectorul serviciilor domestice, in anumite ocazii se produc diferite tipuri de abuzuri. Este important a mentiona ca, in cazul unei situatii de abuz, sa va adresati Politiei Municipale, Departamentului de Servicii Sociale sau Centrului de Consultanta a Femeii din Alcalá de Henares, pentru a denunta si rezolva cat mai repede aceasta situatie.






 Orice contact cu corpul tau sau intimidare cu care nu esti de acord constituie hartuire, care poate fi o infractiune. Ai dreptul de a zice NU.

 Abuzul sexual si fizic este o infractiune si poate fi condamnata pana si cu inchisoarea.

Abuzurile care se pot produce la locul de munca se pot imparte in cinci grupuri diferite:

1. **Hartuire si abuz sexual:** propunere sexuala sau act de intimidare sexuala fara consimtamantul victimei (verbal sau fizic). A evidentia: comentarii de natura sexuala, a pune intrebari intime, complimente, calificative fizice grosolane, obligarea de a purta uniforma extraordinar de scurta, a lasa pornografie la vedere, a se plimba cu pielea goala prin casa, a te pipai, a te saruta, etc.
2. **Abuz fizic:** lovituri, imbrancituri, palmuiri, etc.
3. **Abuz verbal:** tipaturi, insulte, dispreturi, infravalorari, dispretuiri culturale, insulte xenofobe, insulte de tip sexist, etc.
4. **Discriminare etnica:** infravalorari xenofobe, a plati mai mult pe colega/colegul ta/tau pentru ca este cetatean/a spaniol/a pentru desfasurarea aceiasi munci; insulte religioase, lipsa de respect fata de traditiile culturale diferite de cele spaniole/europene, etc.
5. **Exploatare economica:** salariu mai mic decat "salariul minim pe economie", intarzieri la plata serviciilor prestate, plati inexistente, orarii prelungite, conditii rele de munca.
6. **Altele:** acuzatii false de furt de obiecte in domiciliul unde se lucera, retinerea pasaportului, lipsa zilelor libere, imposibilitatea de a merge la medic, etc.

In situatii de abuz:

-  Nu uita ca toate infractiunile ca si agresiunea sexuala sau fizica se denunta.
 -  Cere imediat consultanta la Politie, Centrul Serviciilor Sociale, de Sanatate sau a Femeii din Alcalá de Henares. Pentru orice nelamurire cere ora cu lucratorul/lucratoarea social/a.
 -  Mergi imediat la medic, procurand sa nu elimini "probele" agresiunii (sperma, zgaraituri, vanatai). In centrul de sanatate ti se va da un "Raport de Leziuni", foarte important ca si proba in cazul in care vei decide sa iei masuri legale.
 -  In caz de denuntare la Politie, solicita un/o avocat/a din oficiu si, daca nu vorbesti spaniola, un/o interpret/a. Te va ajuta sa urmezi procedurile necesare denuntarii situatii de abuz care ai traito. In Spania asistenta avocatului/ei acordata persoanelor cu putine resurse economice este gratuita si este considerata un drept uman intangibil.
-  Toate abuzurile impotriva drepturilor tale ca si fiinta umana si lucrator/toare constituie o infractiune, care trebuie denuntata cu o speciala atentie. Abuzul la locul muncii nu este normal si nu trebuie acceptat. Nu-l ingadui! Denunta-l!



Daca ai dubii referitor la situatia si/sau conditiile tale de munca adreseaza-te:

- La Subdirección General de Información Administrativa (Ministerio de Muncii și Problemele Sociale). Str./ Agustín de Bethencourt, 4 și 11. 28003 Madrid. Tel. 91.456.16.65.
- Sindicatul din Alcalá de Henares ca și U.G.T.(Uniunea Generală a Muncitorilor) Str./ Simón García de Pedro, nr 2. Tel. 91 888 08 18 sau C.C.O.O. (Sindicatul Comisiilor Muncitorești) Vía Complutense, nr. 19. Tel. 91 280 06 52/53.
- Asociații sau instituții din municipio, care să desfășoare programe de orientare, informare sau consultanță juridică sau de muncă.

Dacă suferi orice tip de abuz:

- Poliția Locală. Str./ Avellaneda fără/nr. Tel. 91 877 35 60.
- Centrul Municipal de Sănătate. Str./ Santiago nr. 13. Tel. 91 8885491
- Departamentul Serviciilor Sociale. Piața Navarra fără/nr. Tel. 91 880 27 33
- Centrul de Consultanță a Femeii. Str./ Siete esquinas, 2. Tel. 91 881 64 61.
- PUNCTUL MUNICIPAL OBSERVATOR AL VIOLENTEI. Piața Cervantes, 22, 1º. Tel. 91 882 51 31.

Elabora:

Concejalía de Familia, Salud, Servicios Sociales y Consumo



Consejería de Familia y Asuntos Sociales

Colabora:

**Foro Municipal para la Inmigración
de la Ciudad de Alcalá de Henares**