

# GHID PENTRU ACTIVITATEA ÎN SERVICIUL DOMESTIC ȘI DE ÎNGRIJIRE

## ✓ Pentru cine este valabil?

Pentru persoanele care lucrează în **serviciul domestic sau de îngrijire la domiciliu**, angajate direct de un **angajator particular**.

## ✗ NU este valabil:

Pentru **persoanele care au un contract cu o companie** care trimite persoane să furnizeze servicii pentru diferite familii, **în regim general**.

## 📄 CONTRACTUL DE MUNCĂ

✓ Poate fi încheiat **în scris sau verbal**.

## ✓ Este obligatoriu:

- Să fie **înregistrat la Sistemul de Securitate Socială**.
- Să se **realizeze în scris la solicitarea uneia dintre părți** sau dacă va dura **4 sau mai multe săptămâni**.

## ✗ NU se pot încheia:

- Contracte de **formare și ucenicie** (*contrato de formación y aprendizaje*).
- Contracte de **stagiu** (*contrato de prácticas*).

## Trebuie să includă:

- **Datele de identificare** ale angajatului și angajatorului.
- **Data începerii** relației de muncă și **durata** (doar pentru contractele temporare).
- **Adresa** centrului de lucru.
- Durata **zilei de muncă**.
- Durata **vacanțelor anuale**.
- Dacă sunt convenite ore de **prezență**, numărul de ore pe săptămână și dacă acestea vor fi plătite sau compensate cu timp de odihnă.
- Dacă **șederea peste noapte** este convenită la adresa angajatorului, câte nopți pe săptămână.
- **Cuantumul salariului** și dacă este prevăzută și **plata în natură** a unei părți (hrană, cazare, alte facilități).

## 🕒 TIMPUL DE LUCRU

Cu normă întreagă: **maxim 40 de ore pe săptămână** (plus orele de prezență, dacă e cazul).

## 🛏️ Timpul de odihnă

Între **două zile** de muncă:

- Cu **normă întreagă, 12 ore**.
- Dacă lucrați **intern, 10 ore**.

La **final de săptămână**:

- Minim **36 de ore** (de regulă, sâmbătă după-amiază sau luni dimineața și toată ziua de duminică).

## 📞 Timpul de prezență (*tiempo de presencia*)

- Timpul în care lucrătorul este **disponibil la domiciliul angajatorului**, fără a munci.
- Dacă sunt îndeplinite aceleași sarcini ca în zilele de muncă, se consideră timp de lucru normal.
- Poate fi **plătit** (cel mult 20 de ore/săptămână) sau **compensat cu pauze** echivalente, prin acordul părților.

## 🧳 Vacanțe și concedii

În caz de **normă întreagă și normă parțială**

- 30 de zile calendaristice de concediu.
- Pot fi împărțite în mai multe perioade, dar cel puțin una dintre ele trebuie să fie de 15 zile la rând.
- Perioada va fi convenită între angajator și lucrător.
- Dacă nu există niciun acord, fiecare parte poate stabili o perioadă de 15 zile.

Dacă **lucrați pe ore** (mai puțin de 120 de zile pe an), plata concediului este deja inclusă în salariu, dar se pot conveni, prin acord, zile libere pentru concediu.



- Aveți dreptul la **aceleași permise și sărbători legale** ca restul lucrătorilor.
- În concediul Dvs., **nu aveți obligația de a locui în casa familiei sau de a o însoți în vacanță**.

## € SALARIZARE ȘI SALARIU

- Angajatorul are obligația de a vă înmâna statul de plata (*nómina*), cu toate **remunerațiile** pe care le primiți (inclusiv salariul în natură sau orele de prezență) și **deducerile de asigurări sociale**.
- Salariul **nu poate fi mai mic decât Salariul Minim Interprofesional** (ținând cont dacă lucrați cu normă întreagă, parțială sau cu jumătate de normă) dar puteți negocia o sumă mai mare.
- Salariul în natură nu poate fi mai mult de 30% din salariul total.
- Trebuie să primiți **în numerar cel puțin Salariului Minim Interprofesional** care vă corespunde.
- În cazul muncii cu normă întreagă și cu normă parțială, aveți dreptul la **două plăți extraordinare** pe an (*pagas extraordinarias*), întotdeauna proporțional cu timpul pe care l-ați lucrat.
- Dacă lucrați cu ora, în salariul pe care îl primiți sunt incluse plățile extraordinare.

În **statul de plata** (*nómina*) pe care îl primiți, **nu va fi inclus impozitul pe venit pentru persoane fizice** (IRPF), ca în alte locuri de muncă. În funcție de veniturile dvs., este posibil să aveți obligația de a **depune declarația de venit** (*declaración de la renta*).



## ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

- Cel mai frecvent mod de a încheia o relație de muncă cu un lucrător în serviciul domestic este "**desestimient**" (încetare a contractului de muncă prin renunțarea angajatorului), care nu este același lucru cu "*despido*" (concediere).
- Angajatorul trebuie să vă **notifice în scris**, indicând clar că este vorba despre "desestimient".

### Timpul pentru notificare:

- Timpul lucrat mai mult de 1 an: cel puțin 20 de zile.
- Timpul lucrat mai puțin de 1 an: cel puțin 7 zile.



Notificarea poate fi **înlocuită cu o compensație** echivalentă cu salariul pentru 20 de zile sau pentru 7 zile, după caz.

### Sume încasate:

- În același timp cu notificarea, angajatorul trebuie să vă plătească o **indemnizație echivalentă cu salariul corespunzător a 12 zile calendaristice pe an lucrat**, cu o limită de șase plăți lunare.
- La această sumă trebuie adăugat "**finiquito**" (salariul convenit pentru timpul lucrat în luna curentă).

## SECURITATE SOCIALĂ

### Cine este responsabil de înregistrarea contractului la Sistemul de Securitate Socială?

- Dacă aveți un singur angajator cu normă întreagă sau parțială de mai mult de 60 de ore/lună: angajatorul.
- Dacă aveți mai mulți angajatori cu mai puțin de 60 de ore/lună pentru fiecare: angajatorul sau Dvs., prin acord.

### Ce formalități trebuie realizate?

- Afiliere, înregistrare, eventuale schimbări de date și plata contribuției pentru lucrător.
- Dacă Dvs. veți plăti părțile pentru cotizare la sistemul de securitate socială, veți plăti atât partea corespunzătoare angajatorului (pe care trebuie să v-o înmâneze separat), cât și pe a dumneavoastră.

### Aveti dreptul la prestația pentru șomaj?

**NU, nu puteți încasa prestația pentru șomaj și nici ajutoarele derivate** (de ex., pentru șomeri cu vârstă peste 52 de ani), întrucât cu acest tip de contract nu se cotizează pentru această prestație.



- Bazele și tipurile de cotizare sunt actualizate anual.
- Verificați-vă Rezumatul Activității Profesionale (informe de vida laboral) pe site-ul Institutului Național de Securitate Socială, pentru a verifica dacă se realizează cotizarea la sistemul de securitate socială pentru dumneavoastră.



AMBASADA ROMÂNIEI  
în Regatul Spaniei

Material realizat în colaborare între  
UGT și Ambasada României în Spania

