

Înțelege ce semnezi

Ce este acest document?

Acest document este un ghid pentru înțelegerea conceptelor legate de muncă și salarizare într-un mod simplu ajutând astfel oamenii, în special pe cei cu handicap.

De aceea, acest ghid:

- A fost scris într-un limbaj simplu, ușor de citit.
- Obiectivul său este ca oamenii să poată semna contracte de muncă înțelegând bine ceea ce fac.
- Își propune să garanteze autonomia personală și emanciparea individuală.



Emanciparea apare când o persoană simte că deține controlul asupra vieții sale și că poate lua propriile decizii.

La ce ajută ghidul?

Acest ghid este util pentru:

- A înțelege cuvintele importante dintr-un contract sau un fluturaș de salariu.
- A-ți cunoaște drepturile și obligațiile în calitate de lucrător sau lucrătoare.
- A afla de ce documente ai nevoie și ce informații trebuie să verifici înainte de a semna un contract.

În acest document vei găsi:

- Sfaturi importante.
- Un ghid de concepte într-un limbaj ușor de citit:
 - Concepte referitoare la salarizare și contract.
 - Concepte referitoare la handicap.

Definițiile apar în ordine alfabetică. Dacă găsești un cuvânt într-o definiție pe care nu îl înțelegi, acesta ar putea fi definit mai jos.

Dacă nu îl găsești, nu ezita să ne contactezi pentru a te putea ajuta.

Telefon: 972 181 010

E-mail: info@fundacioneurofirms.org

Sfaturi importante

Înainte de a semna un contract, este important să verifici atent toate detaliile pentru a te asigura că totul este corect și că înțelegi ce semnezi.

Iată câteva sfaturi simple care te pot ajuta:

Verifică datele tale personale

Asigură-te că numele, prenumele, nr. DNI sau NIE, adresa și numărul de Securitate Socială sunt scrise corect.

Uită-te peste contract

Asigură-te că salariul, sarcinile și celelalte condiții sunt cele care ți-au fost explicate

Sfaturi importante

Verifică salariul

- Salariul nu poate fi niciodată mai mic decât salariul minim interprofesional (SMI), care se modifică anual.
- Dacă lucrezi mai puține ore, verifică dacă tariful orar este corect conform SMI pe oră.

Întreabă dacă ai nedumeriri

Discută cu Departamentul de Resurse Umane al companiei tale dacă ai neclarități

SMI este suma minimă de bani pe care o companie trebuie să o plătească angajaților săi prin lege.



Ghid de concepte într-un limbaj ușor de citit

Concepte referitoare la salarizare și contract

Aici îți explicăm într-un mod simplu cuvintele din contracte și de pe fluturașii de salariu, ca să le înțelegi bine.



Contract colectiv

Este un acord care explică drepturile și obligațiile lucrătorilor și ale companiei.

Abordează aspecte precum:

- Zilele de concediu.
- Zilele libere.
- Ziua de lucru.

Există diferite contracte în funcție de sector, regiune sau companie.

Categorie profesională

- Este o decizie din contractul colectiv care stabilește sarcinile pe care le ai de îndeplinit în funcție pregătirea și experiența ta.
- De asemenea, definește salariul minim pe care îl poți câștiga.

Dacă nu știi care este al tău, întreabă compania.

Cotizații la Securitatea Socială

Sunt banii reținuți din salariul tău.

Acești bani sunt folosiți pentru lucruri precum:

- Șomaj.
- Pensie.
- Formare profesională.
- Cazuri de boală.

Distribuția orară sau programul de lucru

Este modul în care îți sunt organizate orele de lucru.

Poate fi, de exemplu:

- De luni până vineri.
- De luni până duminică.

Acest lucru apare și în contract.

Consult medical

Este examenul medical pe care îl solicită unele companii la începerea contractului.

Servește la a verifica dacă nu ai probleme de sănătate care să te împiedice să îți desfășori activitatea.

Acest examen este voluntar, dar, dacă nu îl faci, compania poate decide să nu te angajeze,

întrucât nu știe dacă poți presta munca.



Fluturaș de salariu

Este un document care explică suma câștigată din munca ta.

Include:

- Salariul tău brut.
- Impozitele și cotizațiile care îți sunt reținute.
- Salariul tău net.

Trebuie să ai întotdeauna acces la fluturașul de salariu.

Grup de cotizație

Este un grup pe care Securitatea Socială îl alocă, în funcție de tipul de muncă pe care o prestezi.

Există 11 grupuri diferite.

Folosește la calculul ajutoarelor, șomajului în viitor etc.



Indemnizație

Sunt banii pe care ți-i dă compania la încheierea contractului dacă, de exemplu:

- Contractul tău se încheie. Ai dreptul la 1 zi de salariu pentru fiecare lună în care ai lucrat.
- Ești concediat(ă) fără motiv (concediere nejustificată).

Important:
dacă alegi să renunți la locul de muncă sau nu treci de perioada de probă, nu vei primi indemnizație.

IVP

Acestea sunt inițialele pentru impozitul pe venit personal.

Sunt banii reținuți din salariul tău în fiecare lună pentru plata impozitelor.

Suma depinde de anumite aspecte:

- Câți bani câștigi.
- Situația ta personală (dacă ai un handicap, descendenți etc.).
- Dacă ai un handicap, acest impozit poate fi mai mic.



Loc de muncă

Este adresa exactă a locului unde urmează să lucrezi.

Număr de membru

Este un număr dat de Securitatea Socială, care te identifică în calitate de lucrător. Poți găsi acest număr pe fluturașul de salariu, pe cardul de sănătate sau întrebând la Securitatea Socială.

Ai nevoie de el pentru a putea:

- Cotiza.
- A avea acces la pensii, subvenții sau beneficii.

Preaviz

Este notificarea obligatorie pe care compania sau tu trebuie să o dați dacă doriți să reziliați contractul înainte de încheierea acestuia.

- Dacă te concediază compania, trebuie să te anunțe în prealabil.
- Dacă decizi să renunți la locul de muncă, trebuie, de asemenea, să anunți din timp.

Preavizul este important astfel încât cealaltă parte să aibă timp să se organizeze.

Neanunțarea poate duce la o penalizare financiară:

- Reținerea unei sume din salariul compensatoriu.
- Plata unei sume suplimentare.

Pensii

Sunt banii pe care îi primești lunar când nu mai poți lucra.

De exemplu:

- Dacă te pensionezi.
- Dacă ai o invaliditate permanentă.

Pensiile sunt plătite de Securitatea Socială și depind de cotizațiile pe care le-ai adus pe durata vieții profesionale.

Plată dublă

Este salariul suplimentar pe care îl primești în unele luni, în mod normal, de două ori pe an, în funcție de contract.

Fiecare plată suplimentară este de obicei salariul pe o lună.

Unele companii pot să împartă acești bani și să îi adauge la salariul fiecărei luni în loc să ofere plăți duble.

Acestea se numesc „prime eșalonate”.



Perioadă de probă

Este perioada inițială din contract, în care tu sau compania îl puteți rezilia fără a prezenta motive sau a plăti despăgubiri.

Depinde de post și poate dura:

- O lună.
- Trei luni.
- Șase luni.

Retragere voluntară

- Este decizia de a renunța la locul de muncă înainte de încheierea contractului.
- Este decizia ta și, dacă faci acest lucru, nu vei avea dreptul la indemnizație.

Salariu de bază

Este salariul fix pe care îl primești în fiecare lună fără a lua în calcul sume suplimentare precum bonusurile.

Salariu brut

Este salariul total înainte de deducerea impozitelor și cotizațiilor. De obicei, se negociază și poate fi orar, lunar sau anual.

Salariu net

Este suma pe care o încasezi în fiecare lună după deducerea impozitelor și cotizațiilor.

Salariu compensatoriu

Este ultima plată pe care o primești când încetezi să mai lucrezi la o companie.

Include:

- Zilele în care ai lucrat și pentru care nu ai fost plătit(ă).
- Plățile suplimentare.
- Concediile pe care nu ți le-ai luat.
- Indemnizația, dacă este cazul (pentru concediere sau rezilierea contractului).

Sporuri

Sunt sumele suplimentare care se adaugă la salariul de bază. De exemplu:

- Spor de noapte (pentru munca de noapte).
- Spor de productivitate (pentru o muncă mai bună și mai rapidă).
- Spor de mobilitate (pentru a ajunge la serviciu dacă locuiești departe).

Subvenții și beneficii

Sunt ajutoarele financiare pe care le primești în situații precum următoarele:


- Dacă nu ai loc de muncă sau perioada de șomaj s-a încheiat.
- Ai o boală sau ai suferit un accident care te împiedică să lucrezi.
- Ai descendenți sau rude în îngrijire.

Semnarea contractului

Trebuie să semnezi contractul înainte de a începe lucrul sau în aceeași zi.

Asigură-te că păstrezi o copie a contractului.

Atât tu, cât și compania trebuie să semnați toate paginile



Aceste ajutoare se supun unor cerințe și sunt gestionate de Securitatea Socială și de alte instituții publice.

Zi de lucru

Este numărul de ore pe care le lucrezi.
Ar putea fi:

- Normă întreagă: de obicei, 40 de ore pe săptămână.
- Normă parțială: sub 40 de ore sau mai puțin decât prevede contractul.

Zile de concediu

Este timpul de odihnă pe care îl ai în fiecare an cât timp continui să îți încasezi salariul.

Prin lege, dispui de minimum 30 de zile pe an (2 zile și jumătate pentru fiecare lună în care ai lucrat).

În unele cazuri, prin contractul colectiv poți avea mai multe zile.

Sâmbăta, duminica și sărbătorile nu sunt considerate concedii.



Concepte privind handicapul

Ajustări rezonabile

Sunt modificări pe care compania le face pentru a adapta munca la nevoile persoanelor cu handicap ori de câte ori este posibil.

Acest lucru asigură egalitatea și incluziunea.

Centru special de ocupare a forței de muncă (CEE)

Este o companie creată pentru a oferi locuri de muncă adaptate persoanelor cu handicap sau aflate în situații de excluziune socială.

Majoritatea angajaților săi trebuie să fie persoane cu handicap.



Certificat de handicap

Este un document care recunoaște oficial că ai un handicap.

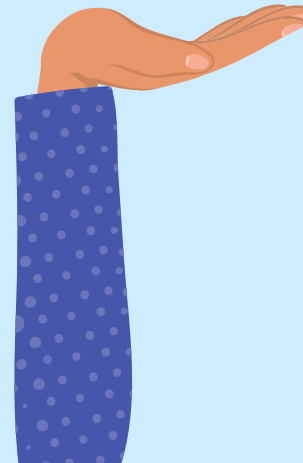
Un handicap este considerat certificat (oficial) atunci când este mai mare sau egal cu 33%.

Acest certificat evaluează dacă sănătatea îți afectează viața de zi cu zi și în ce măsură.

- Poate fi definitiv sau revizibil (este revizuit la o dată specificată).
- Ți se atribuie un procent de dizabilitate în funcție de situația ta.

Acest certificat este eliberat de comunitatea autonomă în care locuiești, dar este valabil pentru toată Spania.

Dacă ai un handicap mai mare sau egal cu 33% și informezi Securitatea Socială, companiile care te angajează pot primi ajutoare.



Contract bonificat

Este un tip de contract prin care compania primește ajutoare financiare. De exemplu:

- Bonificații la Securitatea Socială.
- Stimulente fiscale.

Aceste contracte se încheie în următoarele cazuri:

- Pentru persoanele cu handicap.
- Pentru persoanele sub 30 de ani sau peste 45 de ani care nu au lucrat timp de mai mult de 1 an.
- Pentru victimele violenței de gen.

Acest contract nu poate fi utilizat de agențiile de muncă temporară (ETT), însă respectă LGD.



Invaliditate temporară

Este imposibilitatea de a lucra o perioadă de timp,
din cauza unor situații precum următoarele:

- O boală obișnuită.
- Un accident care nu este legat de muncă.
- Un accident de muncă sau o boală profesională.

Se mai numește și „concediu medical”.
Dacă durează mai mult de 1 an, se poate evalua
dacă invaliditatea va deveni permanentă.



Invaliditate permanentă

Este imposibilitatea de a mai lucra după o invaliditate temporară și un tratament medical.

Institutul Național de Securitate Socială (El Instituto Nacional de la Seguridad Social - INSS) decide dacă ai dreptul la acest handicap.

Există diferite grade, în funcție de cât de mult îți afectează munca:

- Parțial: poți lucra, dar cu unele limitări.
- Total: nu poți presta munca ta obișnuită, dar poți presta alte munci.
- Absolut: nu poți presta niciun fel de muncă.
- Handicap grav: ai nevoie de ajutorul unei alte persoane pentru a-ți desfășura activitățile zilnice.

Aceste grade pot fi revizuite și modificate dacă sănătatea ta se îmbunătățește sau se înrăutățește.



Legea generală privind handicapul (Ley General de la Discapacidad - LGD)

Este o lege care obligă companiile cu peste 50 de angajați să aibă în echipă cel puțin 2% persoane cu un handicap mai mare sau egal cu 33%.

Ofertă de muncă pentru persoanele cu handicap sau invaliditate

Companiile trebuie să respecte LGD și pot oferi locuri de muncă:

- În companii obișnuite.
- În centre speciale de ocupare a forței
- de muncă (CEE).



Redactare: Eurofirms

Adaptare la un limbaj ușor de citit: Germán Medina și Laia Vidal (Asociația Lectura Fácil)

Design și machetare: Maria Balsells



Document adaptat de către Asociația Lectura Fácil la directivele internaționale ale IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions – Federația Internațională a Asociațiilor și Instituțiilor de Bibliotecă) pentru a ușura înțelegerea acestuia.
www.lecturafacil.net