

POST-MEET



POST-MEET

Information actions for posting in the
construction sector



УСЛОВИЯ НА ТРУД И КОМАНДИРОВАНЕ В СТРОИТЕЛНИЯ СЕКТОР В ИСПАНИЯ

1. ПРИЛОЖИМА ЗАКОНОУСТАНОВЕНА МИНИМАЛНА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Минималната професионална работна заплата (SMI) в Испания е МРЗ на работник на пълен работен ден и се определя ежегодно от правителството, след консултация с национално представителни синдикати и работодатели. През 2025 г. минималната заплата на месец е 1184 евро, разпределени в 14 плащания или 1381 евро за 12 плащания. (фиксирано 39,47 евро бруто на ден).



2. ДОГОВОРЕНИ МИНИМАЛНИ РАБОТНИ ЗАПЛАТИ В СТРОИТЕЛНИЯ СЕКТОР ПО КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР

Съществува практика заплатите да се определят в колективните трудови договори в строителния сектор. Съществува основен регламент, установен в Общото споразумение за строителния сектор, но във всяка провинция и автономна общност има споразумение, което има за цел да подобри условията на труд, определено от държавното споразумение. Други фиксирани елементи на възнаграждението в допълнение към минималната работна заплата могат да бъдат определени с провинциални споразумения, които могат да бъдат разгледани на уебсайта на Националната строителна конфедерация (CNC).



Information actions for posting in the construction sector

3. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ПЛАЩАНИЯ

В допълнение към минималната работна заплата могат да се изплащат надбавки, основани на специфични условия като:

- **Надбавка за стаж и надбавка за инвалидност** според личните условия или суми
- **Надбавки, обвързани с условията на труд** (нощен труд или изключително токсичен, тежка или опасна работа): за тежка, токсична или опасна работа, получават увеличение от 20% от основното си възнаграждение. Ако такава работа се извършва за половин работен ден или по-малко, увеличението е 10% бонус. За нощен труд, бонусът е равен на 25% от основната заплата.
- **Допълнителен бонус, предвид мобилността на работниците**, се дава за транспортни разходи, които да компенсират работниците за разходите, направени по време на пътуване до работното място. Той следва да се изчислява съгласно всеки провинциален колективен трудов договор.

Възможно е отпускане на допълнителни плащания за инструменти и работно облекло, дневни надбавки с компенсационен характер (да компенсират разходите на работника за храна и настаняване, направени в резултат на неговото командироване).

4. СЕКТОРНИ ФОНДОВЕ

Испания няма секторни фондове за работници в строителния сектор.

5. МАКСИМАЛНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА РАБОТНИЯ ДЕН И МИНИМАЛНИ ПЕРИОДИ НА ПОЧИВКА

Максималната продължителност на **обичайната работна седмица е 40 часа**.

Между края на един работен ден и началото на следващия трябва да изминат най-малко 12 часа.

Нормалният брой часове действителен труд не може да надвишава 9 на ден. Когато продължителността на непрекъснат работен ден надвишава 6 часа, се предоставя почивка не по-малка от петнадесет минути.

6. ГОДИШЕН ОТПУСК

Продължителността на платения годишен отпуск, който не може да бъде заместен с финансово обезщетение, е договорената в колективния трудов договор или индивидуалния договор. В никакъв случай продължителността му **не може да бъде по-малка от 30 календарни дни, от които 21 трябва да са работни** и трябва да започва в работен ден, но не от петък.

7. ОСНОВНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА

Ключова роля в оценката и смекчаването на рисковете по време на строителството има **промотър**, който гарантира, че всички участващи в изпълнението на строителните дейности, са наясно със специфичните рискове на обекта и превантивните мерки.

Координаторът по здравословни и безопасни условия на труд по време на изпълнение на работата е длъжен да предостави на всяка фирма, присъстваща на обекта, включително

на самонаетите работници, информацията и средствата, необходимостта за тяхната координация. В сектора на строителството по-голямата част от отговорността за превантивния контрол е на главния изпълнител. Той трябва да планира, организира и контролира действията, необходими за ефективна координация между компаниите и самонаетите работници, които зависят от него. Той също така трябва да изготви план за

здравословни и безопасни условия на труд за обекта, в който подробно са описани всички работни процедури. Изпълнителят също така непрекъснато наблюдава дейността на подизпълнителите и самонаетите работници. Относно командированите работници, работодателят е длъжен да им предостави необходимата информация и обучение за здравословни и безопасни условия на труд, както и необходимото работно оборудване. Информацията, която компаниите трябва да предоставят на работниците, трябва да бъде предоставена преди започване на работата

8. ОТГОВОРНИ ИНСТИТУЦИИ ПРИ ПРОБЛЕМИ С БЕЗОПАСНОСТТА И ЗДРАВЕТО ПРИ РАБОТА

Отделът за превенция на компанията, ако проблемите с безопасността са насочени към дейности, които могат да представляват сериозен риск за работниците. В областта на строителството повечето отговорности по отношение на превантивните въпроси се носят на главния изпълнител. **Инспекторатът по труда и социалното осигуряване (ITSS)** е отговорен за надзора върху спазването на разпоредбите за превенция на професионалните рискове, като предлага съответните санкции на компетентния орган по труда в случай на неспазване. В случай на трудова злоупотреба, Законът за превенция на професионалните рискове установява, че работодателят е длъжен да уведоми писмено органа по труда за всяко увреждане на здравето на работниците.

Системата за докладване на злоупотреби (DELTA) понастоящем е отговорност на Главната хазна за социално осигуряване (TGSS). Настоящата система изисква членство в испанската служба за социално осигуряване, за да се използва, така че понастоящем командированите работници не могат да изпълняват задължението за деклариране на злоупотреби.

9. ЗАДЪЛЖЕНИЯ ЗА ДЕКЛАРАЦИИ ОТ РАБОТОДАТЕЛИ ПРИ НАЗНАЧАВАНЕ НА КОМАНДИРОВАНИ ЛИЦА

Информацията, която работодателите трябва да предоставят на командированите работници в Испания, се основава на съществуващите национални разпоредби, тъй като Директива 2019/1152/ЕС относно прозрачни и предвидими условия на труд все още не е транспонирана в Испания.

Съгласно Закон 45/1999 относно командироването на работници в рамките на транснационално предоставяне на услуги е установено, че работодателят трябва да съобщи на работника предварително, информация относно основните условия на трудовия договор, включително: място на работа, продължителност на командировката, възнаграждение, условия за настаняване и престой, професионални рискове, приложимо законодателство, процедури за подаване на жалби. Повечето от тези основни условия на договора са изложени в колективния трудов договор, приложим за работното място. Този трудов договор може да определя и допълнителни условия за докладване от страна на работодателя.



Information actions for posting in the construction sector

10. СПЕЦИФИЧНИ ПРАВИЛА ПРИ КОМАНДИРОВАНЕ НА ГРАЖДАНИ НА ТРЕТИ ДЪРЖАВИ

За работещи в компании от трети държави се прилагат същите задължения, както за такива от ЕС/ЕИП, доколкото тези компании могат да предоставят услуги в Испания в съответствие с разпоредбите на приложимите международни конвенции.

11. ИЗИСКВАНИЯ ПРИ НАЕМАНЕ ОТ ПОДИЗПЪЛНИТЕЛ

В Испания за всички строителни дейности с режим на подизпълнение, всеки изпълнител е длъжен да поддържа книга за подизпълнение. По този начин всеки строителен обект ще има една или повече книги за подизпълнение, в които ще се записва цялата информация за съвместното участие на фирмите на обекта. В тази книга се определят нивата на подизпълнение, както и взаимоотношенията между различните фирми, участващи в работата, така че да може да се определи отговорността за задълженията по заплащане на трудовите възнаграждения.

12. ПОЛЕЗНИ УЕБСАЙТОВЕ С ИНФОРМАЦИЯ ЗА КОМАНДИРОВАНЕ И ТРУДОВИ ПРАВА

Единен информационен портал за трудови въпроси: https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/desplazamiento/index.htm

Eures уебсайт за условията на труд и живот в Испания: https://eures.europa.eu/vivir-y-trabajar/condiciones-de-vivir-y-trabajar/condiciones-de-vivir-y-trabajar-spain_es



Co-funded by the
European Union

„Финансирано от Европейския съюз.

Изразените възгледи и мнения са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на ГД „Заетост, социални въпроси и приобщаване“. Нито Европейският съюз, нито органът, предоставящ помощта“ не носят отговорност за тях.”

Post-meet — Information actions for posting in the construction sector/ Post-meet (Project 101140103 — Post-meet)

За повече информация, моля посетете уебсайтовете на партньорите по проекта или ни пишете на info@aeip.net.