

Guide on posting in construction sector

Spain



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Guide on posting in construction sector

Spain



Co-funded by
the European Union

Introducere

Avertisment important și obiectivele ghidului

Acest ghid oferă informații detaliate privind condițiile de muncă și procedurile aplicabile în sectorul construcțiilor, inclusiv cele referitoare la posturile de muncă.

Elaborat în cadrul proiectului Post-meet finanțat de UE (Nr. 101140103), face parte dintr-un set de publicații adresate Bulgariei, Italiei, Poloniei, Sloveniei și Spaniei.

Proiectul Post-meet își propune să îmbunătățească disponibilitatea informațiilor privind detașarea pentru muncitori și angajatori, sprijinind astfel respectarea legislației. De asemenea, ajută organizațiile partenere să își îmbunătățească canalele de comunicare. Mai multe informații despre proiect pot fi găsite pe paginile web ale organizațiilor care găzduiesc acest ghid. Ideea a fost de a completa sursele oficiale de informații existente pe această temă și de a se concentra asupra prevederilor naționale referitoare la detașarea în sectorul construcțiilor.

Ghidul este conceput pentru a se adapta situației standard în care muncitorii detașați rămân afiliați în scopuri de securitate socială în țara lor de origine și sunt supuși legislației țării gazdă pentru anumite aspecte. După cum se explică mai jos, există excepții de la această regulă, de exemplu, în cazul detașărilor pe termen lung sau dacă muncitorul este trimis să înlocuiască o altă persoană.

Deși recomandăm solicitarea de consiliere personalizată, dacă este necesar, vă reamintim că prevederile prezentate în acest ghid pot fi suspuse evoluției ca urmare a modificărilor surselor juridice relevante, precum și a jurisprudenței naționale și europene, ceea ce poate afecta în special limitele prevederilor naționale aplicabile în cazurile de detașare.

Fundația Profesională a Construcțiilor din Principatul Asturias (Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias – FLC Asturias)

Fundația Profesională a Construcțiilor din Principatul Asturias (FLC Asturias), o organizație socială și sindicală fără scop lucrativ și, prima fundație sindicală din sectorul construcțiilor din Spania, a fost creată în 1988 pentru a sprijini profesioniștii din industria construcțiilor din Asturias. Este o instituție mixtă creată de Confederația Asturiană a Construcțiilor (Confederación Asturiana de la Construcción – ASPROCON) și sindicatele Comisiile de Habitat ale Muncitorilor din Asturias (Comisiones Obreras del Hábitat de Asturias – CCOO Hábitat) și Federația Industriei, Construcțiilor și Agriculturii a Uniunii Generale a Muncitorilor (Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores UGT – FICA). Dispune de două sedii în Asturias.

Misiunea sa este de a furniza servicii de interes general pentru sectorul construcțiilor din Principatul Asturias, prin gestionarea comună a agenților sociali și conectarea resurselor în favoarea muncitorilor și a întreprinderilor din acest sector.

Viziunea sa este de a sprijini sustenabilitatea, dezvoltarea și îmbunătățirea sectorului construcțiilor din Principatul Asturias prin îndeplinirea obiectivelor sale fondatoare printr-o gestionare eficace și eficientă a resurselor disponibile, în condiții de imparțialitate și transparență.

Dispune de o Școală de Formare Profesională cu o gamă largă de cursuri specializate pentru muncitorii din sector. Acordă ajutoare financiare și beneficii sociale care recompensează loialitatea față de sector și sprijină muncitorii și familiile acestora. Încurajează cercetarea, dezvoltarea și promovarea activităților care previn accidentele și îmbunătățesc sănătatea și siguranța la locul de muncă. Sprijină accesul la prima locuință pentru muncitorii din sector. Încurajează cercetarea științifică și tehnică în sectorul construcțiilor, sprijinind utilizarea noilor tehnologii, și promovează reputația sectorului construcțiilor din Asturias, atât în Spania cât și în străinătate.

Confederația Asturiană a Construcțiilor Asprocon (Confederación Asturiana de la Construcción – CAC - ASPROCON)

CAC-ASPROCON, asociația patronală care reprezintă sectorul construcțiilor din Asturias, a fost creată în anul 2009 prin fuziunea dintre CAC, creată în 1978, și ASPROCON. Are două sedii, cel principal în Oviedo și altul în Gijón. Are peste 300 de companii asociate care operează în diferite subsectoare: Dezvoltatori imobiliari, specializați în toate tipurile de construcții rezidențiale; Antreprenori, implicați în construcția de proiecte de mare anvergură, construcții publice și private și proiecte de renovări; și Industrie și Servicii pentru construcții, care dezvoltă diverse activități care reprezintă întregul lanț valoric al sectorului.

CAC-ASPROCON sprijină în mod constant membrii săi, oferindu-le servicii de consultanță în diverse domenii (juridic, muncă, fiscal, prevenirea riscurilor profesionale, calitate, mediu, activități internaționale, licitații și oferte etc.), organizează activități de formare și elaborează și diseminează rapoarte tehnice.

Misiunea sa este de a apăra, conduce și reprezenta interesele generale ale tuturor companiilor asociate în fața administrațiilor publice, instituțiilor și societăților din Principatul Asturias. Este membră a mai multor asociații naționale din sector și promovează internaționalizarea companiilor sale membre.

Viziunea sa este de a fi principalul punct de referință pentru companiile din sector printr-o organizare eficientă, flexibilă și transparentă, formată din profesioniști cu înaltă calificare.

Ce este detașarea transnațională a muncitorilor?

În conformitate cu Directiva 96/71/CE (modificată prin Directiva 2018/957/UE) și Regulamentul (CE) 883/2004, noțiunea de “detașare a muncitorilor” este utilizată pentru a defini normele aplicabile în cazul mobilității temporare a muncitorilor în cadrul unei prestări de servicii în Uniunea Europeană.

Condițiile necesare pentru detașare sunt existența și menținerea unei relații de muncă între un angajator, care trebuie să fie stabilit în mod obișnuit într-un Stat Membru al UE (întreprinderea care detașează), și un muncitor care este angajat în mod obișnuit în cadrul acesteia și care este trimis la o întreprindere cu sediul într-un alt Stat Membru al UE (întreprinderea gazdă) pentru a presta un serviciu pe o perioadă limitată. Cele două întreprinderi trebuie să fie legate printr-o relație contractuală (spre exemplu, subcontractare), prin participarea în același grup sau printr-un contract de furnizare de muncă temporară, în cazul detașării de către o agenție de muncă temporară.

În mod general, muncitorii detașați rămân afiliați la instituțiile de securitate socială din țara care detașează. Cu toate acestea, ei au dreptul la remunerația definită în legislația și în contractele colective de muncă din țara în care lucrează temporar (denumită țara de destinație sau “țara gazdă”).

În conformitate cu Directiva 96/71/CE, astfel cum a fost modificată prin Directiva UE 2018/957, au dreptul la aplicarea legislației țării gazdă în mai multe domenii, dacă aceasta este mai favorabilă, inclusiv:

- ▶ perioadele maxime de muncă și perioadele minime de odihnă;
- ▶ concediul anual minim plătit;
- ▶ remunerația, inclusiv ratele pentru ore suplimentare și excluderea din schemele suplimentare de pensii pentru limită de vârstă;
- ▶ condițiile de angajare a muncitorilor, în special furnizarea de muncitori de către agențiile de muncă temporară;
- ▶ sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă;
- ▶ măsurile de protecție privind condițiile de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
- ▶ egalitatea de tratament între bărbați și femei și alte dispoziții privind nediscriminarea;
- ▶ condițiile de cazare a muncitorilor, aflați departe de locul lor obișnuit de muncă, dacă sunt asigurate de angajator;
- ▶ indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de călătorie, masă și cazare pentru muncitorii aflați în deplasare în interes de serviciu.

În ceea ce privește sistemele complementare de pensii profesionale, conform articolului 6 din Directiva 98/49/CE a Consiliului, muncitorii pot beneficia în continuare de dispozițiile țării gazdă dacă nu sunt asigurați în Statul Membru de origine.

În conformitate cu Directiva UE 2018/957, cerința “duratei limitate” a detașării se evaluează pe baza circumstanțelor reale, având în vedere natura activităților desfășurate sau presupunerea că muncitorul își va relua activitățile în țara de origine după finalizarea serviciului în străinătate.

În orice caz, Directiva UE 2018/957 a introdus o limită specifică pentru aplicarea legislației muncii din țara gazdă numai pentru anumite aspecte. Să presupunem că detașarea depășește 12 luni (așa-numita “detașare pe termen lung”). În acest caz, muncitorii detașați au dreptul la întreaga gamă de legi ale muncii aplicabile în țara gazdă, excluzând procedurile, formalitățile și condițiile de încheiere și încetare a contractului de muncă (inclusiv clauzele de neconcurență), precum și schemele suplimentare de pensii profesionale. Pe baza unei notificări motivate, în prealabil,

adresate autorităților din țara gazdă, întreprinderea de detașare poate amâna aplicarea normelor privind detașarea pe termen lung până la maximum 18 luni de la începutul detașării.

În cazul detașării, întreprinderile trebuie să depună o declarație prealabilă adresată autorităților din țara gazdă înainte de începerea lucrărilor în străinătate. În conformitate cu Directiva 2014/67/UE, această declarație include detalii necesare pentru identificarea întreprinderii și a muncitorilor implicați, locul de muncă și alte informații suplimentare. În conformitate cu principiul libertății de a presta servicii în UE, această declarație nu este supusă niciunei autorizații formale.

Pe pagina web “Europa ta” dedicată detașării, la secțiunea “Surse utile și contacte”, puteți găsi site-uri web naționale privind detașarea, disponibile de obicei cel puțin în limba engleză, care conțin informații despre condițiile de muncă, contacte utile și modele de declarații.

În plus, pentru a certifica respectarea criteriilor minime necesare pentru menținerea afilierii în țara de origine în timpul lucrărilor în străinătate, în conformitate cu articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, întreprinderile trebuie să solicite eliberarea “formularului A1” autorităților de securitate socială din țara de origine, de preferință înainte de detașare.

De asemenea, este posibil să se mențină afilierea la autoritățile de securitate socială din alte țări din afara UE, dacă există acorduri bilaterale cu țara UE de detașare corespunzătoare.

În alte cazuri, de exemplu în cazul detașării din alte țări din afara UE, în cazul detașării cu o durată mai mare de 24 de luni prevăzută la articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 sau în cazul în care muncitorii detașați sunt trimiși pentru a înlocui alte persoane, muncitorii sunt, de regulă, afiliați la autoritățile de securitate socială din țara gazdă. La cerere, autoritățile competente din țara de origine și din țara gazdă pot conveni asupra unor excepții, cum ar fi menținerea asigurării în țara de origine pentru o perioadă mai lungă de 24 de luni, în interesul persoanelor în cauză (articolul 16).

În ceea ce privește impozitarea remunerației muncitorilor detașați, informațiile relevante trebuie căutate în convențiile bilaterale pentru a evita dubla impozitare. De obicei, aceste convenții respectă așa-numita regulă a celor 183 de zile, care prevede că impozitarea rămâne în țara de origine, cu condiția ca perioada petrecută în străinătate să nu depășească 183 de zile într-un an fiscal.

Condiții de angajare

Care este salariul minim aplicabil în Spania?

Salariul minim pe economie (SMI) este salariul minim plătit unui muncitor pentru o zi de muncă completă. Acesta este stabilit anual de către Guvern, după consultarea cu cele mai reprezentative organizații sindicale și asociații patronale. Salariul minim include numai remunerația bănească. Se înțelege că acest salariu se referă la ziua de muncă legală în fiecare activitate. În cazul în care se lucrează într-o zi mai puține ore, aceasta se plătește proporțional.

În anul 2025 și pentru toate activitățile din agricultură, industrie și servicii, indiferent de sexul și vârsta muncitorilor, acesta este stabilit la 39,47 euro brut/zi, sau 16.576 euro brut/an, distribuit în 14 plăți de 1.184 euro.

Salariul minim pe economie se referă la salariul brut al muncitorilor. Cei 1,184 euro pe lună în 14 plăți, reprezintă salariul total, iar dacă costurile suplimentare sunt repartizate proporțional, acesta va fi de 1.381 euro/lună, în 12 plăți.

Angajatorii care detașează muncitori în Spania trebuie să garanteze salariul minim stabilit în contractele colective aplicabile în locul și sectorul/ramura de activitate, pentru același grup profesional sau categorie ca și muncitorii naționali. Această sumă nu poate fi niciodată mai mică decât salariul minim pe economie (SMI) în vigoare la momentul dat, stabilit de Guvern sau prin decret.

În plus, muncitorii detașați au dreptul la aplicarea remunerației integrale aplicabile în temeiul contractelor colective naționale și provinciale spaniole, astfel cum se detaliază în secțiunile următoare.

Pentru această secțiune, se atașează anexa "COSTURILE SALARIALE ȘI APLICAREA LOR ÎN CONFORMITATE CU CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ DIN SECTORUL CONSTRUCȚIILOR DIN ASTURIAS".

Ce alte elemente ale remunerației se aplică muncitorilor detașați?

Contractele colective provinciale, care pot fi consultate pe site-ul web al Confederației Naționale a Construcțiilor (CNC), pot stabili alte elemente fixe de remunerație, pe lângă salariul minim.

Muncitorul are dreptul la sumele stabilite în acestea, plus rambursarea cheltuielilor efectiv suportate (deplasare, cazare și masă) ca urmare a detașării din străinătate. Aceste cheltuieli se stabilesc în conformitate cu reglementările țării de origine.

Să presupunem că nici contractul de muncă, nici dispozițiile aplicabile raportului de muncă în țara de origine nu precizează dacă elementele indemnizației specifice pentru deplasare sunt

plătite cu titlu de rambursare a cheltuielilor de deplasare sau ca parte a remunerației și care sunt aceste elemente ale remunerației. În acest caz, se va considera că totalitatea diurnelor vor fi achitate cu titlu de rambursare a cheltuielilor. Și nu vor fi luate în considerare la compararea remunerației plătite cu remunerația aplicabilă în conformitate cu legislația spaniolă.

Remunerația include alte beneficii cuvenite în circumstanțe specifice?

Da, pe lângă salariul minim, pot fi plătite indemnizații sau sume bazate pe condiții specifice, cum ar fi:

- Indemnizația pentru vechime și indemnizația pentru dizabilitate în funcție de condițiile personale;
- Beneficii pentru condiții de muncă legate de locul de muncă (muncă de noapte sau muncă excepțional de toxică, grea sau periculoasă) .

Se pot plăti, de asemenea, prime, stimulente, indemnizații pentru munca la normă, pentru activitate sau pentru prezență, sau ore suplimentare, în funcție de calitatea și cantitatea muncii. Angajatorii pot plăti în mod liber și voluntar sume suplimentare.

Indemnizație pentru dizabilitate

1. Muncitorii recunoscuți de organismul oficial competent ca având un grad de dizabilitate au dreptul la o indemnizație personală în cuantumul stabilit în contractul colectiv sectorial.
2. Gradul de dizabilitate este unic și, prin urmare, dă dreptul la o singură prestație; în consecință, nu se poate acumula un grad de dizabilitate superior la gradul de dizabilitate existent. În cazul reducerii gradului de dizabilitate, prestația care se acordă va fi ajustat în funcție de noul procent recunoscut.

Munca excepțional de grea, toxică sau periculoasă.

1. Muncitorii care sunt obligați să efectueze munci excepțional de grele, toxice sau periculoase beneficiază de o majorare de 20 % din salariul de bază. În cazul în care aceste munci sunt efectuate la jumătate de normă sau mai puțin, majorarea este de 10 %.
2. Se vor respecta sumele egale sau mai mari decât prima stabilită în prezentul articol, stabilite sau fixate de întreprinderi, cu condiția să fi fost acordate din motive de greutate excepțională, toxicitate sau pericol, caz în care plata sporurilor nu va fi necesară. Majorarea nu se aplică în cazul în care întreprinderea stabilește o primă de aceeași valoare sau mai mare, după caz, ca parte a salariului de referință.

Munca de noapte

1. Personalul care lucrează între orele 22:00 și 6:00 beneficiază de o primă pentru munca de noapte egală cu 25 % din salariul de bază corespunzător categoriei sale.
2. Dacă timpul lucrat în timpul perioadei de noapte este mai mic de 4 ore, prima se plătește pentru timpul efectiv lucrat. Dacă orele de noapte depășesc 4 ore, prima se plătește pentru întreaga zi lucrată.

În cazul în care există două schimburi și se lucrează doar o oră din perioada de noapte în fiecare schimb, prima va fi de 1% din salariul de bază corespunzător categoriei sale.

Alte prime

Având în vedere că mobilitatea muncitorilor este foarte răspândită în acest sector, se poate stabili o primă suplimentară pentru cheltuielile de transport, pentru a compensa muncitorii pentru cheltuielile efectuate în timpul deplasării la locul de muncă. Aceasta se calculează în conformitate cu fiecare contract colectiv de muncă provincial, ținând seama de distanța parcursă și de orele efectiv lucrate. Quantumul trebuie să fie același pentru toate grupurile și categoriile de muncitori. Acordurile sectoriale stabilesc beneficii suplimentare, cum ar fi unelte și îmbrăcăminte de lucru, pentru a compensa cheltuielile suportate de muncitor, în limitele stabilite în acord.

O altă indemnizație stabilită prin acordurile provinciale sunt diurnele, care au caracter indemnizativ sau compensatoriu și este de natură neregulată. Scopul acesteia este de a compensa cheltuielile de masă și cazare ale muncitorului, suportate ca urmare a detașării sale. Aceasta se calculează în conformitate cu următoarele condiții:

1. Muncitorul beneficiază de o diurnă integrală atunci când, ca urmare a deplasării, nu poate să înnopteze la locul său obișnuit de muncă sau de reședință în Spania. Aceasta se plătește întotdeauna pe zi calendaristică.
2. În cazul în care angajatorul organizează și plătește cazarea și masa personalului detașat, cu condiția îndeplinirii condițiilor și a existenței facilităților suficiente, muncitorului i se cuvine doar 20 % din diurna completă.
3. Se plătește o jumătate din diurnă dacă, ca urmare a deplasării, muncitorul trebuie să ia masa în afara locului său obișnuit de reședință, cu condiția ca întreprinderea să nu o asigure și muncitorul să poată petrece noaptea la locul său obișnuit de reședință. Jumătatea de diurnă se plătește pentru fiecare zi lucrătoare.
4. Diurna sau jumătatea de diurnă se plătește întotdeauna indiferent de remunerația muncitorului și la datele exacte ale acesteia; cu toate acestea, pentru deplasările care durează mai mult de o săptămână, muncitorul poate solicita avansuri la fiecare două săptămâni, pentru diurnele menționate, care vor trebui justificate.
5. Valoarea integrală a indemnizației și a jumătății indemnizației se stabilește în cadrul contractelor colective de muncă.
6. Nu se vor achita diurne integrale în cazul suspendării legale a contractului de muncă, cu excepția cazurilor de incapacitate temporară, în care întreprinderea menține deplasările.

Există fonduri specifice sectorului care intermediază plata concediilor de odihnă sau a altor compensații?

Spre deosebire de alte țări, Spania nu dispune de fonduri sectoriale pentru muncitorii din sectorul construcțiilor.

Unde se găsesc informații oficiale și actualizate privind remunerația aplicabilă?

Salariile sunt stabilite în contractele colective de muncă pentru sectorul construcțiilor. Reglementările de bază sunt stabilite în Acordul General din Sectorul Construcțiilor, dar fiecare provincie și comunitate autonomă are un acord care urmărește îmbunătățirea condițiilor de muncă prevăzute în acordul național.

În sectorul construcțiilor, informații privind diversele acorduri aplicabile pot fi găsite în Acordurile Provinciale de pe site-ul web al Confederației Naționale a Întreprinderilor de Construcții (CNC).

Care sunt perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă la care au dreptul muncitorii?

Durata timpului de lucru este stabilită prin contractele colective sau contractele de muncă.

Durata maximă a săptămânii obișnuite de lucru va fi de 40 de ore de muncă efectivă pe săptămână, în medie anuală.

Între sfârșitul unei zile și începutul următoarei trebuie să se scurgă cel puțin 12 ore.

Numărul normal de ore de lucru efective nu poate depăși 9 ore/zi, cu excepția cazului în care un contract colectiv de muncă sau, în lipsă, un acord între companie și reprezentanții muncitorilor stabilește o distribuție diferită a timpului de lucru zilnic, respectând întotdeauna perioada de odihnă dintre schimburi.

Atunci când durata unei zi de lucru continuu durează mai mult de 6 ore, se acordă o perioadă de odihnă de cel puțin 15 minute. Această perioadă de odihnă se consideră timp de lucru efectiv atunci când este astfel prevăzută sau stabilită în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă.

Timpul de lucru se calculează astfel încât, atât la începutul, cât și la sfârșitul zilei de lucru, muncitorul să se afle la locul său de muncă.

Contractul colectiv de muncă pentru sectorul construcțiilor stabilește timpul de lucru anual standard pentru anul 2025 de 1736 ore.

În sectorul construcțiilor, fiecare contract colectiv de muncă provincial sau, după caz, regional stabilește un program de lucru care distribuie orele de lucru anuale convenite. Acest program se aplică atât timp cât întreprinderea și reprezentanții legali ai muncitorilor nu au convenit asupra unei ajustări diferite la diferitele locuri de muncă. La fiecare loc de muncă, întreprinderea trebuie

să afișeze într-un loc vizibil programul de lucru convenit în contractul colectiv provincial sau, după caz, regional, sau pentru punctul de lucru în sine.

Întreprinderea se va asigura că se ține evidența zilnică a timpului de lucru al angajaților, inclusiv orele specifice de început și de sfârșit ale zilei de lucru. Evidența obligatorie a prezenței angajaților la locul de muncă în fiecare zi lucrătoare, de sărbătoare legală sau nelucrătoare va fi identificată în mod corespunzător.

Fiecare întreprindere va implementa propriul sistem de înregistrare zilnică a timpului de lucru al angajaților săi.

Cu toate acestea, în cazul subcontractării, prin acord prealabil între contractantul principal și subcontractant, acesta din urmă poate utiliza sistemele de înregistrare a pontajului contractantului principal, cu condiția ca fiecare muncitor și societatea din care face parte să fie identificați pentru a se putea determina eventualele responsabilități în cazul nerespectării obligațiilor de înregistrare a timpului de lucru. Reprezentanții legali ai angajaților ambelor societăți, trebuie să fie informați cu privire la orice acord privind utilizarea sistemelor de pontaj ale companiei principale de către subcontractant.

Înregistrările rămân la dispoziția muncitorilor și a reprezentanților lor legali spre consultare.

Care este durata minimă a concediului anual plătit?

Perioada de concediu anual plătit, care nu poate fi înlocuită cu o compensație bănească, este cea convenită în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual. În niciun caz durata acestuia nu poate fi mai mică de 30 de zile calendaristice.

În sectorul construcțiilor, indiferent de tipul contractului de muncă, toți muncitorii au dreptul la un concediu anual plătit de 30 de zile calendaristice, din care 21 de zile lucrătoare, care poate fi împărțit în perioade de cel puțin 10 zile lucrătoare și care, în orice caz, începe într-o zi lucrătoare care nu este vineri.

Concediul de odihnă se va lua pe bază de an calendaristic. În primul an de muncă în cadrul întreprinderii, se va lua doar partea proporțională corespunzătoare timpului lucrat pe parcursul aceluia an.

Dreptul la concediul de odihnă nu este supus unei compensații bănești. Cu toate acestea, muncitorii care încetează să lucreze în cursul anului vor avea dreptul la plata salariului corespunzător părții din timpul de concediu acumulat, dar neutilizat, ca parte a indemnizației de concediere.

Cine sunt actorii implicați în securitatea și sănătatea în muncă și care sunt responsabilitățile acestora?

Dezvoltatorul joacă un rol crucial în evaluarea și atenuarea riscurilor în timpul construcției. Acesta trebuie să se asigure că toate întreprinderile și muncitorii independenți implicați în executarea lucrărilor sunt conștienți de riscurile specifice proiectului (ca punct de lucru), precum și de măsurile preventive necesare pentru controlul acestora și de cele legate de orice situații de urgență care pot apărea. În acest scop, va informa antreprenorul, astfel încât acesta să își

poată adapta procedurile de lucru la situațiile specifice de lucru, așa cum sunt prevăzute în planul adoptarea de sănătate și securitate în muncă.

Coordonatorul pentru sănătate și securitate în muncă pe durata execuției lucrărilor, va furniza fiecărei întreprinderi prezente pe șantier, inclusiv muncitorilor independenți, informațiile și resursele necesare coordonării acestora. Coordonatorul va pune la dispoziția fiecărui antreprenor, precum și a altor întreprinderi și muncitori independenți, resursele pe care le consideră adecvate pentru a asigura un schimb adecvat de informații și unor metode de lucru care să permită tuturor părților interesate active pe șantier să lucreze simultan și în condiții de siguranță.

Mai precis, în domeniul construcțiilor, contractantul principal este responsabil pentru majoritatea măsurilor de control preventiv. Acesta trebuie să planifice, să organizeze și să monitorizeze acțiunile necesare pentru o coordonare eficientă între companii și muncitorii independenți aflați în subordinea sa. De asemenea, trebuie să întocmească un plan de sănătate și securitate în muncă pentru șantier, care să detalieze toate procedurile de lucru care trebuie urmate de propriii muncitori, muncitorii independenți și cei ai subcontractanților săi. Înainte de începerea lucrărilor, contractantul trebuie să furnizeze fiecărui subcontractant și muncitor independent partea sa din planul de sănătate și securitate în muncă. De asemenea, contractantul trebuie să monitorizeze continuu activitățile acestor subcontractanți și muncitori independenți, acordând o atenție deosebită riscurilor care decurg din participarea lor la lucrări. În plus, ori de câte ori anumite activități pot prezenta un risc grav pentru muncitorii care le efectuează, contractantul principal trebuie să numească o Resursă Preventivă, a cărei funcție principală este de a supraveghea respectarea activităților preventive legate de riscurile care decurg din situația care a dus la prezența lor, pentru a realiza un control adecvat.

Fiecare subcontractant este responsabil pentru muncitorii săi, indiferent de obligațiile care îi revin contractantului sau dezvoltatorului. Subcontractantul trebuie să respecte și să se asigure că muncitorii săi respectă dispozițiile planului de sănătate și siguranță și reglementările privind prevenirea riscurilor profesionale. Muncitorii trebuie să respecte indicațiile și să se conformeze instrucțiunilor primite de la coordonatorul de sănătate și siguranță în timpul executării lucrărilor. În special, subcontractanții și muncitorii independenți vor acționa sub coordonarea directă a contractantului lor. De asemenea, aceștia trebuie să respecte instrucțiunile care le sunt date de coordonatorul de sănătate și securitate în timpul executării lucrărilor.

Informațiile privind sănătatea și securitatea în muncă pe șantier vor fi furnizate de către contractantul principal, care este responsabil pentru pregătirea planului de securitate în construcții. Fiecare subcontractant sau muncitor independent va primi o copie a secțiunilor planului de securitate necesare pentru executarea lucrărilor sale și își va informa lucrătorii cu privire la măsurile preventive necesare care trebuie respectate.

În ceea ce privește muncitorii detașați, angajatorul le va furniza informațiile și instruirea necesare privind sănătatea și securitatea în muncă, precum și echipamentul de lucru necesar executării lucrărilor de construcții.

Informațiile pe care întreprinderile trebuie să le furnizeze muncitorilor trebuie să fie comunicate înainte de începerea lucrărilor. Aceste informații se referă atât la riscurile inerente activității lor profesionale, cât și pe cele corespunzătoare lucrărilor care urmează să fie efectuate, precum și alte riscuri existente pe șantier care îi pot afecta, precum și măsurile preventive implementate pentru eliminarea sau reducerea acestora. Muncitorii nu poate începe lucrul pe șantier până când nu a finalizat procesul de primire a informațiilor cu privire la riscurile și măsurile preventive și de protecție pentru lucrările pe șantier.

Planul de sănătate și securitate în muncă și orice modificări ale acestuia se pun la dispoziția reprezentanților legali ai muncitorilor, atât ai contractantului, cât și ai subcontractanților. Informațiile relevante incluse se aplică proiectului în ansamblu, acordând o atenție deosebită

interacțiunilor și incompatibilităților care pot apărea atât pe șantierul proiectului, cât și în imediata vecinătate a acestuia.

Există cerințe specifice în legislația privind sănătatea și securitatea în muncă privind subcontractarea și cum afectează acestea subcontractarea cu o companie străină?

Subcontractarea este o practică răspândită în sectorul construcțiilor din Spania. Este utilizată în mod obișnuit pentru externalizarea lucrărilor specializate sau pentru a gestiona variabilitatea cererii. Este cel mai comun tip de prestare de servicii în cadrul căruia detașarea între întreprinderi care nu aparțin aceluiași grup este legitimă. Printre principalele motive ale acestei practici se numără:

Specializarea:

Multe întreprinderi de construcții aleg să subcontracteze lucrări specifice care necesită abilități sau echipamente specializate, cum ar fi instalațiile electrice, instalațiile sanitare sau lucrările de tâmplărie.

Flexibilitate:

Subcontractarea permite întreprinderilor de construcții să-și adapteze forța de muncă la nevoile fiecărui proiect, evitând necesitatea angajării de personal permanent pentru lucrări specifice.

Reducerea costurilor:

În unele cazuri, externalizarea poate fi mai rentabilă decât angajarea directă de personal, în special pentru locuri de muncă care necesită investiții semnificative în echipamente sau formare. Subcontractarea în sectorul construcțiilor în Spania este supusă unor reglementări stricte pentru a asigura siguranța și drepturile muncitorilor. Legea 32/2006, care reglementează subcontractarea în sectorul construcțiilor, stabilește limite și cerințe pentru a preveni nesiguranța locului de muncă și a asigura respectarea standardelor de sănătate și securitate.

Subcontractarea companiilor străine din sectorul construcțiilor din Spania implică respectarea unei serii de obligații și cerințe specifice privind sănătatea și securitatea în muncă. Aceste cerințe vizează asigurarea menținerii standardelor de protecție a muncitorilor, indiferent de originea întreprinderii.

În general, legislația spaniolă în materie de sănătate și securitate în muncă se aplică tuturor lucrărilor efectuate în Spania, indiferent de locația întreprinderii.

Întreprinderile străine care doresc să subcontracteze lucrări de construcții în Spania trebuie să se înregistreze în Registrul Întreprinderilor Acreditate (REA). Această înregistrare este o cerință esențială pentru a putea opera legal în acest sector. Înregistrarea în Registrul Întreprinderilor Acreditate (REA), implică demonstrarea faptului că întreprinderea respectă obligațiile prevăzute în reglementările spaniole privind sănătatea și securitatea în muncă. Acest lucru poate necesita depunerea documentelor care atestă formarea în domeniul prevenirii riscurilor profesionale a muncitorilor săi, precum și existența unei organizări preventive adecvate.

Următoarele sunt principalele cerințe pe care trebuie să le îndeplinească întreprinderile pentru a se înregistra în Registrul Întreprinderilor Acreditate (REA):

1. Să dispună de o organizare preventivă adecvată:

Companiile trebuie să dispună de o structură organizațională care să garanteze integrarea prevenirii riscurilor profesionale în toate activitățile lor.

2. Dovada formării în domeniul prevenirii riscurilor profesionale:

Atât conducerea, cât și angajații întreprinderii trebuie să aibă pregătirea necesară în domeniul prevenirii riscurilor profesionale, în conformitate cu contractul colectiv sectorial în vigoare.

Trebuie acreditată dovada absolvirii cursurilor și certificărilor care demonstrează competența în acest domeniu. Acestea trebuie să fie eliberate de entități autorizate de Fundația Profesională a Construcțiilor (FLC) să ofere formare obligatorie în domeniul sănătății și securității în construcții.

3. Să dispună de infrastructura, materialele și resursele umane adecvate:

Întreprinderile trebuie să dispună de resursele necesare pentru a-și desfășura activitățile în condiții de siguranță, inclusiv echipamente individuale de protecție, utilaje și unelte adecvate. Toate utilajele și echipamentele utilizate la fața locului trebuie să aibă documentația necesară și să respecte normele europene și spaniole.

De asemenea, trebuie să dispună de personal calificat pentru a efectua lucrările.

4. Să organizeze și să coordoneze direct lucrările efectuate de muncitorii săi pe șantier:

Companiile înregistrate în Registrul Întreprinderilor Acreditate (REA), trebuie să fie responsabile de organizarea și gestionarea lucrărilor efectuate de muncitorii lor pe șantier.

Aceasta implică asumarea responsabilității pentru sănătatea și siguranța muncitorilor lor în timpul executării lucrărilor.

5. Să își asume riscurile, obligațiile și responsabilitățile inerente desfășurării activității profesionale:

Întreprinderile trebuie să își asume responsabilitatea pentru riscurile profesionale derivate din activitățile lor, precum și obligațiile și responsabilitățile stabilite în reglementările în vigoare.

Care sunt cerințele aplicabile legislației spaniole privind sănătatea și securitatea în muncă în ceea ce privește formarea și supravegherea medicală?

Întreprinderile trebuie să se asigure că toți muncitorii beneficiază de o formare adecvată, adaptată locului de muncă sau funcției lor, în domeniul prevenirii riscurilor profesionale, astfel încât aceștia să fie conștienți de riscurile și de măsurile de prevenire a acestora.

Acordul General pentru Sectorul Construcțiilor (CGSC) definește caracteristicile formării preventive, destinate muncitorilor care prestează servicii în cadrul întreprinderilor din domeniul său de aplicare.

Acest acord prevede că muncitorii trebuie să primească o formare adecvată postului sau meseriei pe care o desfășoară. Pe lângă formarea inițială, formarea specifică va include cunoștințe și norme legate de meseria și activitățile desfășurate. Activitățile de formare și programul aferent sunt detaliate în acord.

În plus, această formare preventivă profesională are un conținut specific de formare și o durată de 20 de ore. Trebuie să fie cu prezență fizică și trebuie susținută înainte ca muncitorul să înceapă lucrul pe șantier.

Toată această formare trebuie să fie asigurată de o entitate aprobată de Fundația Profesională a Construcțiilor (FLC), fără a fi necesară recunoașterea formării specifice urmate în străinătate.

În ceea ce privește supravegherea sănătății muncitorilor, angajatorul trebuie să se asigure că muncitorii sunt supuși unei monitorizări periodice pentru a reduce sau a preveni riscurile inerente muncii lor. Această monitorizare poate fi efectuată numai cu consimțământul muncitorului. Singurele excepții de la această monitorizare voluntară sunt examinările obligatorii pentru a evalua impactul condițiilor de muncă asupra sănătății muncitorului sau pentru a verifica dacă

starea lor de sănătate poate reprezenta un pericol pentru ei înșiși, pentru alți muncitori sau pentru alte persoane legate de întreprindere, sau atunci când acest lucru este prevăzut de o dispoziție legală privind protecția împotriva riscurilor specifice și a activităților deosebit de periculoase. Această supraveghere a stării de sănătate poate fi efectuată doar de către serviciile de prevenție proprii sau externe ale întreprinderii, care trebuie acreditate de administrația publică.

Care sunt principalele persoane de contact în cazul problemelor de securitate și sănătate în muncă?

Este necesar să se contacteze departamentul de prevenire al întreprinderii dacă problemele de siguranță se concentrează pe activități care ar putea prezenta un risc grav pentru muncitori. Funcția principală a departamentului de prevenire este de a supraveghea respectarea activităților preventive în legătură cu riscurile care decurg din situația specifică, în vederea obținerii unui control adecvat al acestor riscuri.

În domeniul construcțiilor, majoritatea responsabilităților în materie de prevenire revin contractantului principal, care trebuie să planifice, să organizeze și să monitorizeze acțiunile necesare pentru o coordonare eficientă între întreprinderile și muncitorii independenți care depind de el. În plus, acesta trebuie să monitorizeze în permanență activitățile subcontractanților și a muncitorilor independenți, acordând o atenție deosebită riscurilor care decurg din prezența acestora pe șantier. Prin urmare, în cazul apariției unor probleme de sănătate și securitate pe șantier, acesta trebuie să contacteze contractantul principal sau reprezentantul acestuia pe șantier (maistru sau șeful de șantier).

Muncitorii pot, de asemenea, să se adreseze coordonatorului pentru sănătate și securitate sau să raporteze orice incident acestuia.

În cele din urmă, trebuie menționat că Inspectoratul Muncii și Securității Sociale (ITSS) este responsabil cu supravegherea respectării reglementărilor privind prevenirea riscurilor profesionale, propunând sancțiunea corespunzătoare autorității competente din domeniul muncii, în caz de nerespectare (www.mites.gob.es/itss/web/index.html).

Prin intermediul Inspectoratului Muncii și Securității Sociale (ITSS), muncitorii pot raporta orice încălcări ale securității care nu au fost abordate de către persoanele responsabile de șantier.

În cazul unui accident de muncă, Legea privind prevenirea riscurilor profesionale stabilește că angajatorii sunt obligați să notifice în scris autoritatea din domeniul muncii cu privire la orice prejudiciu adus sănătății muncitorilor lor, care a survenit ca urmare a muncii prestate.

Termenul limită pentru raportarea accidentului către Autoritatea competentă în domeniul muncii în caz de accident foarte grav, accident mortal sau accident în care sunt implicați mai mult de 4 muncitori este de 24 de ore.

Sistemul de raportare a accidentelor (DELTA) este în prezent responsabilitatea Trezoreriei Generale a Securității Sociale (TGSS). Sistemul actual impune afilierea la Securitatea Socială spaniolă pentru a putea fi utilizat, astfel încât, în prezent, muncitorii detașați nu sunt în măsură să respecte obligația de raportare a accidentelor.

Asigurarea de accidente de muncă a muncitorului rămâne valabilă în țara de destinație, cu condiția ca întreprinderea să fi notificat sistemul de asigurări sociale spaniol cu privire la detașarea muncitorului.

Ce prevederi trebuie respectate în ceea ce privește condițiile de muncă și de angajare a femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent, a copiilor sau a tinerilor?

Evaluarea riscurilor ocupaționale este un proces conceput pentru a identifica, estima și evalua riscurile care nu pot fi evitate, obținerea informațiilor pentru adoptarea măsurilor necesare pentru eliminarea și controlul acestor riscuri. Toate întreprinderile sunt obligate să efectueze o evaluare a riscurilor la toate locurile lor de muncă.

Evaluarea riscurilor trebuie să analizeze riscurile existente la locurile de muncă unde pot fi afectate femeile însărcinate.

În ceea ce privește protecția maternității:

Evaluarea riscurilor include determinarea naturii, gradului și duratei expunerii muncitoarelor însărcinate sau a muncitoarelor care alăptează, procese sau condiții de muncă care pot afecta negativ sănătatea lor sau a fătului, în orice activitate care poate prezenta un risc specific. În cazul în care evaluarea riscurilor relevă un risc pentru siguranță și sănătate, sau un posibil impact asupra sarcinii sau alăptării acestor muncitoare, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru a evita expunerea la acest risc prin adaptarea condițiilor de muncă sau a programului de lucru al muncitoarei în cauză. Aceste măsuri includ, dacă este necesar, evitarea muncii de noapte sau a muncii pe schimburi. În cazul în care nu este posibilă adaptarea condițiilor de muncă sau a programului de lucru sau, în ciuda acestei adaptări, condițiile de muncă sunt susceptibile de a afecta negativ sănătatea muncitoarei însărcinate sau a fătului, aceasta trebuie să efectueze o altă muncă sau o altă funcție compatibilă cu starea sa. Angajatorul stabilește, după consultarea reprezentanților muncitorilor, lista locurilor de muncă exceptate de la riscuri în acest scop.

Schimbarea postului sau a funcției se va efectua în conformitate cu normele și criteriile aplicate în cazurile de mobilitate funcțională și se va menține până când starea de sănătate a muncitoarei îi va permite revenirea la postul anterior.

Să presupunem că o astfel de schimbare a postului nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv, sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil din motive justificate. Într-un astfel de caz, muncitoarea afectată poate fi suspendată din contractul său pe durata sarcinii, din cauza riscurilor, pe durata necesară protejării siguranței sau sănătății sale și până când se poate întoarce la postul anterior sau la un alt post compatibil cu starea sa.

Lucrătoarele însărcinate au dreptul să lipsească de la locul de muncă pentru a se supune examinărilor prenatale și procedurilor de pregătire pentru naștere, sub rezerva notificării prealabile a angajatorului și să justifice necesitatea acestora în timpul programului de lucru. Durata normală a concediului de maternitate este în prezent de 16 săptămâni.

În ceea ce privește protecția minorilor:

Persoanelor cu vârsta sub 16 ani le este interzis să muncească.

Muncitorii cu vârsta sub 18 ani nu vor putea efectua muncă de noapte și nici activități sau sarcini pentru care sunt stabilite restricții de angajare în conformitate cu dispozițiile Legii Privind Prevenirea Riscurilor Profesionale (LPRL) și ale reglementărilor aplicabile. De asemenea, aceștia nu pot efectua ore suplimentare.

Înainte ca tinerii sub 18 ani să intre în câmpul muncii și înainte de orice modificare semnificativă a condițiilor lor de muncă, angajatorul trebuie să evalueze sarcinile pe care le vor efectua pentru a determina natura, gradul și durata expunerii lor, în orice activitate susceptibilă de a prezenta un risc specific în acest sens, la agenți, procese sau condiții de muncă care pot pune în pericol siguranța sau sănătatea acestor muncitori.

În acest scop, evaluarea va lua în considerare în mod special riscurile specifice pentru siguranța, sănătatea și dezvoltarea tinerilor, care decurg din lipsa lor de experiență, din imaturitatea lor în evaluarea riscurilor existente sau potențiale și din dezvoltarea lor încă incompletă.

În orice caz, angajatorul trebuie să informeze acești tineri și părinții sau tutorii lor implicați în recrutare cu privire la posibilele riscuri și la toate măsurile luate pentru protecția sănătății și siguranței lor.

Ce înseamnă nediscriminarea în Spania și unde pot găsi mai multe informații?

În Spania, nediscriminarea este definită ca absența oricărei distincții, excluderi sau restricții bazate pe motive personale sau sociale. Aceasta implică faptul că toate persoanele au dreptul să se bucure de aceleași drepturi și libertăți, indiferent de originea, rasa, sexul, religia, opinia, vârsta, dizabilitatea, orientarea sexuală, identitatea de gen sau orice altă condiție sau circumstanță personală sau socială.

Legislația împotriva discriminării din Spania se bazează pe următoarele principii:

- Egalitate: Toate persoanele sunt egale în fața legii și au dreptul la aceleași drepturi și libertăți.
- Nediscriminare: Nimeni nu va fi discriminat pe motive personale sau sociale.
- Egalitatea de șanse: Toate persoanele au dreptul la egalitate de șanse în toate domeniile vieții.
- Protecție globală: Legislația împotriva discriminării protejează persoanele în toate domeniile vieții, inclusiv în muncă, educație, locuință, sănătate, acces la bunuri și servicii și participarea la viața publică.

În Spania, există în prezent un Minister al Egalității, ale cărui responsabilități includ propunerea, elaborarea și dezvoltarea de standarde, acțiuni și măsuri care vizează asigurarea egalității de tratament și a egalității de șanse, în special între femei și bărbați.

Muncitorii au dreptul de a nu fi discriminați, direct sau indirect, în ceea ce privește accesul la un loc de muncă sau în timpul exercitării unei activități profesionale, pe motive de sex, stare civilă, vârstă, origine rasială sau etnică, statut social, religie sau convingeri, orientare politică, apartenență la un sindicat sau neapartenență la un sindicat, precum și pe motive de limbă, pe teritoriul statului spaniol.

Se consideră nule de drept orice prevederi normative, clauze din contractele colective de muncă, acorduri individuale și decizii unilaterale ale angajatorului care dau naștere unor situații de discriminare directă sau indirectă defavorabilă, bazată pe vârstă, sex, origine (inclusiv originea rasială sau etnică), stare civilă, statut social, religie, origine socială sau dizabilitate (articolul 17 din Regulamentul privind ocuparea forței de muncă).

Încălcările foarte grave sunt constituite din decizii unilaterale ale întreprinderii care implică discriminare directă sau indirectă defavorabilă, bazată pe vârstă sau dizabilitate, sau discriminare favorabilă sau defavorabilă în materie de remunerație, program de lucru, formare profesională, promovare și alte condiții de muncă, bazată pe sex, origine (inclusiv origine rasială sau etnică), stare civilă, statut social, religie sau convingeri, idei politice, orientare sexuală, apartenența sau neapartenența la sindicate și acorduri ale acestora.

Orice persoană poate depune o plângere pentru orice tip de comportament discriminatoriu la locul de muncă la Inspectoratul pentru Muncă și Securitate Socială (ITSS).

Muncitorii detașați de la agențiile de muncă temporară sunt supuși unor condiții diferite față de ceilalți muncitori detașați?

Muncitorii detașați de agențiile de muncă temporară au dreptul la același salariu și la aceleași condiții de muncă ca și muncitorii de la întreprinderea clientă.

Angajatorii care detașează muncitori în Spania în cadrul unei prestări transnaționale de servicii trebuie să le garanteze acestora, indiferent de legislația aplicabilă contractului de muncă, condițiile de muncă prevăzute în legislația spaniolă în materie de muncă. Condițiile de muncă prevăzute în legislația spaniolă în materie de muncă vor fi cele cuprinse în dispozițiile legale sau reglementare ale statului și, în contractele colective și hotărârile arbitrale aplicabile locației, sectorului sau ramurii de activitate.

Agențiile de plasare a forței de muncă temporară și întreprinderile utilizatoare vor garanta condițiile de muncă și prevenirea riscurilor profesionale ale muncitorilor detașați, fără a aduce atingere aplicării unor condiții de muncă mai favorabile sau legislației muncii din statul de stabilire sau în care își desfășoară activitatea întreprinderea utilizatoare care trimite muncitorul în Spania. Acești muncitori au dreptul să primească aceeași remunerație ca și muncitorii întreprinderii utilizatoare care îndeplinesc sarcini echivalente. Aceasta înseamnă că nu pot fi discriminați în ceea ce privește remunerația. Pe lângă salariu, muncitorii detașați prin intermediul agențiilor de ocupare a forței de muncă au dreptul la aceleași condiții de muncă de bază ca și cei de la întreprinderea utilizatoare, inclusiv programul de lucru, odihna săptămânală, concediile de odihnă, sănătatea și securitatea la locul de muncă, printre altele.

Agențiile de muncă temporară (ETT) sunt obligate să se asigure că muncitorii detașați respectă reglementările spaniole privind munca și să îi informeze cu privire la drepturile și obligațiile lor. Totodată, acestea trebuie să respecte obligațiile de informare stabilite prin lege, care sunt mai stricte pentru agențiile de muncă temporară decât pentru alte întreprinderi. Contractanții au, de asemenea, dreptul de a obține informații despre prevederile aplicabile muncitorilor agenției.

În plus, legea prevede că întreprinderea utilizatoare trebuie să informeze agenția de plasare temporară a forței de muncă cu privire la condițiile de muncă aplicabile în cadrul întreprinderii sale.

Alte aspecte administrative și juridice

Care sunt obligațiile de raportare în cazul detașării?

Întreprinderile vor trebui să solicite certificatul A1 pentru a confirma afilierea legală a muncitorului în scopuri de securitate socială în țara de origine. Autoritatea competentă pentru fiecare stat membru poate fi găsită accesând acest link: [Certificat A1](#).

Angajatorul care detașează muncitori în Spania în cadrul unei prestări transnaționale de servicii trebuie să notifice detașarea, înainte de începerea acesteia și indiferent de durata sa, autorității din domeniul muncii din comunitatea autonomă în care urmează să fie prestate serviciile. În cazul în care serviciile sunt prestate pe teritoriul orașelor autonome Ceuta și Melilla, notificarea detașării trebuie adresată serviciilor din domeniul muncii și imigrației ale delegațiilor guvernamentale respective. Notificarea se face pe cale electronică.

Nu este necesară notificarea detașării dacă durata acesteia nu depășește 8 zile, cu excepția cazului în care întreprinderea este o agenție de muncă temporară.

Declarația de detașare trebuie să conțină informații despre întreprindere, muncitori și serviciile care urmează să fie prestate, în conformitate cu indicațiile stabilite la nivel UE prin Directiva 2014/67/UE privind aplicarea drepturilor muncitorilor în cadrul prestării de servicii.

În cazul în care întreprinderea care detașează muncitori în Spania este o agenție de muncă temporară, notificarea detașării trebuie să includă și următorul/următoarele document/informații:

1. Dovada că îndeplinește cerințele stabilite de legislației statului său de stabilire pentru a pune la dispoziția unei alte întreprinderi utilizatoare, cu titlu temporar, muncitorii pe care îi are angajați.
2. Specificarea nevoilor temporare ale întreprinderii utilizatoare care urmează să fie satisfăcute prin contractul de prestare de servicii, indicând cazul relevant dintre cele prevăzute la articolul 6 din Legea 14/1994 din 1 iunie, care reglementează agențiile de muncă temporară.

În cazul detașării în lanț a muncitorilor temporari, agenția de muncă temporară notifică detașarea și include în notificare, pe lângă dispozițiile de mai sus, următoarele:

1. Identificarea întreprinderii utilizatoare străine care trimite muncitorul în Spania.
2. Determinarea serviciilor pe care muncitorii detașați le vor presta în Spania, cu indicarea cazului corespunzător dintre cele prevăzute la articolul 2.2 din Legea 45/1999.

Comunitatea autonomă competentă stabilește procedura de notificare a detașării.

Obligația de a raporta deplasarea nu aduce atingere niciunei alte obligații de informare, declarație sau comunicare a activității pe care angajatorii sunt obligați să o îndeplinească față de Autoritățile Publice în temeiul altor dispoziții.

Atunci când întreprinderea care trimite muncitori în Spania intenționează să fie contractată sau subcontractată pentru a efectua lucrări pe un șantier de construcții, aceasta trebuie să respecte și dispozițiile Primului Articol Adițional din Decretul Regal 1109/2007, din 24 august, care pune în aplicare Legea 32/2006, din 18 octombrie, privind reglementarea subcontractării în sectorul construcțiilor:

1. Să facă dovada că dispun de resurse umane, la nivel de conducere și producție, care au pregătirea necesară în domeniul prevenirii riscurilor profesionale, precum și de o organizare preventivă adecvată, prin documente care să justifice respectarea obligațiilor stabilite în

reglementările naționale de transpunere a măsurilor de promovare a îmbunătățirii siguranței și sănătății muncitorilor la locul de muncă.

2. În cazul detașărilor cu o durată mai mare de 8 zile, acestea trebuie să se înregistreze în Registrul Întreprinderilor Acreditate (REA) al autorității din domeniul muncii pe teritoriul căreia urmează să desfășoare prima prestare de servicii în Spania.

În acest scop, prima notificare de detașare efectuată în conformitate cu articolul 5 din Legea 45/1999 se consideră o cerere de înregistrare, la care se anexează o declarație în conformitate cu modelul prevăzut în Anexa IA a Decretului Regal 1109/2007. Cererea astfel formulată permite întreprinderii să participe în mod provizoriu la procesul de subcontractare până la data înregistrării sau a respingerii.

Odată ce înregistrarea a fost finalizată, comunicările referitoare la procedurile ulterioare trebuie să includă, împreună cu datele prevăzute de lege, numărul de înregistrare în Registrul Societăților Acreditate.

Ce sancțiuni se aplică în cazul nerespectării obligațiilor de comunicare sau a nerespectării legislației privind detașarea?

Încalcări minore ale obligației de notificare prealabilă sunt considerate cele în care există defecte formale în comunicare.

Se consideră încălcare gravă orice comunicare transmisă după începerea perioadei de detașare sau fără desemnarea unui reprezentant al întreprinderii care să asigure legătura cu autoritățile spaniole competente pentru trimiterea și primirea documentelor sau notificărilor. De asemenea, se consideră o încălcare gravă justificarea prelungirii termenului de publicare cu informații false sau inexacte.

În cele din urmă, se consideră încălcare foarte gravă lipsa completă a notificării autorității competente în domeniul muncii, precum și falsificarea sau ascunderea informațiilor din notificare. Detașarea neautentică este definită în legislația spaniolă ca fiind detașarea efectuată exclusiv în scopul eludării obligațiilor legale sau contractuale aplicabile în Statul Membru de detașare. Sancțiunile pentru detașarea neautentică sunt aceleași cu cele prevăzute pentru abaterile grave. Sumele bănești, în funcție de gravitatea încălcărilor, sunt următoarele:

- a) Pentru încălcări minore, o amendă cuprinsă între 70 și 150 de euro la nivelul minim, o amendă cuprinsă între 151 și 370 de euro la nivelul mediu și o amendă cuprinsă între 371 și 750 de euro la nivelul maxim.
- b) Încalcări grave, cu o amendă cuprinsă între 751 și 1 500 de euro la nivelul minim, între 1 501 și 3 750 de euro la nivelul mediu și între 3 751 și 7 500 de euro la nivelul maxim.
- c) Încalcări foarte grave, cu o amendă, în grad minim, de la 7.501 la 30.000 de euro; în grad mediu, de la

30.001 la 120.005 euro; și în grad maxim, de la 120.006 euro la 225.018 euro. Puteți consulta încălcările și sancțiunile cu privire la legislația socială [aici](#).

Care sunt normele și procedurile specifice privind detașarea resortisanților țărilor terțe?

Pentru întreprinderile din țările terțe, se aplică aceleași obligații ca și pentru întreprinderile din UE/SEE, în măsura în care aceste întreprinderi pot presta servicii în Spania în conformitate cu dispozițiile acordurilor internaționale aplicabile.

În special, întreprinderile din țările membre ale Organizației Mondiale a Comerțului (OMC) trebuie să respecte aceleași obligații ca și societățile din țările UE/SEE.

Există clauze de răspundere solidară care afectează contractorii în cazul neplății muncitorilor detașați?

Întreprinderile care contractează sau subcontractează alte întreprinderi pentru executarea de lucrări sau prestarea de servicii corespunzătoare activității proprii, trebuie să verifice dacă acești contractanți sunt la zi cu plata contribuțiilor la asigurările sociale.

Contractanții și subcontractanții sunt responsabili în solidar pentru obligațiile salariale față de muncitorii lor pe o perioadă de un an de la finalizarea lucrărilor.

Angajații contractantului sau subcontractantului trebuie informați în scris de către angajatorul lor cu privire la identitatea întreprinderii principale pentru care prestează servicii, în orice moment. Aceste informații trebuie furnizate înainte de începerea prestării serviciilor respective. Ele trebuie să includă denumirea sau numele comercial al întreprinderii principale, sediul social și codul de identificare fiscală.

În Spania, pentru toate lucrările de construcții cu regim de subcontractare, fiecare contractor are obligația de a ține un registru de subcontractare. În acest fel, fiecare șantier de construcții va avea unul sau mai multe registre de subcontractare, în care vor fi înregistrate toate informațiile privind concurența între societățile prezente pe șantier. Acest registru stabilește nivelurile de subcontractare, precum și relația dintre diferitele întreprinderi implicate în lucrări, astfel încât să poată fi stabilită responsabilitatea pentru obligațiile salariale.

Angajații contractanților și subcontractanților, în cazul în care nu există reprezentant al angajaților, au dreptul de a adresa reprezentanților legali ai întreprinderii principale întrebări privind condițiile în care se desfășoară lucrările, cu condiția ca aceștia să împărtășească același loc de muncă și să nu fie reprezentați.

Ce informații trebuie să furnizeze angajatorul muncitorilor detașați înainte de detașarea acestora?

Informațiile pe care angajatorii trebuie să le furnizeze muncitorilor detașați în Spania se bazează pe reglementările naționale existente, având în vedere faptul că Directiva 2019/1152/UE privind condițiile de muncă transparente și previzibile nu a fost încă transpusă în Spania.

În conformitate cu Legea 45/1999 privind detașarea muncitorilor în cadrul prestării transnaționale de servicii, se stabilește că angajatorul trebuie să comunice muncitorului, cu suficient timp înainte, informații privind condițiile esențiale ale contractului de muncă, inclusiv: Locul de muncă, Durata detașării, Remunerația, Condițiile de cazare și ședere, Riscurile profesionale, Legislația aplicabilă, Procedurile de reclamație.

Majoritatea acestor condiții esențiale ale contractului sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil la locul de muncă. Acest contract poate stabili condiții suplimentare de informare pentru angajator.

Trebuie avut în vedere faptul că întreprinderea trebuie să informeze și să formeze muncitorii săi, înainte de începerea activității, cu privire la riscurile profesionale ale locului de muncă și la măsurile preventive care trebuie adoptate.

Glosar

CGSC (Convenția Colectivă Generală pentru Sectorul Construcțiilor)

Este vorba de un contract colectiv care stabilește condițiile de angajare pentru muncitorii din sectorul construcțiilor din Spania.

ETT (Agenție de Muncă Temporară)

Este o societate privată care pune la dispoziția altor societăți muncitori pentru ocuparea de locuri de muncă temporare.

ET (Statutul Muncitorilor).

Este principala lege care reglementează relațiile profesionale în Spania. Este ca un contract general care stabilește drepturile și obligațiile muncitorilor și ale întreprinderilor. Această lege garantează un cadru legal care protejează interesele ambelor părți și promovează relații de muncă corecte și echitabile.

ITSS (Inspectoratul pentru Muncă și Securitate Socială)

Este un organism public responsabil cu asigurarea respectării reglementărilor în domeniul muncii și securității sociale.

LPRL (Legea Privind Prevenirea Riscurilor Profesionale)

Obiectivul principal al acestei legi este de a garanta siguranța și sănătatea tuturor muncitorilor la locurile lor de muncă, indiferent de domeniul în care lucrează.

TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social) (Trezoreria Generală a Securității Sociale)

Este un organism public responsabil cu gestionarea colectării contribuțiilor la asigurările sociale și cu plata prestațiilor către muncitori.

SMI (Salario Mínimo Interprofesional) (Salariul Minim pe Economie)

Este suma minimă de bani pe care un angajator trebuie să o plătească unui muncitor pentru fiecare oră lucrată.

Surse utile și contacte

- Site-ul web "Europa în mișcare"
- Ghidul practic al Comisiei Europene privind detașarea muncitorilor
- Broșura "Muncitorii detașați în sectorul construcțiilor" a Autorității Europene pentru Muncă
Singurul site web oficial unic la nivel național privind detașarea

Site web oficial cu informații generale despre condițiile de trai și muncă în țară pentru străini

- Site-ul web Eures "Condiții de viață și de muncă în Spania"
- Statutul muncitorilor (ET)
- Inspectoratul Muncii și Securității Sociale - Plângeri (ITSS) Informații privind infracțiunile și sancțiunile Persoane detașate Informații privind persoanele detașate de la TGSS
- Egalitate de tratament și nediscriminare
- Acordul general pentru sectorul construcțiilor (CGSC) Contracte colective provinciale
- Siguranța în construcții
- Ghid tehnic pentru evaluarea și prevenirea riscurilor legate de lucrările în construcții
Reglementări privind sănătatea și siguranța
- Formare obligatorie în domeniul sănătății și securității în construcții
- Entități autorizate să ofere formare obligatorie în domeniul Sănătății și Securității în Domeniul Construcțiilor

Alte contacte

Ministerul Muncii și Economiei Sociale

Este departamentul Guvernului spaniol responsabil cu aplicarea drepturilor profesionale ale muncitorilor, promovarea ocupării forței de muncă și a politicilor active de ocupare a forței de muncă.

www.mites.gob.es/

Trezereria Generală a Securității Sociale

Este un organism public responsabil cu gestionarea colectării contribuțiilor la asigurările sociale și cu plata prestațiilor către muncitori.

www.seg-social.es/

Inspectoratul Muncii și Securității Sociale

Este un organism public responsabil cu asigurarea respectării reglementărilor în domeniul muncii și securității sociale.

www.mites.gob.es/itss

Ministerul Egalității

Este un organism guvernamental spaniol responsabil cu promovarea egalității de șanse între bărbați și femei, eradicarea violenței bazate pe gen și garantarea drepturilor tuturor persoanelor, indiferent de sex, orientare sexuală sau identitate de gen.

www.igualdad.gob.es

Ministerul Finanțelor și Administrației Publice

Este un departament al Guvernului spaniol responsabil cu gestionarea finanțelor publice ale țării. Funcția sa principală este de a asigura stabilitatea economică și financiară prin elaborarea și punerea în aplicare a politicilor fiscale și bugetare.

www.hacienda.gob.es

Confederația Națională a Construcțiilor

Este cea mai reprezentativă organizație patronală din sectorul construcțiilor din Spania. Reunește marea majoritate a asociațiilor patronale din sector, acoperind toate activitățile și domeniile construcțiilor. www.cnc.es / cnc@cnc.es

+34915624585

FICA UGT

Este federația industriei, construcțiilor și agriculturii din cadrul Uniunii Generale a Muncitorilor (UGT). Această organizație sindicală reprezintă și apără interesele a milioane de muncitori din diverse domenii, precum metalurgia, industria auto, industria lemnului, construcțiile, agricultura și industria alimentară.

www.ugt-fica.org

HABITAT CCOO

Este o federație sindicală care face parte din Confederația Sindicală Comisiones Obreras (CCOO) și se dedică în mod specific reprezentării muncitorilor din domeniul construcțiilor, lemnului, mobilierului și plutei, precum și din sectorul serviciilor.

www.habitat.ccoo.es

Fundația Profesională a Construcțiilor

Este o organizație fără scop lucrativ creată în Spania cu scopul principal de a îmbunătăți condițiile de muncă și siguranța în sectorul construcțiilor. A luat naștere în urma unui acord între principalii agenți sociali din sector și, de atunci, a jucat un rol cheie în profesionalizarea și modernizarea sectorului.

www.fundacionlaboral.org / infocentro@fundacionlaboral.org

+34913984500

Confederația Asturiană a Construcțiilor

Este cea mai reprezentativă organizație patronală din sectorul construcțiilor din Principatul Asturia. Reunește marea majoritate a întreprinderilor de construcții din Asturias, de la marii dezvoltatori până la mici întreprinderi locale.

www.cac-asprocon.as / info@cac-asprocon.as

+34985966251

Fundația Profesională a Construcțiilor din Principatul Asturias

Este specializată în furnizarea de servicii și programe destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă și formării profesionale în sectorul construcțiilor din regiune. La fel ca omologul său național, această fundație joacă un rol crucial în promovarea siguranței, calității și inovării în sectorul construcțiilor din Asturias.

www.flc.es / flc@flc.es

+34985982818

Anexă

COSTURILE SALARIALE ȘI APLICAREA LOR ÎN CONFORMITATE CU ACORDUL DIN SECTORUL CONSTRUCȚIILOR DIN ASTURIAS

CALCULUL COSTULUI ORAR PENTRU ACORDUL DIN SECTORUL CONSTRUCȚIILOR DIN ASTURIAS

Pentru a determina costul orar pentru anul 2024 în sectorul construcțiilor din Asturias, am luat în considerare:

- Tabelul salarial pentru anul 2021 publicat în Monitorul Oficial al Principatului Asturias (BOPA) nr. 7 din 10/01/2024.

TABEL SALARIAL ANUL 2024

An 366 zile

Creșter: 2,75

PE TABELUL DEFINITIV ANUL 2023 CALCUL PE BAZA ORELER DIN ACORD (1.736 ore)

NIV	S. Bază	P. Asis	CONCEDIU		VARĂ		CRĂCIUN		Deduceri anuale	lunar ⁽¹⁾
			Zi	Perioadă	Zi	Perioadă	Zi	Perioadă		
II	68,04	9,14	8.474	3.101,48	17.0409	3.101,44	16.8561	3.101,52	34,789,41	32,94
III	55,75	9,14	7.068	2.586,89	14,2124	2.586,66	14.058	2.586,67	29,115,75	27,47
IV	54,22	9,14	6,9064	2.527,74	13.8892	2.527,83	13.7384	2.527,87	28,424,89	26,80
V	51,73	9,14	6,6102	2.419,33	13,2924	2.419,22	13.1483	2.419,29	27,262,65	25,68
VI	48,9	9,14	6,3291	2.316,45	12,7275	2.316,41	12.5894	2.316,45	26,003,24	24,47
VII	47,99	9,14	6,1221	2.240,69	12,3118	2.240,75	12.1785	2.240,84	25.470,45	23,96
VIII	46,5	9,14	5,9869	2.191,21	12,0397	2.191,23	11.9088	2.191,22	24,821,19	23,33
IX	44,4	9,14	5,7744	2.113,43	11,6123	2.113,44	11,4867	2.113,55	23,882,35	22,42
X	43,03	9,14	5,6968	2.085,03	11,456	2.084,99	11,3318	2.085,05	23.336,68	21,90
XI	42,38	9,14	5,587	2.044,84	11.2353	2.044,82	11.1137	2.044,92	22,997,79	21,57
XII	41,9	9,14	5,5006	2.013,22	11,0619	2.013,27	10.9415	2.013,24	22,741,66	21,32
XIII	31,35	9,14	4,0634	1.487,20	8.168	1.486,58	8.0832	1.487,31	17,618,22	16,38
Plus mixt suplimentar:			2,95		Diurnă	42,46				
Kilometraj Euro/km			0,3990		1/2 Diurnă	12,20				

(1) Contribuția la planul de pensii pentru 2024 - 1% pentru 2021 și 0,25% pentru 2023

- ▶ Cotizația FLC Asturias. 2 €/zi. Cotizație pe zi calendaristică. Contractul colectiv în vigoare pentru construcții în Principatul Asturias.
- ▶ Se aplică ordonanța din 14 martie 1969 și ordonanța din 21 mai 1979. Se menționează că formula de aplicare este $C = 1,4 \times A + B$.
 - C = Costul orar al întreprinderii.
 - A = Remunerația muncitorului exclusiv sub formă de salariu.
 - B = Remunerația muncitorului cu caracter nesalarial (indemnizații, cheltuieli de transport, indemnizație de distanță, îmbrăcăminte de lucru, uzura uneltelor, etc.)
- ▶ Aplicarea dispozițiilor articolelor 37 și 38 din Acordul privind construcțiile din Asturias ar intra în categoria remunerației nesalariale pentru muncă. Printre alte aspecte, acestea subliniază:
 - **Art. 37** – Obligația de a asigura acoperirea despăgubirilor în caz de deces, invaliditate permanentă etc.
 - **Art. 38** – Printre alte dispoziții, prevede:
 - Îmbrăcăminte de lucru: se vor furniza în fiecare an două seturi sau două costume, costume impermeabile pentru utilizare în exterior.
 - Echipament individual de protecție.
 - Examinări medicale.
- ▶ Planul de pensii pentru sectorul construcțiilor. Anul 2024. 1% din valoarea conceptelor salariale din tabelele din 2021 ale contractului colectiv aplicabil, plus 0,25% din conceptele salariale din tabelele din 2023.
- ▶ Bonusuri. Reduceri ale contribuțiilor angajatorului la planurile de ocupare a forței de muncă. Reducere cu 100% a contribuțiilor angajatorului la asigurările sociale pentru contingente comune, exclusiv pentru creșterea contribuției care derivă direct din contribuția angajatorului la planul de pensii. RDL 08/2015 DA 47.4
- ▶ Pe baza informațiilor prezentate în această secțiune, se efectuează următoarele ajustări:
 - Se ia ca și referință costul real al contribuțiilor la asigurările sociale pentru un muncitor din sectorul construcțiilor, 37,18%. Acesta se defalcă, numai costul întreprinderii, în conformitate cu articolul 4 din Ordinul PJC/51/2024, din 29 ianuarie, publicat în Monitorul Oficial al Spaniei (BOE) 26 din 30/01/2024, în:

- % Contingente comune	23,60%
- % Șomaj (contracte pe perioadă nedeterminată)	5,50%
- Fondul de Garanție Salarială (FOGASA)	0,20%
- Formare profesională	0,60%
- Accidente de muncă și boli profesionale	6,70%
- Mecanism de echitate intergenerațională...	0,58%
 - Nu de prevăd cheltuielile de deplasare, diurnele sau jumătățile de diurne, deoarece acestea vor fi cele efectiv suportate.
 - Nu se include costul examinărilor medicale sau al echipamentului de lucru, deoarece depinde de costul real în fiecare caz.
 - În toate calculele, zilele efective de muncă sunt luate ca referință pentru determinarea primelor extraordinare (prezență, salariu suplimentar etc.).

► **EXEMPLU DE CALCUL AL COSTULUI ORAR PENTRU ANUL 2024. – Specialist grupa I – Grupa VIII. Muncitor cu contract pe durată nedeterminată.**

Concept	Descrierea operațiunii	Suma
Salariu de bază	Salariul de bază x 336 zile pe an	15.624,00 €
Plus prezență și plus mixt suplimentar	Prețul pe zi plus prezență plus mixtul suplimentar pentru orele efective de lucru pe an	2.623,53 €
Plăți suplimentare	Concedii, Vară și Crăciun	6.573,66 €
Plan de pensii	Costul anual al planului de pensii	279,94 €
Salariu brut anual (1) ...		25.101,13 €
FLC	Cost pe zi x 366 zile	732,00 €
Contribuție la asigurările sociale	Contribuția la asigurările sociale 37,18% din salariul brut anual (nu depășește limita maximă de contribuție).	9.332,60 €
Bonus plan de pensii	Contingențe comune pentru companii privind costul anual al planurilor de pensii	-66,07 €
Altele	Următoarele costuri nu sunt luate în considerare: Compensații. Echipamente individuale de protecție, Servicii medicale, Kilometraj, Diurne sau Jumătăți de diurne sau RC obligatoriu în sectorul construcțiilor.	0,00 €
Costuri sociale ale întreprinderii (2)		9.998,53 €
COST PE ORĂ	Salariu (1) + Costuri sociale (2) împărțite la 1.736 ore	20,22 €
COST MEDIU PE ZI LUCRATĂ	Costul pe oră x 8 ore + partea proporțională din plățile suplimentare	147,76 €
COST MEDIU PE LUNĂ CALENDARISTICĂ	Cost pe oră x 8 ore + partea proporțională din plățile suplimentare	2.924,97 €

NOTĂ

În cazul muncitorilor cu contract pe durată determinată, ar trebui adăugat costul compensației (7% din salariul anual), iar contribuția la asigurările sociale ar fi de 38,38%.

(1) Acest calcul include partea proporțională din plățile extraordinare.

**CALCULUL COSTURILOR LUNARE ȘI ZILNICE, PENTRU ANUL 2024, DIN EXEMPLUL ANTERIOR.
SPECIALIST, GRUPA I, CATEGORIA VIII**

Anul 2024	Zile calendaristice (n)	Zile lucrătoare (h)	Salariul brut pe lună (an)	Plan de pensii (b)	Contribuții la asigurările sociale (c)	FLC (d)	Bonus plan de pensii (e)	Cost brut lunar T= (a+b+c+d+e)	Cost brut pe zi lucrătoare T/(h)	Cost brut pe zi calendaristică T/(n)	NOTE
Ianuarie-24	31	21	1.695,39	23,33	777,79	62,00	-5,51	2.553,00	121,57	82,35	
Februarie-24	29	20	1.590,30	23,33	729,76	58,00	-5,51	2.395,88	119,79	82,62	
24 martie	31	18	1.659,12	23,33	764,30	62,00	-5,51	2.503,24	139,07	80,75	
24 aprilie	30	21	1.648,89	23,33	756,02	60,00	-5,51	2.482,73	118,23	82,76	
mai-24	31		1.683,30	23,33	773,29	62,00	-5,51	2.536,41	126,82	81,82	
24 iunie	30	19	1.624,71	23,33	747,03	60,00	-5,51	2.449,56	128,92	81,65	
suplimentar vară/24			2.191,23					2.191,23	18,41	12,04	nota 1
24 iulie	31	22	2.249,80	23,33	982,41	62,00	-5,51	3.312,03	150,55	106,84	Vacanze
24 august	31	20	1.683,30	23,33	771,78	62,00	-5,51	2.534,90	126,75	81,77	
24 septembrie	30	18	1.612,62	23,33	741,08	60,00	-5,51	2.431,52	135,08	81,05	
24 octombrie	31	22	1.707,48	23,33	780,77	62,00	-5,51	2.568,07	116,73	82,84	
24 noiembrie	30	20	1.636,80	23,33	750,07	60,00	-5,51	2.464,69	123,23	82,16	
24 decembrie	31	17	1.647,03	23,31	758,30	62,00	-5,50	2.485,14	146,18	80,17	
Supliment Crăciun/24			2.191,22					2.191,22	18,41	11,91	nota 1
Total anul 2024...	366	238	24.821,19	279,94	9.332,60	732,00	-66,07	35.099,66			

Note.

Nota 1 – Pentru a determina costul lunar al exercițiului, trebuie adăugată la fiecare lună partea corespunzătoare plății suplimentare.

Exemplu: LUNA IANUARIE: Costul brut pe zi (121,57 €) + bonusul de vară (18,41 €) = 139,98

Concediu - Contractul colectiv de muncă pentru sectorul construcțiilor stabilește 21 de zile lucrătoare sau 30 de zile calendaristice.

