

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

XVIII-2 RAPPORT CONCERNANT L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA PARTIE II DE LA CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

PÉRIODE OBJET DE RAPPORT :

1^{er} JANVIER 2001 À 31 DÉCEMBRE 2004

**ARTICLES : 2, 3, 4, 9, 10 ET 15 DE LA CHARTRE.
ARTICLES 2 ET 3 PROTOCOLE ADDITIONNEL.**

Rapport du Gouvernement de l'Espagne en application de l'article 21 de la Charte Sociale Européenne concernant les mesures prises pour faire effectives les prévisions de la Charte, ratifiée par l'Espagne le 6 mai 1980.

Conformément à l'article 23 de la Charte Sociale on a envoyé des copies de ce Rapport aux organisations Syndicales et Patronales les plus représentatives.

ARTICLE 2 : DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES

NOUVEAUTÉS INTRODUITES DANS LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE :

Dans ce paragraphe on mérite de souligner les suivants aspects :

A) Le Décret Royal 285/2002, du 22 mars, portant la modification du Décret Royal 1561/1995, du 21 septembre, concernant les journées spéciales de travail, en ce qui concerne le **travail dans la mer.**

En vertu de cette règle on incorpore à la législation espagnole la Directive 1999/63/CE, du 21 juin, en vertu de laquelle on donne application à l'Accord sur l'aménagement du temps de travail des gens de mer, et la Directive 2000/34/CE, en vertu de laquelle on modifie la Directive 93/104/CE, relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en ce qui concerne la pêche maritime.

La réglementation du temps de travail des travailleurs de la mer, après la modification introduite, est celle qui suit :

1°. Journée

Outre les limites générales (quarante heures par semaine de moyenne en computation annuelle), on établit une journée maximale quotidienne de douze heures, y compris les heures supplémentaires, sauf cause de force majeure ou besoin de pourvoir le bateau de vivres, combustible ou matériel lubrifiant, de déchargement urgent pour détérioration de la marchandise ou d'attention aux manœuvres d'entrée et sortie au port, amarrage et largement des amarres et mouillage. Dans ces cas mentionnés (sauf ceux de force majeures), la journée ne peut pas dépasser les quatorze heures en chaque période de vingt-quatre ni de soixante-douze heures en chaque période de sept jours.

2°. Repos entre journées.

Tant en marine marchande qu'en pêche maritime, le travailleur a droit à un repos minimum entre journées de douze heures, bien qu'on permet sa réduction en circonstances précises, tout en compensant la différence en périodes de référence de jusqu'à quatre semaines, qu'on peut étendre par convention collective jusqu'à 180 jours.

Tout en partant de ce qui précède, on distingue entre marine marchande et pêche maritime :

- Dans la *marine marchande*, le repos entre journées sera de huit heures, qui sont étendus à douze lorsque le bateau se trouve au port. Dans les conventions collectives on peut convenir la distribution des heures de repos dans un maximum de deux périodes, l'un desquelles doit être de, tout au moins, six heures ininterrompues ; dans ce cas, l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne peut pas dépasser les quatorze heures. En outre, les tours de garde ne peuvent pas dépasser les quatre heures et celles-ci iront suivies d'un repos ininterrompu de huit heures.

- Dans la *pêche maritime*, le repos minimum entre journées sera de six heures, bien que les conventions collectives puissent distribuer ce repos en deux périodes, pour autant que l'intervalle entre deux périodes de repos consécutives ne dépasse pas les quatorze heures.

3°. Repos hebdomadaire.

Le travailleur a droit à un repos minimum hebdomadaire d'un jour et demi. Néanmoins, on établit les suivantes règles particulières :

- Il est possible son cumul en périodes de jusqu'à quatre semaines.

- Si à la fin de chaque période d'embarquement on n'aurait pas joui de la totalité des jours de repos correspondant, ces jours s'accumuleront pour être jouis lorsque le bateau doive effectuer un séjour prolongé au port, pour réparation ou

d'autres causes, ou pour sa jouissance unie à la période de congés, conformément à ce qui soit convenu en convention collective.

- Dans ces cas, à la condition qu'on garantit au moins un jour de repos hebdomadaire, il est possible aussi l'accord en convention collective en vertu duquel on opte pour compenser en espèces, comme les heures supplémentaires, jusqu'à un maximum de la moitié des jours de repos non jouis.

4°. Enfin, on renforce le **contrôle du temps de travail** des bateaux qui s'occupent de la marine marchande, tout en établissant l'obligation d'avoir registres individuels du temps de travail et de mettre ou de placer dans un lieu visible du bateau un tableau où figurent les temps maximums de travail applicables, ainsi que le programme de service dans la mer et au port.

B) Le Décret Royal 294/2004, du 20 février, a procédé à modifier le Décret Royal 1561/1995, du 21 septembre, sur des journées spéciales de travail, en ce qui concerne le temps de travail dans l'aviation civile.

En vertu de cette règle on incorpore à la législation espagnole la Directive 2000/79/CE, du 27 novembre, de 2000, du Conseil, en vertu de laquelle on donne application à l'Accord des partenaires sociaux européens du 22 mars de 2000 sur l'aménagement du temps de travail du personnel volant dans l'aviation civile.

Les nouveautés principales introduites par cette règle sont les suivantes :

- Le temps maximum de travail annuel du personnel volant est de 2.000 heures, desquelles le temps de vol ne peut pas dépasser les 900 heures.
- Le personnel volant jouira d'un minimum de 96 jours libres par année, comme repos hebdomadaire et fêtes du travail (en excluant les congés). De ces 96 jours tout au moins sept doivent être jouis tous les mois.

C) Enfin, il faut mentionner la Loi 55/2003, du 16 décembre, en vertu de laquelle on adopte le **Statut Cadre du personnel sanitaire des services de santé**, qui réglemente entre d'autres questions, le temps de travail du personnel sanitaire du système public de santé. Il convient de préciser, d'une façon préalable, que ce personnel n'est pas soumis à la législation de travail commun, mais par des règles de type administratif ou statutaire.

Comme des questions principales réglées par cette Loi, il faut souligner celles qui suivent :

- Outre la journée habituelle de travail (déterminée pour la norme, pacte ou accord qui résulte applicable), on prévoit une journée complémentaire pour garantir la prestation de services des soins continus. La somme de journée ordinaire et journée complémentaire ne peut pas dépasser les 48 heures par semaine de moyenne en computation semestrielle, bien qu'on puisse s'établir une autre computation différente.

- Néanmoins, lorsque le système précédent était insuffisant pour garantir des soins continus et permanents appropriés, et pour autant qu'il y ait des raisons d'organisation ou d'assistance le justifiant, offre préalable expresse du centre sanitaire, on pourra dépasser la durée maximale conjointe de la journée ordinaire et la journée complémentaire lorsque le personnel manifeste, par écrit, d'une façon individualisée et librement, son consentement pour cela. Dans ce cas, l'excès de journée sur les 48 heures hebdomadaires de moyenne ne peut pas dépasser les 150 heures annuelles, une limite qui doit être appliquée d'une façon progressive pendant les dix années suivantes à l'entrée en vigueur de la Loi.

Enfin, on prévoit une journée spécifique pour le personnel sanitaire en formation. Ce personnel que si est soumis à la législation de travail (bien qu'avec des spécialités), a un régime transitoire spécial pour s'adapter à la journée maximale prévue dans le système national de santé (48 heures, selon on a mentionné), ainsi, conformément à ce qui est prévu au 17(5) de la Directive 2003/88/CE, sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le plafond pour ces travailleurs reste fixé en 58 heures par semaine de moyenne annuelle, jusqu'au 31 juillet 2007, tout en appliquant la limite générale de 48 heures à partir de cette date.

RÉPONSE AUX QUESTIONS POSÉES PAR LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX :

** Par rapport à l'article 2°. alinéa 1 de la Charte : Si la législation de travail espagnole permet de travailler 60 ou plus heures par semaine et, dans l'affirmative, en quelles circonstances on peut produire une journée de cette durée et si celle-ci est fréquente en la pratique.*

La législation du travail espagnole établit une journée maximum de 40 heures de travail effectif par semaine de moyenne en computation annuelle.

Cette moyenne en computation annuelle implique que, par convention collective ou accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, est possible établir une distribution irrégulière de la journée tout au long des différentes semaines de l'année (par exemple, une semaine cinquante heures et autre trente heures).

Dans le cas de convenir une distribution irrégulière de la journée, la limite d'heures qui peuvent être travaillées par semaine est marquée par l'accomplissement des repos minimums obligatoires. En ce sens, il faut prendre en considération que les travailleurs ont droit :

- À un repos minimum de 15 minutes à la condition que la durée de la journée quotidienne continue dépasse les six heures.
- À un repos minimum de 12 heures entre la fin d'une journée et le début de la suivante.

- À un repos minimum hebdomadaire de un jour et demi ininterrompu, qui peut s'accumuler en périodes de jusqu'à quatorze jours.

Par suite de ce qui précède, par hypothèse (hautement improbable, d'ailleurs), serait possible une journée maximum de 11 heures et 45 minutes pendant onze jours consécutifs, en reposant les trois suivants. En tout cas, on réitère que la journée moyenne ne peut pas dépasser les 40 heures de travail effectif par semaine.

En cette matière, il faut mentionner l'exception du personnel sanitaire des services des soins continus du système national de la santé. Ce personnel, qui n'est pas soumis à la législation du travail, mais qui est soumis aux règles administratives ou statutaires, a une journée maximum légale de 48 heures par semaine, tout en incluant dans la journée le temps prêté pour les gardes médicales.

Néanmoins, ces travailleurs peuvent arriver à un accord avec leur centre sanitaire pour travailler au-dessus des 48 heures par semaine, raison par laquelle on peut donner le cas de journées supérieures aux 60 heures par semaine.

On doit s'éclaircir aussi que cette possibilité est prévue comme une solution temporaire pour adapter l'ordre espagnol à la jurisprudence communautaire contenue aux arrêts comme les connus Simap et Jaeger.

Ainsi, on prévoit une réduction de la journée de travail consacrée à s'adapter progressivement aux 48 heures par semaine à partir des dix ans dès l'adoption du Statut cadre du personnel sanitaire (Loi 55/2003, du 16 décembre).

**

** Par rapport à l'article 2, alinéa 3 de la Charte : s'il y a une maladie ou un accident pendant la jouissance des congés du côté du travailleur, permet la législation de jouir à ce travailleur une période des congés compensatoire ?*

On doit distinguer deux situations :

- a) Si le travailleur a un accident ou maladie **tout au long de l'année**, le temps où il se trouve en situation de congé médical entraîne droit à des congés, c'est-à-dire, on prend en considération au moment de computer le nombre de jours de vacances qui correspondent en fonction du temps de prestation de services tout au long de l'année.

On applique ainsi la règle prévue à l'article 5.4 de la Convention 132 de l'Organisation Internationale du Travail, selon laquelle « dans le conditions qui en chacun des pays soient déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié, les absences du travail par des motifs indépendants de la volonté de la personne intéressée, comme maladie, accident ou maternité, seront comptées comme partie de la période de services.

- b) Néanmoins, si **pendant** la période de jouissance des vacances le travailleur a un accident ou une maladie, on n'interromps pas la computation des vacances. En ce sens, la doctrine a l'habitude d'exprimer cette idée en indiquant que *l'employeur doit garantir au travailleur la jouissance de ses vacances, mais qu'il ne peut pas garantir qu'il les jouisse en bonne santé.*

Sous réserve de ce qui précède, logiquement, reste la possibilité que les conventions collectives conviennent l'interruption de la période des vacances lorsque pendant sa jouissance survient une situation de maladie ou d'accident.

ARTICLE 3. DROIT À LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE AU TRAVAIL :

RÉPONSE À LA QUESTION DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS HUMAINS. (article 3.1.).

- Le Comité veut connaître le niveau de protection des travailleurs indépendants en matière de sécurité et de santé au travail :

La réglementation générale concernant la prévention des risques professionnels dans l'ordre espagnol est constituée par la Loi 31/1995, de Prévention des Risques Professionnels.

Les travailleurs indépendants sont exclus, à titre général, du domaine d'application de la loi bien que l'article 24, alinéa 5 de celle-ci, concernant la coordination des activités patronales, fait allusion à ces travailleurs et établit que « les devoirs de coopération et d'information et d'instruction recueillis dans les alinéas 1 et 2 sont d'application par rapport aux travailleurs indépendants qui développent des activités en ces centres de travail ».

En ce qui concerne la réglementation spécifique de ces travailleurs, il faut citer :

- a) le Décret Royal 171/2004, du 30 novembre, en vertu duquel on développe l'article 24 de la Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels en matière de coordination d'activités patronales.
- b) Le Décret Royal 1627/1997, du 24 octobre, en vertu duquel on établit des dispositions minimales de sécurité et de santé dans les chantiers, qui touche les travailleurs indépendants qui travaillent dans ces chantiers.

Il faut dire, en outre, que le Gouvernement a déposé le dernier mois d'octobre le brouillon du futur **Statut des Travailleurs Indépendants** où l'on régleme, avec précision, des règles de prévention professionnelle.

Enfin, la **Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail** a adopté dans sa réunion plénière du dernier mois de janvier 2005 la création d'un Groupe de Travail à titre stable, pour l'étude et l'analyse des conditions de sécurité et de santé au travail par rapport aux travailleurs indépendants.

RÉPONSE À LA QUESTION POSÉE PAR LE COMITÉ EUROPÉEN :

Par rapport à l'article 3.2 de la Charte : quelles mesures sont en train de prendre pour réduire le nombre d'accidents de travail en général et d'accidents mortels en particulier ?

D'abord, on doit indiquer que, selon les dernières données disponibles, **le nombre d'accidents de travail graves a diminué en 2005 d'un 6,6% par rapport à l'année 2004.**

De même, il faut noter que le nombre d'accidents mortel a été de 990. Ce chiffre, même étant inacceptable, implique que, par deuxième année consécutive, le nombre d'accidents de travail mortels a diminué au-dessous de 1000.

Malgré cela, on doit admettre que les chiffres de sinistres ne sont pas admissibles nullement, ce qui a conduit à que **les politiques développées pour réduire les sinistres de travail en Espagne aient été intenses et productives.** En ce sens, nous pouvons distinguer **deux phases :**

- Une première phase, initiée avec les Accords sociaux en matière de Prévention de Risques Professionnels de 30 décembre 2002.
- Une deuxième phase, initiée le 22 avril 2005, avec l'Accord du Conseil des Ministres du Plan d'Action pour l'amélioration de la Sécurité et de la Santé au Travail et la réduction des accidents de travail.

Période 2002-2005 :

La réforme du cadre réglementaire de la prévention des risques professionnels :

L'expérience accumulée dès l'entrée en vigueur de la Loi de Prévention des Risques Professionnels du 8 novembre 1995 a permis de constater certains problèmes et insuffisances dans l'application de la réglementation.

Cela impose le commencement d'un processus de dialogue politique, social et institutionnel avec tous les partenaires impliqués dans la prévention des risques professionnels, qui a eu comme fruit les **Accords en matière de Prévention des Risques Professionnels du 30 décembre 2002**, où l'on a convenu la mise en pratique de mesures en différents domaines.

En nous limitant aux mesures de réforme du cadre réglementaire de la prévention de risques professionnels, on doit

mentionner deux normes : la Loi 54/2003, du 12 décembre, et le Décret Royal 171/2004, du 30 janvier.

a) La Loi 54/2003, du 12 décembre, de Réforme de Cadre Réglementaire de la Prévention des Risques Professionnels.

La nouvelle Loi, adoptée avec un très grand appui politique, institutionnel et social, a pour but principal combattre d'une façon active les sinistres du travail. Comme **des objectifs** de la Loi il faut souligner ceux qui suivent :

- Encourager une culture de la prévention des risques au travail comme la meilleure façon de réduire les sinistres de travail.
- Renforcer le besoin d'intégrer la prévention des risques professionnels dans les systèmes de gestion de l'entreprise.
- Améliorer le contrôle de l'application de la réglementation de prévention des risques professionnels.

La Loi comprend, comme des **mesures les plus remarquables**, celles qui suivent :

- La prévention des risques professionnels doit s'intégrer dans le système général de la gestion de l'entreprise à travers l'implantation et l'application dans l'entreprise d'un plan de prévention des risques professionnels.

- Les ressources préventives de l'entreprise doivent être présentes au centre de travail dans les situations d'un plus grand risque ou danger pour surveiller l'accomplissement ou exécution des activités préventives (par exemple, dans les chantiers).
- On a modifié la Loi d'Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social pour favoriser l'application effective de ses obligations en matière de prévention des risques professionnels par les différents sujets responsables de celles-ci : employeurs, promoteurs des travaux, entités formatives et entités auditrices.
- On renforce le système de contrôle des conditions de travail.

b) Décret Royal 171/2004, du 30 janvier, en vertu duquel on développe l'article 24 de la Loi de Prévention des Risques Professionnels, concernant la coordination d'activités patronales

Le Décret Royal 171/2004, du 30 janvier, établit les mesures de base que les différents employeurs qui se rencontrent au même centre de travail doivent mettre en pratique pour prévenir les risques de travail découlant de la concurrence d'activités patronales et, pour autant, pour que cette concurrence ne répercute pas sur la sécurité et sur la santé des travailleurs des entreprises concurrentes.

La règle établit quels sont les objectifs de la coordination des activités patronales (en somme, que la concurrence d'activités patronales dans un même centre de travail ne répercute pas sur la sécurité et sur la santé des travailleurs présents) et, pour la réalisation de ces objectifs, offre aux employeurs concurrents un « **menu** » de **moyens de coordination** entre lesquels les employeurs peuvent opter selon le degré de danger des activités développées dans le centre de travail, le nombre de travailleurs des entreprises présentes et la durée de la concurrence d'activités : échange d'information et communication, réunions de coordination des entreprises, présence au centre de travail des ressources préventives et, surtout, la désignation d'un « coordonnateur » pour s'occuper de ces questions...

- c) En outre, **l'accomplissement des obligations assumées par l'Espagne comme État membre de l'Union Européenne** a déterminé l'adoption de deux normes concernant la sécurité et la santé au travail.

c.1) La première de ces normes est le Décret Royal 2177/2004, du 12 novembre, en vertu duquel on modifie le Décret Royal 1215/1997, du 18 juillet, portant les dispositions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs des équipements de travail, en matière de travaux temporaires en hauteur.

Il s'agit de l'incorporation au Droit espagnol de la Directive 2001/45/CE, du Parlement Européen et du Conseil, du 27 juin

2001, portant la modification de la Directive 89/655/CEE, relative à l'utilisation par les travailleurs des équipements de travail.

Les principales nouveautés introduites par cette norme sont celles qui suivent :

- On établit les critères qui doivent présider le choix des équipements de travail pour la réalisation des travaux temporaires en hauteur, tout en primant des critères de sécurité et d'efficience.
- On renforce les conditions de sécurité dans les opérations de montage, utilisation et démontage des échafaudages..
- On incorpore les dispositions minimales de sécurité et de santé qui doivent être appliquées aux travaux avec des techniques d'accès et de position moyennant des cordes, dénommés généralement travaux verticaux.

c.2) Le Décret Royal 1311/2005, du 4 novembre, portant la protection de la santé et la sécurité des travailleurs face aux risques découlant ou qui puissent découler de l'exposition aux vibrations mécaniques.

Le Décret Royal incorpore au Droit espagnol la teneur de la Directive 2002/44/CE, du Parlement Européen et du Conseil, du 25 juin 2002, concernant les dispositions minimales de sécurité

et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques découlant des agents physiques (vibrations).

La nouvelle norme est appelée à être un instrument d'une grande utilité pour améliorer les conditions de sécurité et de santé d'un grand nombre de travailleurs qui puissent être touchés par le risque d'exposition aux vibrations mécaniques pendant leur travail, et pour cela doit être évalué comme un avancement important à l'égard de la situation actuelle. Ainsi, seront notamment bénéficiés, les travailleurs du secteur du bâtiment, l'industrie métallurgique, transport et, notamment, les travailleurs du secteur agricole.

Période 2005-X :

L'élaboration d'une Stratégie Espagnole de sécurité et de santé au travail

Le 22 avril 2005 le Gouvernement a adopté son Plan d'action pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail et la réduction des accidents du travail, lequel comprend la décision d'élaborer, avec la participation de tous, une Stratégie Espagnole en matière de Sécurité et Santé au Travail.

La Stratégie apparaît comme cadre général de la politique de prévention à court, moyen et long terme, en essayant de construire une politique globale, coordonnée, cohérente et impliquant à tous les partenaires publics et privés.

Les **objectifs** généraux seraient ceux qui suivent :

- D'une part, réduire, d'une façon constante et significative, les sinistres du travail et nous rapprocher avec cela des valeurs moyens de l'Union Européenne.
- D'autre part, améliorer d'une façon continue et progressive les niveaux de Sécurité et de Santé au Travail.

En même temps, **les objectifs opérationnels ou instrumentaux** devraient être les suivants :

- Atteindre un meilleur et plus efficace accomplissement de la réglementation de Prévention des Risques Professionnels.
- Perfectionner et renforcer la puissance du système de surveillance et contrôle de cet accomplissement.
- Améliorer la coordination institutionnelle.
- Renforcer le rôle des partenaires sociaux.
- Améliorer les mécanismes de participation des travailleurs et de leurs représentants.
- Promouvoir la recherche.
- Renforcer la puissance de la formation.

- Améliorer l'efficacité et la qualité du système de prévention.

ARTICLE 4. DROIT À UNE RÉMUNÉRATION JUSTE

A- Le salaire, ainsi que les garanties salariales, est réglementé au Décret Royal Législatif 1/1995, du 24 mars, qui adopte le Texte Refondu du Statut des Travailleurs dans le Titre I, Section 4^{ème} du Chapitre II, articles 26 à 33, en restant défini comme la totalité des perceptions économiques reçues par les travailleurs par la prestation professionnelle de leurs services de travail salariés, soit en espèces ou en nature, sans que celle-ci puisse dépasser le 30% du salaire total.

Le Statut des Travailleurs distingue entre deux modalités de salaires : le salaire professionnel et le salaire minimum interprofessionnel.

Le salaire professionnel est celui-là dont la structure, intégrée par un salaire de base et des compléments salariaux, ainsi que son montant est fixé par la voie de la négociation collective ou, à défaut, dans le contrat individuel de travail, en étant objet d'accord entre les parties, en fonction des circonstances relatives aux conditions personnelles du travailleur, au travail effectué et à la situation ou les résultats de l'entreprise.

Pour sa part, le salaire minimum interprofessionnel (SMI) est fixé annuellement par le Gouvernement et implique une garantie de rémunération minimale suffisante pour ces travailleurs non couverts

par la négociation collective, en même temps qui constitue la référence pour déterminer le montant des prestations sociales.

B- Le SMI, tel qu'on a été mentionné, est fixé annuellement par le Gouvernement après consultation avec les organisations syndicales et patronales les plus représentatives, moyennant Décret Royal où l'on fixe le salaire minimum en vigueur pendant l'année avec effets du premier janvier, sans distinction de sexe ni d'âge, en étant d'application tant pour les travailleurs fixes que pour les éventuels ou saisonniers.

* Dans la période objet de ce Rapport on a adopté les normes suivantes :

A) Par rapport à **l'alinéa 1 de l'article 4 de la Charte (« rémunération suffisante »)**, vaut souligner le processus entamé en 2004 pour augmenter le montant du salaire minimum interprofessionnel et pour rationaliser son utilisation.

Ainsi, le Décret-loi Royal 3/2004, du 25 juillet, pour la rationalisation de la réglementation du SMI et pour l'accroissement de son montant, commence un processus d'accroissement du montant du salaire minimum interprofessionnel qui a pour but regagner le pouvoir d'achat perdu dans les dernières années par le salaire minimum interprofessionnel fixé annuellement, à cause des déviations eues entre les prévisions ou estimations d'inflation et les accroissements réels des prix. Pour cela, la norme augmente le montant du salaire minimum un 6,6% et on fixe comme objectif atteindre les 600 euros mensuels en 2008.

D'ailleurs, la norme essaie d'introduire une réglementation plus rationnelle du salaire minimum, en déliant son utilisation comme taux de référence de multiples questions non professionnelles (droit à un logement protégé, niveau des revenus aux effets de scolarisation, etc.), ce qui constituait l'obstacle principal pour élever le montant du salaire minimum interprofessionnel.

Comme nous avons indiqué, il s'agit d'un processus commencé en juin 2004 et avec l'horizon mis en 2008. Jusqu'à présent, on a eu lieu les suivants avancements :

- Décret Royal 2388/2004, du 30 décembre, qui établit un salaire minimum interprofessionnel pour 2005 de 513 euros par mois et de 7.182 euros par année, ce qui implique un accroissement du 4,5% par rapport au salaire minimum prévu pour la deuxième moitié de 2004 par le Décret-loi Royal 3/2004.
- Décret Royal 1613/2005, du 30 décembre, qui fixe le salaire minimum interprofessionnel pour l'année 2006 en 540,90 euros par mois et 7.562,60 euros par année. Cela implique un accroissement du 5,4% du salaire minimum prévu pour l'année 2005.

B) Par rapport à **l'alinéa 3 de l'article 4 de la Charte**, (**« rémunération égale pour les deux sexes »**) il faut souligner la modification de l'article 28 du Statut des Travailleurs par la Loi 33/2002, du 5 juillet. L'article 28 du Statut des Travailleurs consacrait

déjà le principe d' « égalité de rémunération en raison de sexe », mais concernant uniquement le concept technique-juridique de salaire, soit dans sa modalité de salaire de base ou de compléments salariaux, en laissant hors de son domaine d'application d'autres perceptions économiques que le travailleur puisse recevoir à l'occasion de son contrat de travail.

Avec cette modification on essaie de donner une plus grande portée au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, tout en étendant le principe d'égalité de rémunération aux perceptions extra-salariales et en considérant que la discrimination peut provenir de postes rétribuant tant d'une façon directe qu'indirecte le travail fourni.

QUESTIONS POSÉES PAR LE COMITÉ EUROPÉEN :

** Par rapport à l'article 4, alinéa 2 de la Charte : s'il est fréquent, dans la pratique, que les conventions collectives fixent comme rémunération des heures supplémentaires des montants supérieurs à la valeur de l'heure ordinaire.*

L'article 35 du Statut des Travailleurs prévoit, aux effets de rémunération, que le montant des heures supplémentaires en aucun cas sera inférieur à la valeur de l'heure ordinaire.

Deux sont les principes qu'il faut tenir en considération en cette matière : d'une part, le principe de l'autonomie collective, étant donné que par convention collective on pourra fixer pour les heures

supplémentaires une rémunération supérieure à la rémunération minimale fixée pour l'heure ordinaire ; d'autre part, la possibilité d'option de la compensation des heures supplémentaires par des temps équivalents de repos rémunéré, de préférence de ce système en absence de pacte individuel ou collectif, avec la double finalité de non stimuler son réalisation et de contribuer à une plus grande protection de la santé des travailleurs.

La réponse à cette question posée par le Comité doit être affirmative. L'article 35.1 du Statut des Travailleurs établit deux possibilités pour compenser la réalisation des heures supplémentaires.

1° Rétribuer ces heures au montant qui soit fixé par convention collective ou contrat de travail, en étant le montant minimum qui peut être convenu celui fixé pour la valeur de l'heure ordinaire.

2° Compenser leur réalisation avec temps de repos rémunéré, une option que la législation prime en l'établissant comme système applicable à défaut de pacte en convention collective ou contrat de travail et en considérant que les heures supplémentaires compensées dans les quatre mois suivants à leur réalisation ne comptent pas comme telles, pour ne pas avoir modification du nombre d'heures travaillées dans la période de quatre mois.

Néanmoins, pour donner une vision pratique de la situation, nous devons recourir au système établi dans la législation précédente à 1994, année où l'on a procédé à réglementer le paiement ou compensation des heures supplémentaires de la façon précédemment expliquée.

Ainsi, selon établissait jusqu'à 1994 le Statut des Travailleurs, l'heure supplémentaire devait être payée avec l'accroissement fixé en convention collective ou contrat individuel, sans qu'« en aucun cas l'accroissement sera inférieur au 75% sur le salaire qui reviendrait à chacune des heures ordinaires ».

La réforme qui a eu lieu en 1994 en cette matière essayait de concilier une gestion plus flexible du temps de travail avec une vision garante de la sécurité et de la santé du travail.

Cohérente avec cette conception, la nouvelle rédaction donnée à cette matière part de considérer les heures supplémentaires, non comme un instrument pour travailler plus et à un plus grand prix, mais comme un instrument pour une gestion du temps de travail plus flexible, qui permette à l'employeur de s'occuper de situations extraordinaires, périodes pointe de production, etc., et octroyer des repos compensatoires en moments d'un plus petit volume de travail.

Pour cela, d'un côté, on introduisait une mesure de non incitation économique pour la réalisation d'heures supplémentaires, en éliminant l'obligation de les payer avec une majoration du 75% et fixer comme valeur minimale la même attribuée à l'heure ordinaire.

D'un autre côté, on comprenait la possibilité de compenser les heures supplémentaires avec des heures de repos, en stimulant cette option en considérant que les heures compensées dans les quatre mois suivants à leur réalisation ne comptent pas comme d'heures supplémentaires.

On peut noter que la possibilité de compenser les heures supplémentaires avec des heures de repos est en train de faire son chemin, peu à peu, dans la négociation collective.

Néanmoins, il faut tenir en considération qu'il s'agit d'un système différent du celui qui a été traditionnel en notre ordre social et que ce système se pose non comme une imposition mais comme une proposition législative optionnelle pour les parties.

Pour autant, dans les cas où l'on opte pour le paiement en espèces des heures supplémentaires, les conventions collectives ont venu maintenant, comme formule la plus étendue, le paiement avec majoration. En ces cas, en outre, l'inertie a déterminé que le 75% de majoration sur la valeur de l'heure ordinaire soit maintenue.

On doit penser que, bien que la législation du travail permette maintenant le paiement sans aucun accroissement, convenir pour l'heure supplémentaire une valeur égale que pour l'heure ordinaire implique négocier la convention collective à la baisse, ce qui, comme facilement on peut supposer, est peu fréquent.

Ainsi on a constaté, par exemple, en multitude des conventions provinciales qui s'appliquent à un plus grand nombre de travailleurs : hôtellerie, bâtiment, commerce.

Une autre option de la négociation collective a été celle de compenser la réalisation des heures supplémentaires avec temps de repos « avec majoration », de telle sorte que chacune des heures

supplémentaires soit compensée avec plus d'une heure de repos (par exemple, la convention de la sidérométallurgie de la Communauté de Madrid permet de remplacer, moyennant pacte individuel, le paiement en espèces par la compensation avec temps de repos, en prévoyant pour ce cas que chacune des heures supplémentaires soit compensée avec une heure et quarante cinq minutes de repos).

** Par rapport à l'article 4, alinéa 4 de la Charte : quel est le délai de préavis, du côté de l'employeur, pour éteindre un contrat temporaire de travail d'une durée supérieure à douze mois ?*

L'article 49.1.c) du texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs, adopté par le Décret Royal Législatif 1/1995, du 24 mars, établit d'une façon précise que :

« Si le contrat de travail d'une durée déterminée est supérieure à une année, la partie du contrat qui formule la dénonciation est tenue de notifier à l'autre partie la fin du contrat d'une avance minimale de quinze jours ».

ARTICLE 9.

DROIT À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La Loi 51/1980, du 8 octobre, Basique d'Emploi, reste toujours en vigueur et nous rappelons en ce sens qu'à son article 2 établit : « Objectifs de la politique d'emploi ; alinéa d) « atteindre le plus grand degré de transparence du marché de travail moyennant l'adoption de mesures rendant possible l'information, l'orientation, la formation et la

promotion professionnelles » et à son article 3 : « Exécution, Institut National de l'Emploi comme l'organisme gérant de cette politique ».

Dans la gestion de l'orientation professionnelle participent aussi les Communautés Autonomes qui ont reçu le transfert de la gestion des politiques actives d'emploi.

Dans la prestation de services au public interviennent les Services Publics d'Emploi (INEM et les Communautés Autonomes) avec leurs moyens propres et les Entités collaboratrices non lucratives subventionnées pour ce but.

Le programme d'Orientation Professionnelle s'est matérialisé dans une sorte d'actions consacrées à configurer du côté des demandeurs itinéraires d'Insertion Professionnelle adaptés à chaque situation personnelle et professionnelle.

Ces actions sont dénommées :

- 1.- Tutelle individualisée
- 2.- Développement des Aspects Personnels pour l'Occupation.
(action collective).
- 3.- Recherche Active d'Emploi. (action collective).
- 4.- Atelier d'Entretien (action collective).

Le Plan National d'Action pour l'Emploi prévoit offrir une action de formation, emploi ou orientation individualisée aux jeunes et personnes adultes qui ont resté six ou douze mois en situation de demandeurs d'emploi, avec ce qui on consolide l'attention individualisée comme la plus appropriée pour développer l'Orientation Professionnelle.

Toutes ces questions sont décrites dans notre rapport précédent.

D'ailleurs, outre les normes qui sont citées dans notre Rapport précédent, il faut ajouter la Résolution du 22 novembre 2004, du Service Public d'Emploi de l'État (INEM), en vertu de laquelle on convoque des subventions pour la réalisation d'actions d'orientation professionnelle pour l'emploi et assistance pour l'autoemploi, aux Entités sans intention lucrative (Journal Officiel du 15 novembre).

ARTICLE 10. Droit à la Formation Professionnelle.

Le Plan National de Formation et Insertion Professionnelle (Plan FIP), qui est en train de se réaliser dès l'année 1985, a eu des modifications réglementaires dans la période de référence, qui se sont concrétisées par le Décret Royal 1936/2004, du 27 septembre, modifiant le Décret Royal 631/1993, du 3 mai, portant la réglementation du Plan FIP.

Par essence la modification touche la liste de Centres Nationaux de Formation Professionnelle, comprise comme Annexe au Décret Royal mentionné, et a découlé, en partie, du processus de transfert

de la gestion de la formation professionnelle effectué par l'INEM aux Communautés Autonomes.

La modification de cette liste de Centres a consisté dans la création de nouveaux Centres Nationaux de Formation Professionnelle et la modernisation des ceux déjà existants.

On a eu lieu aussi une modification de l'Arrêté du 13 avril 1994, en vertu duquel on édicte des règles de développement du Décret Royal 631/1993, recueillie dans le nouvel Arrêté 3309/2004, du 6 octobre, qui touche le processus de justification des frais susceptibles de subvention aux critères découlant de la réglementation communautaire, en particulier serait le critère qui concerne l'effective réalisation des frais susceptibles de subvention dans la période temporelle à laquelle sont imputées.

Une autre règle importante publiée dans cette période a été la loi 56/2003, d'Emploi, du 16 décembre, qui signifie la mise à jour de la réglementation régulatrice en vigueur sur la politique d'emploi, qui est de l'année 1990 où l'on a promulgué la Loi de Base de l'Emploi.

Concrètement, cette nouvelle Loi d'Emploi tire son origine du besoin de répondre aux défis découlant du nouveau contexte social, économique et technologique. Cette Loi a pour objectifs ceux qui suivent :

- augmenter l'efficacité du fonctionnement du marché du travail et améliorer les chances d'incorporation à celui-ci, pour atteindre le plein emploi.
- garantir la coopération et coordination entre les Administrations impliquées (État et Communautés Autonomes).
- Établir la définition de l'intermédiation du travail comme instrument de base de la politique d'emploi.

En ce qui concerne les politiques actives d'emploi, entre lesquelles se trouve la formation, la nouvelle Loi d'Emploi ce qui recherche est moderniser la notion de *politiques actives d'emploi*, tout en complétant leur fonction avec celle de la prestation économique de chômage.

Un aspect nouveau de cette Loi, concernant ces politiques actives, est l'approche personnalisée et préventive. Approche personnalisée puisqu'elle articule itinéraires d'attention aux demandeurs d'emploi en fonction de leurs caractéristiques et conditions professionnelles. Approche préventive, par rapport aux situations de chômage à longue durée, en orientant la gestion des services publics d'emploi pour faciliter de nouvelles chances d'incorporer au marché de travail à tous les chômeurs avant qu'ils passent à une situation de chômage à longue durée.

Ce point est encadré dans les directives découlant de la Stratégie Européenne de l'Emploi, qui établit ce traitement préventif pour les situations de chômage à longue durée.

D'ailleurs, cette Loi d'Emploi lie le développement des programmes de Formation Professionnelle et Formation Professionnelle Continue à la réglementation régulatrice des qualifications dans le domaine de la Formation Professionnelle, qui a été établie par Loi Organique 5/2002, du 19 juin, portant les Qualifications et la Formation Professionnelle.

De même, pour le développement de la Loi 5/2002, du 19 juin, portant les Qualifications et la Formation Professionnelle, on a publié, dans la période de référence, deux Décrets Royaux, qui viennent à réglementer deux des instruments du Système National des Qualifications et Formation Professionnelle, articulés dans la Loi, comme sont le *Catalogue National des Qualifications* et les *Certificats Professionnels*.

Ces deux Décret Royaux sont le Décret Royal 1128/2003, du 5 septembre, en vertu duquel on réglemente le *Catalogue National des Qualifications* et le Décret Royal 1506/2003, du 23 novembre, en vertu duquel on établit les directives des *Certificats Professionnels*, celui-ci a été développé en même temps par l'Arrêté TAS 470/2004, du 19 février.

Le Catalogue National des Qualifications est considéré comme l'instrument qui ordonne systématiquement les qualifications identifiées dans le système productif et établit, moyennant un catalogue modulaire, la formation associée aux qualifications, tout en satisfaisant les conditions requises de l'emploi.

Le Catalogue détermine ainsi le cadre pour établir les diplômes et les certificats professionnels, qui constituent l'offre de Formation Professionnelle, ainsi que pour l'évaluation, la reconnaissance et l'accréditation des capacités professionnelles acquises à travers l'expérience professionnelle ou à travers des voies non formelles de formation, une accréditation qui sera valable dans l'ensemble du territoire national.

En ce qui concerne les Certificats Professionnels, le Décret Royal vient à articuler le processus d'acquisition et accréditation des capacités professionnelles acquises moyennant d'actions de Formation Professionnelle et Continue, programmes de formation et emploi, contrats d'apprentissage et pour la formation, expérience professionnelle, ou d'autres voies non formelles de formation.

La **gestion** des actions du Plan FIP revient au Service Public d'Emploi de l'État (SPEE) ou aux Communautés Autonomes qui aient assumé le transfert de la gestion du ce Plan.

L'octroi de ces actions de formation professionnelle sont effectuées par les centres collaborateurs du SPEE ou des Communautés Autonomes, les organisations syndicales et patronales, souscription préalable d'un contrat-programme et les entités publiques ou privées de formation ou les entreprises avec lesquelles une convention de collaboration ait été souscrite.

L'autorisation pour le fonctionnement comme Centre collaborateur, indique expressément les spécialités formatives homologuées qui peut accorder chacun des Centres.

* En ce qui concerne les mesures spéciales pour assister aux **femmes adultes** qui veulent s'intégrer d'une première fois ou retourner au marché du travail il faut citer ici la promulgation de la Loi Organique 1/2004, du 28 décembre, portant les mesures de protection intégrale contre la Violence de Genre, qui à son article 22, établit le besoin de comprendre, dans le cadre du Plan d'Action pour l'Emploi du Royaume de l'Espagne (PNAE), un programme d'action spécifique pour les victimes de violence de genre inscrites en qualité de demandeurs d'emploi. Ce programme comprend des mesures pour favoriser le début d'une nouvelle activité salariée. Ces mesures sont comprises dans le PNAE pour l'année 2005.

ARTICLE 15 : Droit des personnes physique ou mentalement handicapées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale

Actions dans la période de référence 2001-2005 :

Il faut tenir en considération la Loi 51/2003, du 2 décembre, d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées, le II Plan d'Action pour les personnes handicapées 2003-2007, et le Plan National d'Accessibilité 2004-2012.

- A) Dans la Loi 51/2003, du 2 décembre, l'on énonce clairement :
- « Les personnes handicapées constituent un secteur de population hétérogène, mais toutes ces personnes ont en commun que, dans une plus grande ou petite mesure, ont

besoin de garanties supplémentaires pour vivre avec plénitude de droits ou pour participer dans les mêmes conditions que le reste des citoyens à la vie économique, sociale et culturelle du pays.

La Constitution Espagnole, à son article 14, reconnaît l'égalité devant la Loi, sans qu'on peut prévaloir aucune discrimination.

En même temps, l'article 9.2 de la Loi Fondamentale établit qui revient aux pouvoirs publics promouvoir les conditions pour que la liberté et l'égalité des personnes soient réelles et effectives, en déplaçant les obstacles qui empêchent ou rendent difficile leur plénitude et en facilitant leur participation à la vie politique, culturelle et sociale, ainsi que l'article 10 de la Constitution, portant les droits et devoirs fondamentaux, qui établit la dignité de la personne comme fondement de l'ordre politique et de la paix sociale.

En congruence avec ces articles la Grande Charte, à son article 49, tout en faisant allusion aux personnes handicapées, ordonne aux pouvoirs publics qui prêtent l'attention o l'assistance spécialisée que ces personnes requièrent et la protection spéciale pour la jouissance de leurs droits.

Ces droits et libertés énoncés constituent aujourd'hui l'un des axes essentiels dans l'action sur les personnes handicapées. Les pouvoirs publics doivent garantir que les personnes handicapées puissent jouir de l'ensemble de tous les droits humains : civils, sociaux, économiques et culturels ».

Cette Loi 51/2003, du 2 décembre, d'Égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées (LIONDAU), tel qu'on recueille dans le Préambule, que nous avons vu, pose un renouvelé élan des politiques d'égalisation des chances moyennant l'incorporation de nouvelles approches et stratégies, essentiellement celles de « lutte contre la discrimination » et d'« accessibilité universelle ».

Le lancement et développement de ces, encore, nouvelles stratégies conseillent un processus d'implantation graduel et progressif.

B) Le II Plan d'Action pour les personnes handicapées 2003-2007 pose divers domaines avec leurs respectifs objectifs, stratégies et mesures :

1. Assistance aux personnes avec de graves handicaps.
2. Politiques actives d'insertion professionnelle des personnes handicapées.
3. Promotion de l'accessibilité d'environnements, produits et services.
4. Cohésion des Services Sociaux pour les personnes handicapées.

C) Dans le I Plan National d'Accessibilité 2004-2012 on pose aussi les principes, objectifs généraux, stratégies et Lignes d'Action.

Dans ces trois documents sont exprimés le droit et les mesures auxquelles fait référence l'article 15 de la Charte Sociale Européenne.

Conformément à cette Loi et Plans dans chacune des Communautés Autonomes et à l'échelon de l'État on est en train d'effectuer diverses actions en accomplissant les objectifs à travers les stratégies et mesures comprises dans les Plans mentionnés.

1.- Principales initiatives d'encouragement de l'emploi.

1.1 Transposition de la Directive 2000/78/CE concernant l'établissement d'un cadre général pour l'égalité de traitement dans l'emploi et l'occupation

Loi 62/2003, du 30 décembre, de Mesures Fiscales, Administratives et d'Ordre Social.

1.2. II Accord MTAS-CERMI pour améliorer les chances d'emploi des personnes handicapées.

Signé le 3 décembre 2002 et qui vise des mesures en matière de formation, intermédiation du travail et engagement.

1.3. Plan National d'Action pour l'Emploi du Royaume de l'Espagne.

L'un de ses objectifs est celui de « renforcer la cohésion et l'inclusion sociale » qu'au cas des personnes handicapées a

été développé en suivant les orientations comprises dans la Directive 7 : *promouvoir l'intégration des personnes désavantagées dans le marché de travail et combattre la discrimination dont elles font l'objet.*

1.4. II Pan d'Action pour personnes handicapées.

Le Plan a été adopté par Conseil des Ministres le 5 décembre 2003. Ce Plan traite d'une plus grande étendue les politiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Le Plan recueille les directives et mesures des initiatives sur l'emploi.

2.- Mesures spécifiques pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées.

- Décret Royal 1539/2003, du 5 décembre, portant l'établissement de taux réducteurs de l'âge de la retraite aux travailleurs handicapés.
- Loi 53/2003, du 10 décembre, portant l'emploi public de personnes handicapées. (Réserve, dans les offres d'emploi public, d'un contingent non inférieur au 5% des emplois vacants pour être couverts par les personnes handicapées). **(Emploi Public).**
- Décret Royal 2271/2004, du 3 décembre, portant la réglementation de l'accès à l'emploi public et la provision de postes de travail aux personnes handicapées. **(Emploi Public).**

- Décret Royal 290/2004, du 20 février, portant la réglementation des enclaves professionnelles comme une mesure d'encouragement de l'emploi des personnes handicapées. **(Emploi protégé).**
- Décret Royal 170/2004, du 30 janvier, modifiant le Décret Royal 1451/1983, qui réglemente l'emploi sélectif et les mesures d'encouragement de l'emploi des travailleurs handicapés. **(Engagement-Emploi Ordinaire).**
- Loi 45/2002, du 12 décembre. Disposition Additionnelle neuvième. Contrat de travail d'intérim pour remplacer des congés à cause d'incapacité temporaire des travailleurs handicapés. **(Emploi Ordinaire).**

QUESTION FORMULÉE PAR LE COMITÉ :

** S'il y a dans la législation sociale quelque interdiction à la discrimination fondée sur le handicap, en matière d'emploi.*

Réponse :

Il n'y a pas en Espagne une norme comprenant une interdiction expresse à la discrimination fondée sur le handicap. Néanmoins, la Constitution espagnole de 1978 reconnaît, à son article 14 l'égalité devant la loi, en éliminant toute discrimination en raison de « naissance, race, sexe, religion, opinion ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale ».

En outre, à son article 9.2, la Constitution établit l'obligation des Pouvoirs Publics de promouvoir les conditions pour que « la liberté et l'égalité de la personne et des groupes où est intégrée soient réelles et effectives, déplacer les obstacles qui empêchent ou rendent difficile sa plénitude et faciliter la participation de tous les citoyens à la vie politique, économique, culturelle et sociale ».

D'ailleurs, la Constitution, à son article 49, en faisant allusion aux personnes handicapées établit que « les Pouvoirs Publics effectueront une politique de prévoyance, traitement, rééducation et intégration des handicapés physiques, sensoriels et psychiques, auxquels on prêtera l'assistance spécialisée qu'ils requièrent et seront protégés notamment pour la jouissance des droits que ce Titre accorde à tous les citoyens ».

En application de ce mandat constitutionnel il y a abondante législation du travail et sociale qui discrimine positivement aux personnes handicapées, pour accomplir la prévision constitutionnelle.

ARTICLES 2 ET 3 DU PROTOCOLE ADDITIONNEL.

En ce qui concerne les articles 2 et 3 du Protocole additionnel, il faut souligner trois nouveautés législatives, qui touchent notamment le droit de participation à l'entreprise recueilli dans l'article 3 du Protocole Additionnel.

- a) Le Décret Royal 718/2005, du 20 juillet, portant l'adoption de la procédure d'étendue des conventions collectives.

Cette procédure est appliquée pour que, en cas d'absence d'une convention collective dans un secteur déterminé ou un domaine concret d'activité par inexistence des parties légitimées pour négocier, l'autorité de travail étend à ce secteur la vigueur d'une convention collective existante pour un autre secteur avec lequel il a similitude.

À travers cette procédure on évite les préjudices pour certains travailleurs découlant de l'absence d'une convention collective dans leur secteur d'activité, par le fait qu'il n'y ait pas des parties légitimées pour sa négociation.

En même temps, la procédure garantit le droit à la négociation collective que la Constitution espagnole reconnaît à tous les travailleurs, en établissant les garanties précises pour que cette faculté exceptionnelle de l'Administration ne remplace indûment ou sans justification à la volonté des parties légitimées pour la négociation d'une convention collective.

- b) D'autre part, on peut citer le Décret Royal 171/2004, du 30 janvier, portant le développement de la Loi de Prévention de Risques Professionnels pour les cas de concurrence de plusieurs employeurs dans un même centre de travail.

Cette norme établit les droits des représentants des travailleurs dans les cas de coordination d'activités patronales, en éclaircissant les droits d'information, consultation et participation des délégués de prévention à la lumière de la réglementation actuellement en vigueur.

Ces droits (être informés de l'engagement et de la sous-traitance d'ouvrage et d'industrie, être consultés sur l'organisation du travail dans l'entreprise par suite de la concurrence d'activités, facultés pour effectuer des visites au centre de travail pour voir la situation des conditions de travail) concernent exclusivement ce qui peut toucher la sécurité et la santé des travailleurs que ces délégués de prévention représentent.

- c) Enfin, on mentionne le Décret Royal 1311/2005, du 4 novembre, portant la protection de la santé et la sécurité des travailleurs face aux risques découlant ou qui peuvent découler de l'exposition aux vibrations mécaniques.

L'article 8 de ce Décret Royal établit le droit des travailleurs et de leurs représentants à la consultation et participation aux questions les touchant dans ce domaine, droits qui doivent être exercés conformément à ce qui est prévu dans la Loi de Prévention des Risques Professionnels, norme espagnole de transposition de la Directive Cadre 89/391/CEE.
