



03/11/09

RAP/Cha/SP/XXII(2009)

## **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE**

22e rapport national sur l'application de la  
Charte sociale européenne

soumis par

## **LE GOUVERNEMENT DE L'ESPAGNE**

(Articles 2,4,5,6 et articles 2 et 3 du Protocole  
Additionnel de 1988  
for the period 01/01/2005 – 31/12/2008)

---

Rapport enregistré au Secrétariat le 2 novembre 2009

**CYCLE XX-1 (2010)**



**CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE**

**22<sup>ème</sup> RAPPORT SUR L'APPLICATION DES  
DISPOSITIONS CONCERNANT LES DROITS LIÉS  
AU TRAVAIL.**

**Articles 2,4,5,6 de la Charte Sociale Européenne, 1961  
et articles 2 et 3 du Protocole Additionnel de 1988.  
(Période 2005-2008).**

***Rapport du Gouvernement de l'Espagne en application  
de l'article 21 de la Charte Sociale Européenne concernant  
les mesures prises pour prendre effet 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.***

**22<sup>ème</sup> RAPPORT SUR L'APPLICATION DES DISPOSITIONS CONCERNANT LES DROITS LIÉS AU TRAVAIL, ARTICLES 2,4,5,6 ET ARTICLES 2 et 3 DU PROTOCOLE ADDITIONNEL DE 1988 (période 2005-2008).**

**Article 2. Droit à des conditions de travail équitables.**

Cet article 2 établit l'engagement de fixer certains paramètres par rapport au **temps de travail** : la journée, l'horaire, les périodes de repos hebdomadaire/interruption, et les congés payés. Toutes ces caractéristiques ont fait l'objet de développement légal et réglementaire dans notre ordre juridique en matière du travail, tout en se conformant à la relation employeur-travailleur salarié.

En ce qui concerne les nouveautés réglementaires introduites à l'égard de cet article, il vaut souligner les aspects suivants :

- a. Le Décret-Royal 1331/2006, du 17 novembre, en vertu duquel on règle la relation de travail de caractère spécial des avocats qui prêtent des services en des bureaux d'avocats, individuels et collectifs.

Moyennant cette règle on vient à régler la qualifiée par la disposition additionnelle première, paragraphe 1 de la Loi 22/2005, du 18 novembre, comme relation du travail de caractère spécial des avocats qui prêtent des services salariés rémunérés et dans le domaine d'organisation et direction du titulaire d'un bureau, individuel ou collectif.

La réglementation du temps de travail des avocats est comprise principalement dans les articles 14 et 15 du Décret Royal 1331/2006 :

**1° Journée**

La journée de travail des avocats est celle convenu en convention ou contrat de travail ne pouvant dépasser en aucun cas les limites de durée de la journée établies à titre général dans le Statut des Travailleurs, en computation annuelle.

On considère temps de travail le temps que les avocats restent dans le bureau en effectuant des activités de leur profession et le temps qu'ils consacrent hors du bureau pour l'assistance et la défense des clients<sup>1</sup>.

Il faut convenir par convention collective la distribution irrégulière de la journée tout au long de l'année, ou bien, par accord entre le bureau et les représentants des avocats ou accord individuel entre le bureau et l'avocat. En tout cas, la distribution convenue devra garantir le service aux clients et l'accomplissement ou exécution des délais de la procédure.

---

<sup>1</sup> L'arrêt de la Cour Suprême du 16 décembre 2008 a déclaré la nullité du suivant alinéa de l'article 14, sur la journée : « On ne compte pas aux effets de la durée maximale de la journée de travail, sans préjudice de sa compensation économique, le temps que les avocats emploient dans les déplacements ou attentes, sauf que pendant ceux-ci les avocats effectuent des activités caractéristiques de leur profession. Dans les conventions collectives seront déterminés les cas concrets de déplacements ou attentes qui ne seront pas comptés aux effets de la durée maximale de la journée.

## 2° Repos, congés, jours fériés et permis

Les avocats ont droit aux repos, congés payés, jours fériés et permis qu'on jouisse le reste des travailleurs, bien qu'on pourra établir des dates ou des moments différents pour leur jouissance eu égard au caractère péremptoire ou qui ne peuvent être prorogés des délais ou des activités professionnelles qu'ils doivent effectuer et des affaires qu'ils ont chargées.

- b. Le Décret Royal 1146/2006, du 6 octobre, en vertu duquel l'on règle la relation spéciale de résidence pour la formation des spécialistes en sciences de la santé.

Moyennant cette règle on incorpore à la législation espagnole la Directive 2003/88/CE, du Parlement Européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, portant certains aspects de l'aménagement du travail, en ce qui concerne le temps de travail des **médecins en période de formation**.

La Loi 44/2003, du 21 novembre, d'Aménagement des Professions Sanitaires traitait comme relation du travail de caractère spécial celle conclue entre le spécialiste en formation et le service de santé ou le centre où il prête les services.

Le Décret Royal 1146/2006, compte tenu des caractéristiques spécifiques de l'activité de formation et de l'activité d'assistance qui est développée dans les centres sanitaires, établit comme d'aspects principaux du temps de travail de ce collectif ceux qui suivent :

### 1<sup>ère</sup> Journée

Après l'application progressive d'un régime de journée de travail du personnel en formation conforme à ce qui est prévu dans la Directive 2003/88/CE, on fixe comme durée maximale de la journée de travail, tout en comprenant tant la journée ordinaire que la supplémentaire, c'est-à-dire, la journée nécessaire pour assurer le fonctionnement permanent des centres sanitaires – gardes- en 48 heures par semaine à compter du 1<sup>er</sup> août 2008. Avec cela, le Décret Royal 1146/2006 réduit la période d'adaptation permise par la Directive en 4 années, en fixant le maximum de 48 heures par semaine de travail à partir du 1<sup>er</sup> août 2008 -2 août 2012, selon la Directive- et en respectant jusqu'à cette date les temps maximums de travail qui fixe la Directive dans sa période transitoire.

En ce qui concerne seulement la journée ordinaire de travail des médecins en formation celle-ci sera déterminée par convention collective, bien que ne pourra pas dépasser de 37,5 heures par semaine de moyenne en computation semestriel, avec un maximum de sept gardes par mois.

### 2<sup>ème</sup> Repos

Entre la fin d'une journée et le début de la suivante on doit s'écouler, au minimum, une période de repos continu de 12 heures.

Lorsque devant des circonstances d'urgence d'assistance, les périodes de repos réglées dans le Décret Royal ne puissent pas être jouies par le personnel résident, on établit leur compensation conformément au régime des repos alternatifs établi dans la Loi 55/2003, du 16 décembre, du Statut Cadre du personnel statutaire des Services de Santé.

### 3<sup>ème</sup> Jours fériés, permis et congés

Le personnel résident jouit du régime des jours fériés, permis et congés payés conformément à ce qui est établi dans le Statut des Travailleurs.

- c. Finalement, on doit citer la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour légalité effective des femmes est des hommes, qui a introduit des modifications en quelques préceptes du Statut des Travailleurs. À l'égard de la réglementation concernant l'article 2 de la Charte Sociale Européenne on peut citer les modifications suivantes :

✚ On a incorporé un nouveau deuxième paragraphe à l'alinéa 3 de l'article 38 du Statut des Travailleurs, sur les congés annuels, par rapport à la coïncidence au temps de la période de jouissance des congés avec les situations de maternité, accouchement ou allaitement naturel, circonstance à laquelle à fait allusion expressément le Comité Européen des Droits Sociaux en d'occasions précédentes.

De cette façon, comme l'on établit l'article 38.3 du Statut des Travailleurs dans son premier paragraphe, le calendrier des congés sera fixé dans toutes les entreprises, tout en devant connaître le travailleur les dates lui revenant deux mois d'avant, tout au moins, du début de la jouissance.

Le nouveau paragraphe incorporé à cet article 38.3 du Statut des Travailleurs par la Loi Organique 3/2007, en vigueur du 24 mars 2007, établit ce qui suit :

*« Lorsque la période des congés fixée dans le calendrier des congés de l'entreprise à laquelle fait allusion le paragraphe précédent tombe en même temps qu'une incapacité temporaire découlant de la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement naturel ou en même temps que la période de suspension du contrat de travail prévu dans l'article 48.4 de cette Loi (congé de maternité), on aura droit à jouir les congés à une date différente à celle de l'incapacité temporaire ou à celle de la jouissance du congé que par application de ce précepte lui reviendrait, à la fin de la période suspension, bien que l'année naturelle à laquelle correspondent les congés ait finie ».*

✚ De même, la Loi Organique 3/2007 a ajouté un paragraphe 8 à l'article 34.3 du Statut des Travailleurs pour reconnaître le droit du travailleur à adapter la durée et la distribution de la journée de travail pour prendre effet son droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle aux termes qui soient établis dans la négociation collective ou dans l'accord auquel il parvient avec l'employeur tout en respectant, le cas échéant, ce qui est prévu dans la Loi.

Dans le domaine du **travail indépendant**, il faut éclaircir que tant le travailleur **indépendant** proprement dit, que le travailleur indépendant économiquement dépendant (**TAED**) aux termes qui seront vus postérieurement, sont des types **non soumis à la législation du travail** (Disposition Finale 1<sup>ère</sup> du Statut des Travailleurs).

Mais en marge de ceci, le chemin entrepris par les travailleurs indépendants dans ces dernières années en Espagne a impliqué la décisive prise de conscience par les pouvoirs publics de la nécessaire **convergence** des droits avec le travailleur salarié.

Définitivement, a surgi la figure du travailleur indépendant avec vocation de plénitude, tout en améliorant sa situation générale et en pourvoyant par l'Administration de meilleures ressources publiques en faveur de l'encouragement de l'emploi autonome et du caractère entreprenant.

Dans ce changement vers la reconnaissance et l'appui public du travailleur indépendant a été crucial l'entrée en vigueur dans l'année 2007 du Statut du Travail Indépendant (**Loi 20/2007**, du 11 juillet), qui dote d'un cadre juridique stable à tous les travailleurs indépendants. La reconnaissance des droits individuels et collectifs, l'encouragement de l'emploi autonome par les pouvoirs publics et surtout, l'amélioration de la protection sociale soutiennent les piliers du Statut.

Le Statut du Travail Indépendant est sans doute une norme dynamique qui permet aux travailleurs indépendants d'avoir avancé dans leurs droits, mais il est évident que celle-ci requière être mise en œuvre.

Quelques-unes ont été les nouveautés que la Loi a introduit, tout en ayant une spéciale importance la reconnaissance de la figure du travailleur indépendant économiquement dépendant (TAED) est l'exemple du besoin de l'ordre juridique de s'adapter à une réalité sociale commune dans un vaste collectif de travailleurs indépendants que, bien qu'ils développent leur activité d'une façon habituelle, personnelle et directe, ont un lien économique pratiquement exclusif avec le client qui leur engage.

Le but de la réglementation de cette figure éclaircit la différenciation entre relation commerciale – la nature de celle qui existe entre le TAED et le client- et salariale, outre recueillir une sorte de garanties en des matières telles que les périodes de repos, indemnité lorsqu'on a lieu la résiliation du contrat sans cause justifiée, entre lesquelles se trouvent celles afférentes au moment de déterminer les conditions à effectuer par le TAED dans l'activité exercée par le client.

Pour tout cela, et avec les réserves effectuées quant à la nature non du travail de la relation entre le TAED et son client, il faut énumérer le cadre juridique d'application des garanties légales desquelles dispose le premier par rapport à la **Journée de l'activité professionnelle**, en claire correspondance avec l'article 2 de la Charte Sociale (**article 14** de la Loi 20/2007) :

« 1. Le travailleur indépendant économiquement dépendant aura droit à une interruption de son activité **annuelle de 18 jours ouvrables**, sans préjudice que ce régime puisse être amélioré par contrat entre les parties ou par des accords d'intérêt professionnel.

2. Moyennant contrat individuel ou accord d'intérêt professionnel on déterminera le régime de **repos annuel** et celui correspondant **aux jours fériés, le montant maximum de la journée de l'activité** et, dans le cas où celle-ci soit comptée par mois ou par année, sa **distribution hebdomadaire**.

3. La réalisation de l'activité par un temps supérieur au convenu contractuellement sera volontaire en tout cas, ne pouvant pas dépasser l'accroissement maximum établi par accord d'intérêt professionnel. En l'absence d'accord d'intérêt professionnel, l'accroissement ne pourra pas dépasser le 30% du temps ordinaire d'activité individuellement convenu.

4. **L'horaire** d'activité essayera de s'adapter aux effets de pouvoir **concilier** la vie personnelle, familiale et professionnelle du travailleur indépendant économiquement dépendant.

5. *La femme travailleuse indépendante économiquement dépendante qui soit **victime de la violence de genre** aura droit à l'adaptation de l'horaire d'activité dans le but de prendre effet sa protection ou son droit à l'assistance sociale intégrale ».*

En marge des garanties légales auxquelles fait allusion le précepte, l'intention du législateur a été celle de laisser agir le principe **d'autonomie de la volonté** entre le TAED et son client (Exposé des Motifs de la Loi 20/2007). En ce sens, l'**Accord d'Intérêt Professionnel** de l'article 13 représente une reconnaissance de l'existence éventuelle d'un accord qui affecte le contrat individuel, mais avec efficacité limitée aux signataires et ses affiliés ; il ne s'agit pas donc, d'un transfert de la négociation collective à ce type de relations.

Entre la teneur de ces Accords, la loi comprend les conditions de temps d'exécution de l'activité, avec la seule limite de l'accomplissement de la législation de défense de la compétence.

D'un autre côté, le Décret Royal 197/2009, du 23 février, de développement du Statut du Travail Indépendant, et dans ce but de garantie des droits du TAED, règle entre d'autres aspects la **teneur minimale du contrat** souscrit entre le TAED et le client ; dans son article 4.2.d) on recueille, comme teneur minimale de cette sorte de contrats, *« le régime de l'interruption annuelle de l'activité, du repos hebdomadaire et des jours fériés, ainsi que la durée maximale de la journée de l'activité, tout en comprenant sa distribution hebdomadaire si celle-ci est calculée par mois ou par an. Si le TAED est victime de violence de genre conformément à ce qui est prévu dans l'article 14 LETA et Accord d'Intérêt Professionnel applicable, on devra envisager aussi la distribution hebdomadaire correspondante et l'adaptation de l'horaire de l'activité dans le but de prendre effet sa protection ou son droit à l'assistance sociale intégrale ».*

En ce qui concerne le paragraphe 4 de l'article 2, relatif à *accorder aux travailleurs employés en certains métiers dangereux ou insalubres une réduction de la durée des heures de travail ou des jours de repos supplémentaires payés*, il faut remarquer ce qui suit :

Dans le cas où il existe une situation professionnelle où les travailleurs ont des métiers dangereux ou insalubres, le cadre juridique espagnol, constitué par la Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels et sa réglementation de développement, corrige ces conditions de travail insalubres et dangereuses, et établit le devoir de l'employeur d'assurer une protection efficace en matière de sécurité et de santé au travail.

En outre les dispositions de caractère professionnel comprises dans la Loi 31/1995 susvisée et dans ses règles de développement ont caractère de Droit nécessaire minimum indisponible, tout en pouvant être améliorées et développées en des conventions collectives.

Dans la réglementation du travail le Décret Royal 1561/1995, du 21 septembre, portant les journées spéciales de travail et leurs postérieures modifications, établit dans l'article 23 la limitation de la journée en des cas de travaux exposés à des risques environnementaux et envisage la réduction des temps d'exposition à des risques environnementaux spécialement nuisibles en ces cas où, malgré l'observation de la réglementation légale applicable, la réalisation de la journée ordinaire de travail entraîne un risque spécial pour la santé des travailleurs étant donné l'existence de circonstances exceptionnelles de pénibilité, caractère dangereux, insalubrité ou toxicité, sans qu'il soit possible l'élimination ou réduction du risque moyennant l'adoption d'autres mesures de protection ou de prévention appropriées.

Sans préjudice de ce qui est stipulé dans les conventions collectives, en cas de désaccord entre l'entreprise et les travailleurs ou leurs représentants en ce qui concerne l'application de ce qui est stipulé dans l'article précédent, l'autorité du travail pourra, rapport préalable de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale et avec l'assistance, le cas échéant, des organismes techniques en matière de prévention des risques professionnels, accorder le bien-fondé et la portée de la limitation ou réduction des temps d'exposition.

La limitation ou réduction des temps d'exposition s'en tiendra aux postes de travail, lieux ou sections où se concrétise le risque et pendant le temps où subsiste la cause donnant lieu à celle-ci, sans qu'il y ait lieu de réduire le salaire des travailleurs touchés par cette mesure.

Enfin, tout en prenant en considération que ce paragraphe de l'article 4 rattache à la sécurité et à l'hygiène au travail, nous devons faire une brève référence à la **Stratégie Espagnole de Sécurité et de Santé au Travail 2007-2012**.

Le 22 février 2005 on a parvenu à un Accord dans la table de dialogue social en matière de prévention des risques professionnels entre le Gouvernement, les syndicats UGT et CC.OO. et les associations patronales CEOE et CEPYME, de promouvoir ou encourager l'établissement d'une Stratégie Espagnole de Sécurité et de Santé au Travail.

Cette proposition a été, de même, avalisée par les Communautés Autonomes et a obtenu son approbation politique dans le Conseil des Ministres du 22 avril 2005, avec la production pour la part du Ministre du Travail et des Affaires Sociales du « Plan d'Action pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail et la réduction des accidents du travail » dans lequel figurait le document dénommé « Vers une Stratégie Espagnole de Sécurité et de Santé au Travail » qui ouvrait un processus de réflexion et de dialogue, qui a eu le point culminant avec **l'adoption, le 29 juin 2007, de la Stratégie Espagnole de Sécurité et de Santé au travail (2007-2012)**, après son appui dans la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail, un organe où se trouvent représentés l'Administration Générale de l'État, l'Administration Autonome et les associations patronales et les organisations syndicales les plus représentatives.

La Stratégie encadre d'une façon générale les politiques de prévention des risques professionnels à court et, surtout, à moyen et à long terme –en comprenant la période 2007-2012- et implique une nouvelle façon d'agir, orientée à consolider des pratiques utiles et efficaces et à surmonter des problèmes découlant dans une grande partie, de l'incorporation à l'ordre juridique espagnol d'un élevé et complexe cadre réglementaire en matière de prévention, dont l'application est en train d'être difficile, notamment du côté des petites et moyennes entreprises.

La plus grande nouveauté que la Stratégie incorpore est que, outre diverses activités réglementaires, il y aura beaucoup d'autres actions où ne seulement les pouvoirs publics, mais encore les partenaires sociaux, seront les responsables et les protagonistes.

En définitive, la Stratégie aspire à **transformer les valeurs, les attitudes et les conduites** de tous les sujets impliqués dans la prévention des risques professionnels (le Gouvernement, les Communautés Autonomes, les organisations patronales, les syndicats, les entreprises, les travailleurs, les entités consacrées à la prévention et, en somme, de toute la société) tout en devenant un instrument omni compréhensif de prévention des risques professionnels que, **dans le but de réduire les accidents et les sinistres et améliorer progressivement les conditions du travail, conjugue des mesures diverses** (éducatives, d'organisation préventive dans

l'entreprise, de surveillance de l'application des règles, de participation et de consultation, etc.). Pour cela on a fixé des objectifs opérationnels, qui sont groupés en deux blocs :

#### **A. Objectifs concernant la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.**

- a. Réaliser un meilleur et plus efficace accomplissement de la réglementation, avec **une spéciale attention aux petites et moyennes entreprises.**
- b. Améliorer l'efficacité et la qualité du système de prévention, tout en mettant un spécial accent sur le marché de la prévention (services de prévention, auditorats et entités de formation).
- c. Renforcer le rôle des partenaires sociaux et l'implication des employeurs et des travailleurs dans l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

#### **B. Objectifs concernant les politiques publiques.**

- a. Développer et consolider la culture de la prévention dans la société espagnole.
- b. Perfectionner les systèmes d'information et de recherche en matière de sécurité et de santé au travail.
- c. Renforcer la puissance de la formation en matière de prévention des risques professionnels.
- d. Renforcer les institutions consacrées à la prévention des risques professionnels.
- e. Améliorer la coordination institutionnelle en matière de prévention des risques professionnels.

L'adoption de la Stratégie constitue, donc, le point de départ d'un intense travail qui doit être développé dans notre pays dans les années prochaines, tout en assumant le Gouvernement dans le propre document l'engagement d'élaborer un Plan d'Action pour l'Élan et l'Exécution de la Stratégie. Jusqu'à présent on a adopté deux Plans d'Action, tout en partant des deux de la prémisse d'attendre ou de réaliser un développement harmonique et symétrique des huit objectifs de la Stratégie, sans préjudice du besoin que quelques mesures puissent être exécutées avant que d'autres.

En résumé, les **deux Plans d'Action** adoptés sont les suivants :

- Le **premier Plan d'Action**, adopté le **25 juillet 2007**, pour la période comprise entre juillet 2007 et avril 2008, a impliqué un important élan pour la Stratégie, tout en mettant en marche une bonne partie de « l'appareil » prévu dans la propre Stratégie: constitution de groupes de travail, préparation de mesures réglementaires, canalisation des mesures de renforcement institutionnel, etc.

De la même façon dans cette période on a donné une complète application à des mesures remarquables, telles que l'adoption du Décret Royal 1109/2007, du 24 août, en vertu duquel on développe la Loi 32/2006, du 18 octobre, régulatrice de la sous-traitance dans le Secteur du Bâtiment, l'exécution du plan d'actions prioritaires sur d'entreprises avec un grand nombre de sinistres ou la création de l'Observatoire de l'État des Conditions de Travail.

- Le **second Plan d'Action**, adopté le **15 octobre 2008**, constitue le programme pour l'action du Gouvernement en matière de prévention des risques professionnels pendant la période comprise entre octobre 2008 et juin 2010, tout en se régissant par le principe d'efficacité, dans la conviction que, créés les instruments de travail dans le premier Plan, cette phase doit être dirigée vers l'obtention ou réalisation de résultats. De cette façon, ce Plan se consacre

corps et âme à renforcer le lien de toutes les mesures qui comprend –mesures réglementaires, actions de sensibilisation, mesures d'incitation, entre d'autres- avec la réalisation des deux objectifs généraux : la réduction des taux des sinistres et l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

#### **Article 4. Droit à une rémunération équitable.**

La situation en Espagne concernant la rémunération équitable est recueillie dans le Décret Royal Législatif 1/1995, du 24 mars, en vertu duquel l'on adopte le texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs, concrètement, dans ses articles :

#### **Article 26. Du salaire.**

1. *On considère salaire la totalité des perceptions économiques des travailleurs, en espèces ou en nature, pour la prestation professionnelle des services professionnels salariés, soit la rémunération du travail effectif, quelle que soit la façon de rémunération, soit les périodes de repos computables comme de travail. En aucun cas le salaire en nature pourra dépasser le 30% des perceptions salariales du travailleur.*
2. *On n'aura pas la considération de salaire les montants touchés par le travailleur à titre d'indemnités ou substitutions par les frais effectués à la suite de son activité professionnelle, les prestations et indemnités de la Sécurité Sociale et les indemnités correspondantes à des transferts, suspensions ou licenciements.*
3. *Moyennant la négociation collective ou, à défaut, le contrat individuel, on déterminera la structure du salaire, qui devra comprendre le salaire de base, comme rémunération fixée par unité de temps ou de travail et, le cas échéant, les compléments des salaires fixés en fonction des circonstances concernant les conditions personnelles du travailleur, le travail effectué ou la situation et les résultats de l'entreprise, qui seront calculés conformément aux critères qui à cet effet soient convenus. De même on conviendra le caractère consolidable ou pas de ces compléments des salaires, n'ayant pas le caractère de consolidables, sauf accord contraire, ceux qui sont liés au poste du travail ou à la situation et les résultats de l'entreprise.*
4. *Toutes les charges fiscales et de Sécurité Sociale à la charge du travailleur seront payées par celui-ci, tout en étant nul tout accord contraire.*
5. *La compensation et l'absorption opéreront lorsque les salaires vraiment payés, dans son ensemble et en computation annuelle, soient plus favorables aux travailleurs que ceux fixés dans l'ordre réglementaire ou conventionnel de référence.*

#### **Article 27. Salaire minimum interprofessionnel.**

1. *Le Gouvernement fixera, après consultation des organisations syndicales et associations patronales les plus représentatives, tous les ans, le salaire minimum interprofessionnel, tout en prenant en considération :*
  - a. *L'indice des prix à la consommation.*

- b. *La productivité moyenne nationale atteinte.*
- c. *L'accroissement de la participation du travail au revenu national.*
- d. *La conjoncture économique générale*

*De même on fixera une révision semestrielle pour le cas où les prévisions sur l'indice des prix susvisé ne se soient pas réalisées.*

*La révision du salaire minimum interprofessionnel ne touche pas la structure ni le montant des salaires professionnels lorsque ceux-ci, dans son ensemble et computation annuelle, étaient supérieurs au salaire minimum interprofessionnel.*

2. *Le salaire minimum interprofessionnel, dans son montant, est insaisissable.*

**Article 28.** Égalité de rémunération en raison du sexe (rédaction selon Loi 33/2002, du 5 juillet, portant la modification de l'article 28 du texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs, adopté par Décret Royal Législatif 1/1995, du 24 mars).

*« L'employeur est obligé de payer par la prestation d'un travail de la même valeur la même rémunération, payée directe ou indirectement, et, quelle que soit la nature de cette rémunération, salariale ou extra-salariale, sans qu'on puisse avoir aucune discrimination en raison du sexe en aucun des éléments ou des conditions de celle-là ».*

Pendant la période de référence, les nouveautés législatives les plus remarquables sont les suivantes :

Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes. Concrètement, son Article 3 établit le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et dispose ce qui suit :

*« Le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes implique l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, en raison du sexe, et, notamment, celles découlant de la maternité, la prise en charge des obligations familiales et l'état civil ».*

De même, son article 5 recueille l'égalité de traitement et des chances dans l'accès à l'emploi, dans la formation et dans la promotion professionnelles et dans les conditions de travail.

*« Le principe d'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, applicable dans le domaine de l'emploi privé et le domaine de l'emploi public, sera assuré, aux termes prévus dans la réglementation applicable, dans l'accès à l'emploi, même au travail indépendant, dans la formation professionnelle, dans la promotion professionnelle, dans les condition de travail, y compris celles de la rémunération et du licenciement, et dans l'affiliation et participation aux organisations syndicales et patronales, ou à toute autre organisation dont les membres exercent une profession concrète, y compris les prestations octroyées par celle-ci ».*

Par rapport au paragraphe 1 de l'article 4, il faut remarquer que dans l'année 2004 on a commencé un processus pour augmenter le montant du salaire minimum interprofessionnel et pour rationaliser son usage. Dans la période à laquelle fait référence ce rapport, on mérite de souligner ici les avancements suivants :

- Décret Royal 1613/2005, du 30 décembre, qui fixe le salaire minimum interprofessionnel pour l'année 2006 en 540,90 euros par mois. Cela implique un accroissement du 5,4% dans le montant du salaire minimum prévu pour l'année 2005.
- Décret Royal 1632/2006, du 29 décembre, qui fixe le salaire minimum interprofessionnel pour l'année 2007 en 570,60 euros par mois, ce qu'implique un accroissement du 5,50% par rapport au montant en vigueur dans l'année 2006.
- Décret Royal 1763/2007, du 28 décembre, en vertu duquel l'on fixe le salaire minimum interprofessionnel pour l'année 2008 en 600 euros par mois, tout en atteignant l'objectif fixé par le Gouvernement pour la législature 2004-2008.
- Décret Royal 2128/2008, du 26 décembre, en vertu duquel l'on fixe le salaire minimum interprofessionnel pour l'année 2009 en 624 euros par mois, ce qui représente un accroissement du 4% par rapport au montant en vigueur dans l'année précédente. Cet accroissement implique la suite de la stratégie qui a commencé en 2004 pour le caractère digne du salaire minimum interprofessionnel, dans le but de le placer dans un 60% du salaire moyen, tel qu'on recommande le Comité Européen des Droits Sociaux en interprétation de la Charte Sociale Européenne.

#### **Article 5. Droit syndical.**

Le droit à la liberté syndicale est recueilli dans la Constitution Espagnole de 1978, concrètement, dans le Titre I, *Des droits et devoirs fondamentaux*. Deuxième Chapitre. *Droits et libertés*. 1<sup>ère</sup> Partie *Des droits fondamentaux et des libertés publiques*. Article 28 : *Tous ont le droit à se syndiquer librement. La loi pourra limiter ou faire exception de l'exercice de ce droit aux Forces ou Instituts armés ou aux autres Corps soumis à discipline militaire et réglera les particularités de son exercice pour les fonctionnaires publics. La liberté syndicale comprend le droit à fonder des syndicats et à s'affilier au syndicat de son choix, ainsi que le droit des syndicats à constituer des confédérations et à constituer d'organisations syndicales internationales ou à s'affilier à celles-ci. Personne ne pourra être obligé de s'affilier à un syndicat.*

Dans notre ordre constitutionnel, la faculté d'agir en tutelle et défense des intérêts collectifs des travailleurs s'attribue aux sujets eux-mêmes protagonistes du conflit, comme expression de leur position de liberté et tout en choisissant, en exercice de leur propre autonomie, les moyens les plus congruents à cet effet.

Reconnu le droit à la libre syndication comme un droit fondamental des espagnols, il est inévitable sa liaison à la reconnaissance expresse qui effectue l'article 7 de la Constitution (RCL 1978, 2836) aux syndicats des travailleurs et associations patronales comme les organisations qui « contribuent à la défense et à la promotion des intérêts économiques et sociaux qui leur sont propres » et à l'impératif constitutionnel que « sa création et l'exercice de son activité sont libres dans le respect à la Constitution et à la Loi », avec la précision que « sa structure interne et son fonctionnement doivent être démocratiques ».

Le droit à la liberté syndicale, génériquement exprimé, pour tous les ressortissants espagnols, tant dans son aspect positif –droit à la libre syndication-, que négatif –droit à la non syndication-,

ainsi que la reconnaissance constitutionnelle expresse qui effectue l'article 7 des organisations syndicales, exige d'un développement légal qui a sa justification et accueil dans l'article 9.2 de la Constitution, qui établit qui « correspond aux Pouvoirs publics promouvoir les conditions pour que la liberté et l'égalité de la personne et des groupes desquels elle fait partie soit réel et effective ; déplacer les obstacles qu'empêchent ou rendent difficile sa plénitude et faciliter la participation de tous les citoyens à la vie politique, économique, culturelle et social ».

Un développement législatif qui doit être effectué, en suivant les propres préceptes constitutionnels, par l'intermédiaire de l'application des articles 53 et 81, qui établissent que « seulement par Loi, qu'en tout cas doit respecter sa teneur essentielle, peut être réglé l'exercice de ces droits et libertés », « reconnus dans le II<sup>ème</sup> Chapitre de ce Titre » (article 53.1) et qui « sont les Lois Organiques celles concernant le développement des droits fondamentaux et des libertés publiques » (article 81.1).

Il est de cette façon impératif le développement de l'article 28.1 de la Constitution (RCL 1978, 2836) moyennant une Loi de caractère organique, dont la portée précise la disposition finale deuxième, tout en venant à exécuter ce mandat l'actuelle Loi Organique de la Liberté Syndicale.

Loi Organique 11/1985, du 2 août, de la Liberté Syndicale. : article Premier.

1. *Tous les travailleurs ont droit à se syndiquer librement pour la promotion et la défense de leurs intérêts économiques et sociaux.*
2. *Aux effets de cette Loi, on considère des travailleurs tant ceux qui sont sujets d'une relation de travail que ceux qui le soient d'une relation de caractère administratif ou statutaire au service des Administrations Publiques.*
3. *De l'exercice de ce droit les membres des forces armées et des Instituts Armés de caractère militaire sont exceptés.*
4. *Conformément à ce qui est stipulé dans l'article 127.1 de la Constitution Espagnole, les juges, les Magistrats et le Ministère Public ne peuvent pas appartenir à aucun syndicat pendant qu'ils se trouvent en activité.*
5. *L'exercice du Droit de Syndication des membres de corps et Forces de Sécurité qui n'ont pas le caractère militaire, est régi par leur réglementation spécifique, étant donné le caractère armé et l'organisation hiérarchisée de ces Instituts.*

La Loi Organique essaie d'unifier systématiquement tous les précédents et rendre possible un développement progressif et progressiste de la teneur essentielle du droit à la libre syndication reconnu dans la Constitution, tout en donnant un traitement unifié dans un seul texte légal qui comprend l'exercice du droit de syndication des fonctionnaires publics auquel fait allusion l'article 103.3 de la Constitution et sans autres limites que celles expressément introduites dans la Constitution.

Le projet de Loi ne s'occupe pas de développer le droit à la libre syndication des employeurs pour entendre qu'il suffit à cet égard, en ce qui concerne le développement législatif de l'article 28.1 de la Constitution Espagnole, de constitutionnaliser et de maintenir la pleine vigueur de ce qui est établi en matière d'associationnisme patronal par la Loi 19/1977, du 1<sup>er</sup> avril (RCL 1977, 727).

Le I<sup>er</sup> Titre, sous l'épigraphe « De la liberté syndicale, règle les domaines subjectifs et objectifs de la Loi. On fixe le domaine subjectif de la Loi, tout en comprenant tous les travailleurs salariés, qu'ils le soient ou non des Administrations Publiques.

Uniquement sont exceptés de l'exercice du droit les membres des Forces et Instituts Armés de caractère militaire, ainsi que les Juges, les Magistrats et le Ministère Public, pendant qu'ils se trouvent en activité ; une exception qu'on suit en fonction de la littéralité de l'article 28.1 et de l'article 127.1 de la Constitution Espagnole (RCL 1978, 2836). La réglementation du droit des Forces de Sécurité et Instituts Armés de caractère civil est renvoyée à une règle spécifique.

L'article 2 fixe la teneur du droit de libre syndication systématisé à deux niveaux : la teneur de la libre syndication des travailleurs, positive et négative, et la teneur de la liberté syndicale des organisations syndicales ou syndicats des travailleurs en termes que la Loi utilise comme des synonymes. Dans ce précepte on recueille exhaustivement la doctrine internationale la plus progressiste sur la teneur, l'indépendance et la liberté d'action des syndicats.

Le II<sup>ème</sup> Titre, sous l'épigraphe de « Du régime juridique syndical », règle l'acquisition de personnalité juridique des syndicats et le régime de responsabilités. On règle la procédure pour l'acquisition de personnalité juridique des organisations et le contrôle juridictionnel d'une non-conformité éventuelle à droit des Statuts.

Les conditions requises formelles sont minimales et admises internationalement ; le seul contrôle administratif est le purement formel et celui du dépôt statutaire aux effets de publicité, tout en devant rattacher cet article à la disposition finale première (2) où la compétence pour le dépôt des Statuts des syndicats revient à l'IMAC ou aux Organes de Gouvernement des Communautés Autonomes qui aient attribué cette compétence.

De la même façon on règle le régime de responsabilités des syndicats, tout en se déclarant l'insaisissabilité des quotités syndicales.

Le III<sup>ème</sup> Titre, sous l'épigraphe « De la représentation syndicale », règle la notion de syndicat le plus représentatif et la capacité de ceux-ci.

Les articles 6 et 7 délimitent le concept de syndicat le plus représentatif sur la base du critère de l'audience du syndicat, mesurée par les résultats électoraux dans les organes de représentation unitaire dans les centres de travail, un critère traditionnel déjà dans notre ordre juridique et qui a fait l'objet d'examen par le Tribunal Constitutionnel, qui l'admet comme réserve du législateur.

Le concept conjugue la reconnaissance juridique de la plus grande représentativité avec le respect à l'article 14 de la Constitution, l'objectivité et le caractère raisonnable du minimum d'audience exigible : le 10% à l'échelon de l'État et le 15% à l'échelon de domaine autonome, tout en introduisant, dans ce domaine, un minimum de 1.500 représentants, sur l'autel du respect du principe d'égalité qui pourrait se casser rien qu'avec la référence en pourcentage, tout en prenant en considération l'hétérogénéité et les différences de population salariée et des fonctionnaires entre les différentes Communautés Autonomes de l'État.

Peut-être le pourcentage établi semble faible, mais la prétention est celle d'ouvrir la législation le plus possible au pluralisme syndical, en l'encourageant, par l'intermédiaire des trois niveaux de plus grande représentativité qui dessinent les articles 6 et 7 de la Loi, tout en primant le principe d'égalité sur ce qui pourrait être un raisonnable critère de réduire moyennant la Loi l'atomisation syndicale, évolution qu'on laisse au libre jeu des forces syndicales avec présence dans les relations du travail.

L'article 6.3 recueille avec un très étendu critère la capacité représentative que dans les différents aspects il faut reconnaître aux syndicats les plus représentatifs comme véhicule de démocratisation des relations de travail dans les centres de travail et hors d'eux, tout en développant ainsi les articles 7, 9.2 et le 129 de la Constitution Espagnole (RCL 1978, 2836).

Le IV<sup>ème</sup> Titre, sous l'épigraphe « De l'action syndicale », en vient à recueillir à titre réglementaire les compétences, facultés et garanties que dans cette matière l'on a introduit en Espagne par première fois par l'intermédiaire de l'Accord Cadre Inter confédéral.

Il est intéressant de souligner surtout la teneur de l'article 11, qui introduit avec rang de loi organique dans notre pays ce qu'on a appelé « canon de négociation », en principe on pourrait penser que cette matière devrait être réglée systématiquement dans le III<sup>ème</sup> Titre du Statut des Travailleurs (RCL 1980, 607), tout en prenant en considération le renvoi spécifique qui est effectué à la négociation collective ; néanmoins, vu le caractère spécifique du but syndical du concept, ne semble pas douteux que l'introduction de cette mesure réglementaire touche la teneur de l'article 28.1 de la Constitution Espagnole (RCL 1978, 2836), et c'est, donc, matière de Loi Organique.

Le caractère constitutionnel du précepte, fréquent dans les ordres occidentaux, n'est pas douteux quant au développement de l'article 28.1 de la Constitution, dans la mesure où son objectif est celui de renforcer le mouvement syndical et, pour autant, est en concordance avec l'article 9.2 de la Constitution, sans qu'on puisse tenir sérieusement que l'adoption de cette mesure, d'autre part non impérative et qu'en tout cas doit être résultat d'une négociation libre et volontaire, qui touche ou qui peut toucher la teneur essentielle d'autres droits fondamentaux ou civiques reconnus dans la Constitution, puisque que, en tout cas, on exige liberté ou spontanéité des travailleurs.

Le V<sup>ème</sup> Titre, sous l'épigraphe « De la tutelle de la Liberté Syndicale et répression des conduites antisyndicales » règle l'importante matière des garanties juridictionnelles par rapport aux conduites préjudiciables éventuelles ou contraires au droit constitutionnellement protégé et au développement légal que la Loi effectue de celui-ci.

Après la déclaration de nullité radicale de toute conduite de l'employeur, qu'il soit employeur ou des Administrations Publiques, la Loi recueille la plus progressive doctrine moderne et de notre Tribunal Constitutionnel en cette matière, qu'en synthèse consiste à établir la légitimation syndicale spécifique des syndicats face aux actes individuels d'un employeur, même bien que n'ont pas incidence directement sur la personnalité juridique de celui-là ; rendre possible l'action judiciaire des syndicats comme co-assistants et garantir l'efficacité de la protection par un mécanisme de la procédure préférentiel et sommaire lié aux responsabilités pénales éventuelles.

La disposition additionnelle première recueille en deux points d'aspects complémentaires au III<sup>ème</sup> Titre de la Loi, mais qui pour des raisons systématiques ne doivent pas figurer dans l'ensemble des articles proprement dit.

Le point 1 fixe la période de computation des résultats électoraux qui doivent être considérés aux effets de préciser les minimums de représentativité et d'audience syndicale recueillis dans les articles 6.2 et 7.1 de la Loi. Avec cela il s'agit de satisfaire le vide légal actuellement existante en ce qui concerne la disposition additionnelle sixième du Statut des Travailleurs (RCL 1980, 607) et qui a donné lieu à des notoires difficultés dans le processus électoral des années 1981 et 1982.

Dans la détermination impérative d'une période courte (trois mois), d'une part, on a tendu à établir une rationalité dans le processus qui rapprochait le plus possible les résultats globaux de la période de projection de la représentativité qui doit naître de ces résultats, et d'autre part, on a pris en considération que, dans la pratique, le 90% des processus électoraux, se sont concentrés sur une période de trois mois (comme il est arrivé en 1982), notamment lorsque l'élection des représentants dans les centres de travail est liée à la représentativité des syndicats.

Cette décision est accompagnée d'une libéralisation dans la convocation concrète de chacune des périodes, qui devrait être prise dans l'organe représentatif de l'Institut de Médiation, Arbitrage et Conciliation –IMAC- (Conseil Supérieur) ou, le cas échéant, dans tout autre organisme où les syndicats pour ces fins sont représentés.

Le point 2 habilite au Gouvernement au développement de la participation institutionnelle des syndicats, tout en faisant une référence expresse à la disposition additionnelle sixième du Statut des Travailleurs. (RCL 1980, 607), qui est abrogée en partie par l'entrée en vigueur de cette Loi Organique, mais qui conserve sa vigueur en ce qui concerne la participation institutionnelle des organisations patronales.

Dans ce même point on fixe une durée minimale de quatre ans pour la reconnaissance de la capacité représentative des syndicats et d'organisations patronales qui l'aient reconnue, tout en satisfaisant de cette façon un autre important vide légal et en termes de concordance avec l'élargissement des mandats représentatifs des Comités d'Entreprise et délégués du personnel qui est recueilli dans la disposition additionnelle deuxième, et dans le projet de Loi de réforme du II<sup>ème</sup> Titre du Statut des Travailleurs.

La disposition additionnelle deuxième recueillie dans le point 1 la durée du mandat représentatif des représentants des travailleurs dans les centres de travail, en la fixant en quatre ans. Ce précepte modifie, en ce sens, l'article 67 du Statut des Travailleurs et est en concordance avec le projet de Loi de réforme de son II<sup>ème</sup> Titre, à raison de quoi, pourrait sembler superflu ; néanmoins, il faut l'introduire non pas tant par le Statut des Travailleurs (RCL 1980, 607), mais parce que avec cette règle n'on couvre pas la période de durée du mandat des représentants des travailleurs dans les centres de travail des Administrations Publiques, tout en étant celle-ci la raison, de même, par laquelle le point 2 de cette disposition additionnelle, le Gouvernement est autorisé à prendre toutes les mesures qui soient nécessaires en matière électorale, puisque le Statut des Travailleurs et ses règles de développement ne couvrent pas la réglementation du processus électoral dans les centres de travail administratifs et qu'il faut établir.

Il convient de rappeler que le caractère substantif de cette représentation (organes représentatifs, fonctions des représentants, garanties, etc.) ne sont pas compris dans cette Loi, pour entendre qu'il s'agit d'une matière du Statut de la Fonction Publique d'après l'article 103 de la Constitution Espagnole (RCL 1978, 2836).

La disposition finale première établit la validation de la personnalité juridique des actuels syndicats, ainsi que la continuité de l'IMAC comme Bureau Public d'Enregistrement et Dépôt des Statuts.

Une fois exposé ce qui précède, il faut expliquer que les règles de base régissant la liberté syndicale en Espagne n'ont pas subi aucune variation dans la période fixée. Bien plus, la Loi Organique de Liberté Syndicale n'a été modifiée que dans l'année 1994 : en ce qui ne concerne pas la teneur essentielle du droit fondamental, moyennant la Loi 11/1994, du 19 mai, qui modifie

certaines articles du Statut des Travailleurs, du texte rédigé sous forme d'articles de la Loi de la Procédure du Travail, et de la Loi concernant les Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social, et, en aspects qui devaient être adoptés avec rang organique, moyennant Loi Organique 14/1994, de la même date, comprenant une disposition additionnelle quatrième dans la Loi Organique 11/1985. Pour autant, on le tient pour reproduit ce qui l'on a fait remarquer en des rapports précédents à ce sujet.

Cependant, dans cette période, les règles qui suivent ci-après ont eu une incidence sur l'exercice de la dénommée action syndicale –nous pourrions dire que tout en étendant son domaine- et sur la protection des charges syndicales, ou le droit d'association comme nous verrons.

- Loi Organique 1/2002, du 22 mars, portant la réglementation du droit d'association.

Il faut remarquer que cette disposition est venue à abroger l'ancienne Loi 191/1964, du 24 décembre, Régulatrice des Associations. Cette Loi Organique développe le droit d'association reconnu dans l'article 22 de la Constitution Espagnole, et comprend toutes les associations qui n'ont pas un but lucratif à la condition qu'elles ne soient pas soumises à un régime associatif spécifique. Pour autant, cette règle n'est pas applicable aux syndicats, entre d'autres organisations auxquelles s'applique leur législation spécifique.

- Loi 31/2006, du 18 octobre, portant l'implication des travailleurs dans les sociétés anonymes et coopératives européennes.

Nous devons souligner que cette loi prévoit que toute société anonyme européenne (dorénavant SE) et toute société coopérative européenne (dorénavant SCE) devra établir des dispositions sur l'implication des travailleurs dans leur sein. La Loi 31/2006 a pour but régler cette implication, à cet effet on doit constituer une commission de négociation et, postérieurement, un organe de représentation. Donc, il est évident la participation syndicale à tout cela : De cette façon :

✚ En ce qui concerne les SE ou les SCE avec siège en Espagne, la loi prévoit que la commission de négociation **informera du début ainsi que du processus et des résultats de la négociation à toutes les organisations syndicales** que, en chacun des États membres, ont participé à leur choix ou désignation, tout en prenant en considération que pour **la commission de négociation correspondante** peuvent être **désignés**, comme des **représentants des travailleurs, représentants syndicaux, qu'ils soient ou non travailleurs** de la SE ou de la SCE.

✚ En ce qui concerne les filiales de SE ou SCE placées en Espagne domiciliées à d'autres États membres de la Communauté Européenne, **la condition de représentants des travailleurs revient aux représentants syndicaux, aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel**, aux termes prévus dans notre ordre juridique (qui respectivement leur reconnaissent la Loi Organique 11/1985, du 2 août, de Liberté Syndicale, et dans le Texte Refondu de la Loi du Statut des Travailleurs, adopté par le Décret Royal Législatif 1/1995, du 24 mars).

En ces cas, les représentants qui doivent faire partie de la commission de négociation et de l'organe de représentation sont **désignés par accord de ces représentations syndicales qu'en leur ensemble réunissent la majorité** des membres du comité ou comités d'entreprise et délégués du personnel, le cas échéant, ou par accord majoritaire de ces membres et délégués. En tout cas, cette **désignation** doit être effectuée **d'une façon proportionnelle à la**

**représentation obtenue pour chacun des syndicats dans les élections** à représentants des travailleurs dans l'ensemble des centres de travail.

Dans la commission de négociation, la désignation peut échoir, en plus aux représentants unitaires des travailleurs, à un **représentant syndical membre d'une organisation syndicale la plus représentative à l'échelon de l'État ou représentative dans le domaine des sociétés participantes**. Dans l'organe de représentation des travailleurs, la désignation doit échoir à un travailleur de la SE ou de la SCE ou de ses centres de travail ou entreprises filiales qui soit délégué du personnel, membre du comité d'entreprise ou délégué syndical.

- Loi 37/2006, du 14 décembre, portant l'inclusion dans le Régime Général de la Sécurité Sociale et l'étendue de la protection pour chômage à certains charges publiques et syndicales.

Par cette loi on comprend dans le domaine du Régime Général de la Sécurité Sociale aux **charges représentatives des Syndicats** constituées sous la protection de la Loi Organique de la Liberté Syndicale qui **exercent des fonctions syndicales de direction à plein temps ou partiel et tout en touchant une rémunération**, que de la même façon seront comprises dans la protection pour chômage, lorsqu'on a lieu la cessation involontaire et à titre définitif dans les charges correspondantes ou lorsque, même en maintenant la charge, on perd à titre involontaire et définitif le plein temps ou partiel.

- Loi 20/2007, du 13 juillet, du Statut du Travail Indépendant.

Cette Loi, a impliqué essentiellement la systématisation et, en conséquence, la réglementation cohérente dans un texte réglementaire des droits et devoirs des travailleurs indépendants, en leur presque totalité déjà reconnus par notre ordre juridique. Dans cet ordre des choses nous ne pouvons pas laisser de mentionner la reconnaissance expresse dans la Loi 20/2007 **des droits collectifs de base** des travailleurs indépendants qui, conformément à leurs caractéristiques, comprennent les droits à :

- a. S'affilier à un syndicat ou association patronale de son choix, aux termes établis dans la législation correspondante.
- b. S'affilier et fonder d'associations professionnelles spécifiques de travailleurs indépendants sans autorisation préalable.
- c. Exercer l'activité collective de défense de leurs intérêts professionnels.

D'ailleurs, comme manifestation de l'action syndicale, et pour le collectif de ceux qui la loi identifie comme des travailleurs indépendants économiquement dépendants, on règle les **accords d'intérêt professionnel** qui puissent être convenus entre les associations ou les syndicats qui représentent aux travailleurs indépendants économiquement dépendants et les entreprises pour lesquelles exercent leur activité, dans le but d'établir les conditions de mode, temps et lieu d'exécution de cette activité, ainsi que d'autres conditions générales d'engagement. L'efficacité personnelle de ces accords se borne aux parties signataires et, le cas échéant, aux associations de travailleurs indépendants ou syndicats signataires qui prêtent expressément leur consentement pour cela.

- Loi 38/2007, du 16 novembre, modifiant le texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs adopté par le Décret Royal Législatif 1/1995, du 24 mars 1995, en matière d'information, et de consultation des travailleurs et en matière de protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Pour ce qui importe, la Loi 38/2007 a modifié les **articles 64 et 65** du Statut des Travailleurs, concernant les **droits d'information et de consultation et les compétences des représentants** des travailleurs dans l'entreprise et capacité et secret professionnel. Donc, bien que cette réglementation concerne les représentants unitaires des travailleurs, intéresse également aux délégués syndicaux étant donné que, comme il prévoit la Loi Organique 11/1985, dans le cas où **les délégués syndicaux ne font pas partie des comités d'entreprise, ils auront les mêmes garanties** que celles établies légalement pour les membres de ceux-ci, ainsi que **l'accès à la même information et documentation et l'obligation de garder secret professionnel** dans ces matières où légalement appartiendra qui soumet à ceux-ci.

Cette réglementation a impliqué ce qui suit : l'inclusion expresse du droit d'information et consultation des travailleurs entre les droits de base de ceux-ci ; la définition légale de ces concepts ; la reformulation de notre législation quant à quelques matières objet d'information ou de consultation, comme il arrive avec la consultation sur l'évolution future de l'emploi, dans l'entreprise ou centre de travail et les mesures préventives à ce sujet ; l'éclaircissement de la teneur ou façons d'exercice de ces droits pour réduire l'intense nombre des litiges juridictionnels existants ; le renvoi à la négociation collective pour la définition des modalités pratiques de l'information et de la consultation, non pas tant dans un sens d'exception, que de développement de la disposition légale et avec respect à celle-ci ; et, finalement, eu égard au devoir de secret professionnel, la reformulation du régime juridique de celui-ci tout en incorporant la possibilité de secret, en termes beaucoup plus précis et développés que les termes actuels, tout en comprenant la réglementation des ressources administratives ou judiciaires éventuelles en matière de secret professionnel.

#### **Article 6. Droit de négociation collective.**

Tout au long de la période de référence on a publié les suivantes règles qui touchent les dispositions de cet article :

- Décret Royal 718/2005, du 20 juin, en vertu duquel l'on adopte la procédure d'étendue des conventions collectives.
- Loi 21/2006, du 20 juin, en vertu de laquelle l'on modifie la Loi 9/1987, du 12 juin, portant les organes de représentation, détermination des conditions de travail et participation du personnel au service des Administrations Publiques.
- Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes.
- Loi 7/2007, du 12 avril, du Statut de Base de l'Employé public (JO 13 avril 2007).
- Accord du Conseil des Ministres du 25 janvier 2008, en vertu duquel l'on adopte l'Accord de 3 décembre 2007, de la Table Générale de Négociation de l'Administration Générale de l'État sur les conditions de travail du personnel du travail à l'extérieur.

- II<sup>ème</sup> Convention unique pour le personnel du travail de l'Administration Générale de l'État, du 12 septembre 2006.

- Accord du 20 mai 2008, de la Table Générale de Négociation de l'Administration Générale de l'État pour l'Aménagement de la Négociation Collective dans l'Administration Générale de l'État.

À la suite, nous passons à commenter les aspects les plus remarquables de quelques des règles susvisées :

En ce qui concerne la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes, les nouveautés introduites par cette Loi Organique par rapport à la teneur de l'article 6 de la Charte Sociale sont les suivantes :

✚ Introduction d'un deuxième paragraphe à l'alinéa 1 de l'article 85 du Statut des Travailleurs, sur la teneur des conventions collectives, pour indiquer que sans préjudice de la libertés des parties pour déterminer la teneur des conventions collectives, dans la négociation collective de celles-ci il y aura, en tout cas, le devoir de négocier des mesures consacrées à promouvoir ou encourager l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine du travail ou, le cas échéant, des plans d'égalité avec la portée et la teneur prévues dans la même Loi Organique 3/2007.

✚ Un nouveau paragraphe au deuxième alinéa de l'article 85 du Statut des Travailleurs, pour indiquer l'obligation de négocier des plans d'égalité dans les entreprises de plus de deux cent cinquante travailleurs.

✚ On a ajouté aussi un paragraphe 6 à l'article 90 du Statut des Travailleurs sur l'obligation de l'autorité du travail de veiller au respect au principe d'égalité dans les conventions collectives qui pourraient avoir des discriminations, directes ou indirectes, en raison du sexe, tout en pouvant demander à ces effets le conseil ou l'assistance de l'Institut de la Femme ou des Organismes d'Égalité des Communautés Autonomes.

- En ce qui concerne l'utilisation de procédures de conciliation et arbitrage volontaires pour la solution des conflits sociaux, auxquelles fait allusion l'article 6.3 de la Charte Sociale, on peut indiquer que par Résolution du 24 février 2009 on enregistre et publie le IV<sup>ème</sup> Accord sur Solution Extrajudiciaire des Conflits Sociaux (ASEC IV) signé le 10 février 2009 –cet accord arrive à remplacer l'ASEC III, du 12 janvier 2005- où l'on règle des procédures pour résoudre extrajudiciairement des conflits collectifs qui puissent naître sur l'interprétation et l'application d'une règle de l'État, convention collective, décision ou pratique d'entreprise, conflits nés pendant la négociation d'une convention collective ou d'autre accord ou pacte collectif qui donnent lieu à la convocation d'une grève, conflits découlant de désaccords ou divergences nés dans la période de consultations pendant les processus de licenciement collectif ou processus de mobilité géographique et modification substantielle des conditions de travail.

De même, les partenaires sociaux ont continué à établir des accords pour marquer d'orientations en ce qui concerne la forme, domaines d'application et teneur des Conventions Collectives.

- Ainsi, l'Accord Inter confédéral pour la Négociation Collective (ANC 2005), signé, comme les précédents, par les Syndicats UGT et CC.OO. et par les organisations patronales CEOE et CEPYME et publié au Journal Officiel le 16 mars 2005, exprime une sorte de considérations économiques et sociales, pour de suite établir les critères en matière des salaires, d'emploi et de

qualification professionnelle, égalité de traitement et des chances, sécurité et santé au travail et responsabilité sociale des entreprises.

En matière de recrutement, on comprend la fourniture de l'information du côté des entreprises principales et entrepreneuse à leurs travailleurs et à la représentation légale de ceux-ci sur les processus de sous-traitance, suivant ce qui est stipulé dans l'article 42 du Statut des Travailleurs, pour contribuer à la sécurité de l'emploi et à l'application des conditions du travail établies légale et conventionnellement.

De même, on défend de faciliter information pour la part de l'entreprise usagère aux représentants des travailleurs sur les contrats de mise à disposition avec les ETT, en leur remettant une copie de base du contrat de travail ou de l'ordre de service.

Cet ANC a été prorogé pour l'année 2006.

- Par Résolution du 9 février 2007, on a enregistré et publié l'Accord Inter confédéral pour la négociation collective 2007 (ANC 2007).

- Postérieurement, par Résolution du 21 décembre 2007, on enregistre et publie le compte-rendu de la prorogation pour l'année 2008 de l'Accord Inter confédéral pour la négociation collective 2007 et ses annexes (ANC 2008).

L'annexe III recueille la Stratégie Espagnole de Sécurité et de Santé au Travail 2007-2012, tout en soulignant cela où garde une spéciale relation avec la négociation collective, comme c'est l'objectif de renforcer le rôle des partenaires sociaux et l'implication des employeurs et des travailleurs dans la sécurité et la santé au travail, en déterminant à cet égard des critères et d'orientations pour la négociation collective sectorielle et d'autres.

On peut mentionner de même les accords pour la solution extrajudiciaire des conflits sociaux (ASEC).

- Ainsi, le 29 janvier 2005 on a signé l'Accord sur la Solution Extrajudiciaire de Conflits Sociaux (ASEC III), pour la part des centrales syndicales UGT et CC.OO., et les organisations patronales CEOE et CEPYME.

L'ASEC III a été en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008 et par Résolution du 24 février 2009, de la Direction Générale du Travail, l'on enregistre et publie le IV<sup>ème</sup> Accord sur solution extrajudiciaire de conflits sociaux (Journal Officiel du 14 mars), signé par les mêmes partenaires sociaux que l'accord précédent, tout en prévoyant une vigueur temporelle jusqu'au 31 décembre 2012.

L'importance de ces accords tient à que outre établir les procédures de solution, médiation ou arbitrage, on maintient la fonction attribuée au Service Inter confédéral de Médiation et Arbitrage (SIMA), qui a la nature de fondation, avec personnalité juridique et des attributions pour coopérer et prêter assistance pour la solution des Conflits Collectifs Sociaux, tout en se configurant comme une institution paritaire constituée à parts égales par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives signataires des Accords.

En conformité de ce qui a été exposé, dans le contexte de la « Déclaration pour le dialogue social : compétitivité, emploi stable et cohésion sociale », signée par le Gouvernement et les

Organisations Syndicales en juillet 2004, on établit textuellement : *Le Gouvernement et les organisations syndicales sont convenues de rendre propice des réformes dans le cadre réglementaire qui ont incidence sur deux domaines essentiels : d'un côté, le renforcement des droits de participation et de négociation collective des Administrations Publiques et, d'un autre côté, le caractère digne et la professionnalisation de la figure de l'employé public et ses conditions de travail, ce qui aidera à améliorer la qualité des Services Publics. De même, on doit encourager la stabilité professionnelle tout en réduisant les hauts taux de temporalité existants dans l'emploi public* ». Comme développement de ce texte, dans le domaine des Administrations Publiques, a été souscrite, en date du 21 septembre 2004 la « *Déclaration pour le Dialogue Social dans les Administrations Publiques* ».

Dans ce cadre, et dans le but de développer et de prendre effet ses objectifs, on a promulgué différentes règles et accords qui ont essayé de concrétiser, en différents domaines, les mesures que cette Déclaration établissait.

- En ce sens, nous pouvons mentionner, entre d'autres, l'Accord de la Table Générale en vertu duquel l'on établit des mesures de rémunération et pour l'amélioration des conditions de travail et la professionnalisation des employés publics, signé en 2005 (Plan Concilia). Accord de la même Table Générale sur le Projet de Décret Royal en vertu duquel l'on règle le télétravail, de mai 2007, et les Accords sur d'améliorations de rémunération et Offre d'Emploi Public pour l'année 2005 et 2006, ainsi que l'Accord de la Table Générale de Négociation en vertu duquel l'on établit des mesures de rémunération et pour l'amélioration des conditions de travail et la professionnalisation des employés publics pour la période 2007-2009.

Dans le même cadre de développement des objectifs visés à la Déclaration pour le Dialogue, nous pouvons mentionner, en ce qui concerne plus spécifiquement la matière concrète de ce Rapport, les nouveautés suivantes :

- On promulgue la Loi 21/2006, du 20 juin, en vertu de laquelle l'on modifie la Loi 9/1987, du 12 juin, d'organes de représentation, détermination des conditions de travail et participation du personnel au service des Administrations Publiques. Cette Loi crée une Table Générale de Négociation des Administrations Publiques qui permet de négocier les questions communes touchant l'ensemble d'employés de toutes les Administrations Publiques.

De même, la Loi prévoit l'existence de Tables Générales de Négociation dans l'Administration Générale de l'État, dans les Communautés Autonomes et dans les Entités Locales pour la négociation des conditions de travail communes pour les employés publics, soit personnel fonctionnaire, soit statutaire ou du travail.

D'ailleurs, en matière de légitimité pour la négociation, on établit qui seront présents dans les Tables Sectorielles, les syndicats les plus représentatifs et ceux qui ont obtenu dans le secteur correspondant le 10% ou plus des représentants dans les élections pour Délégués et Assemblées du Personnel, Et, finalement, fait allusion à la possibilité que les organes de gouvernement des Administrations Publiques puissent modifier ou établir d'Assemblées du Personnel en certains domaines dont les caractéristiques spéciales ainsi l'exigent.

- On publie la Loi 7/2007, du 12 avril, du Statut de Base de l'Employé Public (Journal Officiel du 13 avril 2007). Ce Statut a représenté un grand pas dans un processus de réforme qui essaie d'adapter la gestion de l'emploi public aux besoins de notre temps, en ligne avec les réformes qui

sont en train de s'adapter tant en d'autres pays de l'Union Européenne, que dans l'Administration Communautaire elle-même.

Il s'agit d'une règle qui établit les principes généraux qui sont d'application à l'ensemble des relations d'emploi public, notamment les principes de service aux citoyens et à l'intérêt général, comme base fondamentale pour approfondir dans l'amélioration de la qualité des services que le citoyen reçoit de l'Administration.

En ce qui concerne, le domaine de la négociation collective et la participation et représentation institutionnelle des employés publics, on envisage, par première fois, comme droit individuel des employés publics qui est exercé d'une façon collective, celui de « *la négociation collective, représentation et participation institutionnelle pour la détermination de leurs conditions de travail* », en même temps qu'on éclaircit les principes, la teneur, les effets et les limites de la négociation collective et son articulation est améliorée.

La Loi 7/2007 consolide des nouveautés en matière de structure de négociation collective moyennant la création d'une Table Générale des Administrations Publiques, en même temps qui légitime la négociation collective dans des domaines supra-municipaux, et permet de négocier dans une même Table les conditions d'emploi communes au personnel fonctionnaire et au personnel du travail.

La Loi recueille aussi la réglementation en vigueur en matière de représentation du personnel fonctionnaire et le régime électoral général correspondant, tout en introduisant quelques améliorations techniques dans celle-ci et en réduisant, dans quelques aspects, la teneur de la législation de base.

- L'Accord du Conseil des Ministres du 25 janvier 2008, en vertu duquel l'on adopte l'Accord du 3 décembre 2007, de la Table Générale de Négociation de l'Administration Générale de l'État sur les conditions de travail du personnel du travail à l'étranger implique l'établissement d'un cadre régulateur unique des conditions de travail applicables à ce collectif, qui touche tout le personnel du travail qui prête des services à l'étranger indépendamment de sa nationalité et de la législation qui règle ses contrats.

On résout la situation des personnes avec contrat de travail au service extérieur, que jusqu'à maintenant, étant donné leur dispersion géographique, leur différente provenance nationale et la complexité découlant de différentes procédures juridiques applicables, n'avaient pas réglées leurs conditions de travail à titre général, ni leur étaient d'application les standards minimums de la législation espagnole, notamment en ce qui concerne l'exercice individuel de leurs droits.

De même, on envisage le droit à la représentation collective de ces travailleurs et on règle les organes de représentation qui doivent canaliser celle-là. Ainsi, l'Accord, règle dans son paragraphe 17 les droits de représentation collective du personnel du travail à l'étranger. Dans cet aspect, on vise l'existence d'un processus électoral fondé sur le suffrage libre, personnel, secret et direct ; l'Accord règle les droits et les devoirs des titulaires des organes de représentation ; établit le droit à un crédit d'heures par mois rémunérées pour l'exercice de leurs fonctions ; et vise l'existence éventuelle de sections syndicales comme une autre façon de représentation sociale.

- Le II<sup>ème</sup> Convention unique pour le personnel du travail de l'Administration Générale de l'État, du 12 septembre 2006 constitue la règle de base qui recueille les conditions de travail qui sont finies

par appliquer au personnel du travail pendant toute sa période de vigueur, tout en prenant en considération, d'ailleurs, que son processus de négociation a été marqué par les démarches du Statut de l'Employé Public susvisé, ce qui fait que, dans son texte se sont incorporés des critères que dans ce même Statut sont réglés comme essentiels.

Cette Convention règle dans son XV<sup>ème</sup> Chapitre, articles 84 à 92, le régime de représentation du personnel du travail de l'Administration Générale de l'État et de ses Organismes Autonomes, du celui qui prête services dans l'Administration de Justice et dans l'Administration de la Sécurité Sociale.

La Convention unique vise, en ces articles, tout ce qui est référent à la représentation collective des travailleurs, représentation unitaire, droits des Comités d'Entreprise et des Délégués du Personnel, garanties des représentants des travailleurs, représentation syndicale, droits et garanties des Délégués Syndicaux, quotités syndicales et solution de conflits collectifs.

Il faut ajouter que la vigueur de cette Convention unique expirait en décembre 2008, tout en ayant commencé le processus de négociation d'une nouvelle convention.

- Finalement, on peut mentionner l'Accord du 20 mai 2008, de la Table Générale de Négociation de l'Administration Générale de l'État pour l'Aménagement de la Négociation Collective dans l'Administration Générale de l'État, qui fixe la structure de la négociation collective ainsi que les règles qui doivent résoudre les conflits de concurrence entre les négociations de différents domaines et les critères de primauté et complémentarité entre les différentes unités de négociation.

## **DONNÉES STATISTIQUES**

L'information qui est fournie peut être consultée, avec plus désagrégation, dans le site Web du Ministère du Travail et d'Immigration, dans le paragraphe « Statistiques », dans la direction [www.mtin.es](http://www.mtin.es)

| CONVENTIONS COLLECTIVES EN VIGUEUR PENDANT<br>LA PÉRIODE 2005 À 2008 <sup>2</sup> |                        |                    |                      |                                   |                        |                    |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------|----------------------|-----------------------------------|------------------------|--------------------|----------------------|
| CONVENTIONS D'ENTREPRISE                                                          |                        |                    |                      | CONVENTIONS DE BRANCHE OU SECTEUR |                        |                    |                      |
| Années                                                                            | Domaine de négociation | N° de Conventions- | Travailleurs touchés | Années                            | Domaine de négociation | N° de Conventions- | Travailleurs touchés |
| <b>2005</b>                                                                       | <b>Total</b>           | <b>4.448</b>       | <b>1.249.340</b>     | <b>2005</b>                       | <b>Total</b>           | <b>1.327</b>       | <b>9.504.287</b>     |
|                                                                                   | Secteur Privé          | 3.530              | 870.945              |                                   | Secteur National       | 88                 | 2.725.550            |
|                                                                                   | Secteur Public (1)     | 918                | 378.395              |                                   | Secteur Régional       | 1.239              | 6.778.737            |
| <b>2006</b>                                                                       | <b>Total</b>           | <b>4.564</b>       | <b>1.344.934</b>     | <b>2006</b>                       | <b>Total</b>           | <b>1.323</b>       | <b>9.774.377</b>     |
|                                                                                   | Secteur Privé          | 3.536              | 935.779              |                                   | Secteur National       | 95                 | 2.821.677            |
|                                                                                   | Secteur Public (1)     | 1.028              | 409.155              |                                   | Secteur Régional       | 1.228              | 6.952.700            |
| <b>2007</b>                                                                       | <b>Total</b>           | <b>4.701</b>       | <b>1.401.133</b>     | <b>2007</b>                       | <b>Total</b>           | <b>1.301</b>       | <b>10.190.500</b>    |
|                                                                                   | Secteur Privé          | 3.584              | 984.328              |                                   | Secteur National       | 97                 | 2.988.422            |
|                                                                                   | Secteur Public (1)     | 1.117              | 416.805              |                                   | Secteur Régional       | 1.204              | 7.202.078            |
| <b>2008 (*)</b>                                                                   | <b>Total</b>           | <b>3.927</b>       | <b>1.122.577</b>     | <b>2008 (*)</b>                   | <b>Total</b>           | <b>1.171</b>       | <b>9.445.045</b>     |
|                                                                                   | Secteur Privé          | 3.149              | 871.774              |                                   | Secteur National       | 92                 | 3.000.819            |
|                                                                                   | Secteur Public (1)     | 778                | 250.803              |                                   | Secteur Régional       | 1.079              | 6.444.226            |

(\*) Les données de l'année 2008 sont encore provisoires pour n'avoir pas reçu toute l'information de cette année.

(1) Les conventions de Secteur Public comprennent celles concernant les entreprises publiques, administration centrale et administrations autonomiques et locales qui embauchent personnel non fonctionnaire. On ne recueille pas les accords des fonctionnaires étant donné que leurs relations de travail sont régies par une réglementation différente (Statut du Fonctionnaire) à celle des travailleurs non fonctionnaires (Statut des Travailleurs).

Source : MTIN. Statistique de Conventions Collectives de Travail.

| GRÈVES DÉVELOPPÉES, TRAVAILLEURS PARTICIPANTS ET JOURNÉES NON TRAVAILLÉES <sup>3</sup> |              |                           |                          |                              |           |                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------|--------------------------|------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| ANNÉES                                                                                 | N° DE GRÈVES | TRAVAILLEURS PARTICIPANTS | JOURNÉES NON TRAVAILLÉES | CENTRES DE TRAVAIL CONVOQUÉS |           | CENTRES DE TRAVAIL IMPLIQUÉS |           |
|                                                                                        |              |                           |                          | Numéro                       | Personnel | Numéro                       | Personnel |
| 2005.....                                                                              | 669          | 331.334                   | 758.854                  | 42.055                       | 1.454.336 | 21.975                       | 967.740   |
| 2006.....                                                                              | 779          | 499.240                   | 927.402                  | 130.298                      | 1.504.155 | 108.232                      | 1.201.288 |
| 2007.....                                                                              | 751          | 492.150                   | 1.182.782                | 45.235                       | 1.429.204 | 41.625                       | 1.279.684 |
| 2008.....                                                                              | 810          | 542.508                   | 1.508.719                | 581.350                      | 5.860.468 | 74.128                       | 1.229.000 |

<sup>2</sup> N. del T. : On peut voir ou consulter tous les chiffres de ces tableaux dans le texte original en espagnol ou dans la direction [www.mtin.es](http://www.mtin.es).

<sup>3</sup> N. del T. : Voir la note au bas de la page précédente.

| DES LOCK-OUT, TRAVAILLEURS IMPLIQUÉS ET JOURNÉES NON TRAVAILLÉES |                |                        |                          |                              |           |                              |           |
|------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------|--------------------------|------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| ANNÉES                                                           | N° DE LOCK-OUT | TRAVAILLEURS IMPLIQUÉS | JOURNÉES NON TRAVAILLÉES | CENTRES DE TRAVAIL CONVOQUÉS |           | CENTRES DE TRAVAIL IMPLIQUÉS |           |
|                                                                  |                |                        |                          | Numéro                       | Personnel | Numéro                       | Personnel |
| 2005.....                                                        | 16             | 73.425                 | 192.641                  | 70.732                       | 184.300   | 46.830                       | 114.701   |
| 2006.....                                                        | 4              | 311                    | 310                      | 4                            | 332       | 4                            | 332       |
| 2007.....                                                        | 1              | 4.872                  | 4.872                    | 661                          | 5.187     | 653                          | 5.110     |
| 2008.....                                                        | 1              | 500                    | 1.500                    | 1                            | 500       | 1                            | 500       |

Source : MTIN. Statistique de Grèves et Lock-out.

## **PROTOCOLE ADDITIONNEL**

### **Article 2. Droit à information et consultation et Article 3. Droit à prendre part à la détermination et amélioration des conditions de travail et du milieu du travail.**

En ce qui concerne les articles 2 et 3 du Protocole Additionnel (qui nous passons à traiter dans son ensemble), sur le droit des travailleurs à l'information et consultation dans l'entreprise ainsi que droit à participer à la détermination et amélioration des conditions de travail, il faut remarquer les suivantes nouveautés législatives :

- La Loi 38/2007, du 16 novembre, en vertu de laquelle l'on modifie le texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs, adopté par le Décret Royal Législatif 1/1995, du 24 mars, en matière d'information et consultation des travailleurs et en matière de protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.
- La Loi 43/2006, du 29 décembre, pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi.
- Décret Royal 286/2006, du 10 mars, sur la protection de la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques concernant l'exposition au bruit.
- Le Décret Royal 396/2006, du 31 mars, en vertu duquel l'on établit les dispositions minimales de sécurité et de santé applicables aux travaux au risque d'exposition à l'amiante.
- Loi 31/2006, du 18 octobre, d'implication des travailleurs dans les sociétés anonymes et coopératives européennes.
- Loi 37/2006, du 14 décembre, concernant l'inclusion au Régime Général de la Sécurité Sociale et l'étendue de la protection pour chômage à certaines charges publiques et syndicales.
- Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes.
- Loi 7/2007, du 12 avril, portant l'adoption du Statut de Base de l'Employé Public.
- Loi 20/2007, du 13 juillet, du Statut du Travail Indépendant.
- Loi 21/2006, du 20 juin, en vertu de laquelle l'on modifie la Loi 9/1987, du 12 juin, d'organes de représentation, détermination des conditions de travail et participation du personnel au service des Administrations Publiques (Journal Officiel du 21 juin).
- Loi 7/2007, du 12 avril, du Statut de Base de l'Employé Public (Journal Officiel du 13 avril 2007).
- Accord du Conseil des Ministres du 25 janvier 2008, en vertu duquel l'on adopte l'Accord du 3 décembre 2007, de la Table Générale de Négociation de l'Administration Générale de l'État sur les conditions de travail du personnel du travail à l'étranger.
- II<sup>ème</sup> Convention unique pour le personnel du travail de l'Administration Générale de l'État, du 12 septembre 2006.

- Accord du 20 mai 2008, de la Table Générale de Négociation de l'Administration Générale de l'État pour l'Aménagement de la Négociation Collective dans l'Administration Générale de l'État.

- Décret Royal 689/2005, du 10 juin, en vertu duquel l'on modifie le Règlement d'organisation et fonctionnement de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, adopté par Décret Royal 138/2000, du 4 février, et le Règlement Général sur les procédures pour la mise des sanctions pour infractions d'ordre social et pour les dossiers de liquidation de cotisations à la Sécurité Sociale, adopté par le Décret Royal 928/1998, du 14 mai, pour régler l'action des techniciens habilités en matière de prévention des risques professionnels.

- Résolutions de la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale du 11 avril 2006 et du 25 novembre 2008 sur l'établissement et la procédure d'autorisation du Livre de Visites électronique.

Tout en passant à commenter les nouveautés les plus importantes recueillies dans la réglementation susvisée, il faut expliquer que la Loi 38/2007, du 16 novembre, qui modifie le texte refondu de la Loi du Statut des Travailleurs, adopté par le Décret Royal Législatif 1/1995, du 24 mars, en matière d'information et consultation des travailleurs et en matière de protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur a modifié les articles 64 et 65 du Statut des Travailleurs, concernant les droits d'information et de consultation et compétences des représentants des travailleurs dans l'entreprise, capacité et secret professionnel, pour transposer la Directive 2002/14/CE, du Parlement Européen et du Conseil, du 11 mars 2002, en vertu de laquelle l'on établit un cadre général concernant l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté Européenne. De même, cette Directive réorganise et systématise la teneur de ces articles.

Bien que la réglementation fasse allusion aux représentants unitaires des travailleurs, elle intéresse également les délégués syndicaux étant donné que, comme il prévoit la Loi Organique 11/1985, dans le cas où les délégués syndicaux ne fassent partie des comités d'entreprise, ils auront les mêmes garanties que celles établies légalement pour les membres de ceux-ci, ainsi que l'accès à la même information et documentation et l'obligation de garder secret professionnel dans ces matières où légalement il appartiendra qui soumet à ceux-ci.

Les nouveautés comprennent, notamment :

- l'inclusion expresse du droit d'information et de consultation des travailleurs entre les droits fondamentaux de ceux-ci (article 4.1 g du Statut des Travailleurs) ;
- la définition de ces concepts ; la reformulation de notre législation en ce qui concerne quelques matières objet d'information ou de consultation, comme il arrive avec la consultation sur l'évolution future de l'emploi dans l'entreprise ou centre de travail et les mesures de prévention à ce sujet ; l'éclaircissement de la teneur ou les façons d'exercice de ces droits pour réduire l'intense nombre de litiges juridictionnels existant ; le renvoi à la négociation collective pour la définition des modalités pratiques de l'information et de la consultation, non pas tant dans un sens d'exception, que de développement de la disposition légale et avec du respect à celle-ci (article 64 du Statut des Travailleurs) ;
- finalement, eu égard au devoir de secret professionnel, la reformulation du régime juridique de celui-là tout en incorporant la possibilité de secret, en termes beaucoup plus précis et développés que les actuels, en comprenant la réglementation des ressources

administratives ou judiciaires éventuelles en matière de secret professionnel (article 65 du Statut des Travailleurs).

En ce qui concerne la Loi 43/2006, du 29 décembre, pour l'amélioration de la croissance et de l'emploi, celle-ci a incorporé à l'article 42 du Statut des Travailleurs, sur sous-traitance d'entreprise, les nouveaux paragraphes 6 et 7 dans le but d'assurer que l'organisation patronale de la production moyennant diverses formules de décentralisation productive soit compatible avec la protection des travailleurs, notamment lorsqu'il s'agit d'entreprise principale, entrepreneurs et sous-traitants qui partagent d'une façon continuée un même centre de travail.

*« 6. Les travailleurs des entreprises entrepreneuses et sous-traitantes, lorsqu'elles n'aient pas représentation légale, auront droit à formuler aux représentants des travailleurs de l'entreprise principale des questions concernant les conditions d'exécution de l'activité du travail, pendant qu'ils partagent centre de travail et manquent de représentation.*

*Ce qui est stipulé dans le paragraphe précédent ne sera pas d'application aux réclamations du travailleur par rapport à l'entreprise de laquelle il dépend ».*

*7. Les représentants légaux des travailleurs de l'entreprise principale et des entreprises entrepreneuses et sous-traitantes, lorsqu'ils partagent d'une façon continuée centre de travail, pourront rejoindre aux effets de coordination entre eux et par rapport aux conditions d'exécution de l'activité du travail aux termes prévus dans l'article 81 de cette Loi.*

*La capacité de représentation et domaine d'action des représentants des travailleurs, ainsi que leur crédit horaire, seront déterminés par la législation en vigueur et, le cas échéant, par les conventions collectives d'application ».*

Cette prévision est complétée avec la réforme de l'article 81 de la Loi du Statut des Travailleurs, tout en visant la possibilité que les représentants des travailleurs d'entreprises entrepreneuses et sous-traitantes puissent utiliser des locaux prévus à cet effet dans le centre de travail de l'entreprise principale, aux termes qu'ils soient convenues.

En outre, l'obligation générale de l'employeur d'informer aux représentants des travailleurs sur certains aspects des contrats de prestation d'entreprise qu'il conclut avec d'entreprises entrepreneuses ou sous-traitantes, un mandat déjà visé à l'article 42.4 de la Loi du Statut des Travailleurs (identification de l'entrepreneur ou sous-traitant, objet et durée du contrat, lieu d'exécution, nombre de travailleurs et mesures de coordination préventive) après la réforme qui a eu lieu avec la Loi 43/2006 se concrétise, dans les cas où l'entreprise principale, entrepreneuse et sous-traitante partagent un centre de travail d'une façon continuée, dans l'élaboration par l'entreprise principale d'un livre registre où l'on reflète toutes ces données.

En ce qui concerne la Loi 31/2006, du 18 octobre, d'implication des travailleurs dans les sociétés anonymes et coopératives européennes, cette Loi prévoit que toute société anonyme européenne et toute société coopérative européenne doivent établir des dispositions sur l'implication des travailleurs dans leur sein, à cet effet on doit constituer une commission de négociation et, postérieurement, un organe de représentation.

Par implication des travailleurs on entend l'information, la consultation et la participation et tout autre mécanisme par lequel les représentants des travailleurs puissent avoir une influence sur les décisions qui soient adoptées dans l'entreprise.

L'information est définie comme le transfert, du côté de l'organe compétent de la SE à l'organe de représentation des travailleurs, ou aux représentants des travailleurs, des informations concernant ces questions qui touchent la SE elle-même et tout autre de ses centres de travail et entreprises filiales placés dans un autre État membre, ou qui dépassent les compétences des organes de décision dans un seul État membre, dans un moment, d'une façon et avec une teneur qui permettent aux représentants des travailleurs évaluer en profondeur les répercussions éventuelles et, le cas échéant, préparer la consultation avec l'organe compétent de la SE.

La consultation se concrétise dans l'ouverture d'un dialogue et l'échange de vues entre l'organe de représentation des travailleurs, ou les représentants des travailleurs, et l'organe compétent de la SE, dans un moment, d'une façon et avec une teneur qui permettent aux représentants des travailleurs, à partir de l'information fournie, exprimer un avis sur les mesures prévues par l'organe compétent qui puisse être prise en considération au moment de prendre les décisions.

La participation implique l'influence de l'organe de représentation des travailleurs ou des représentants des travailleurs sur une société moyennant :

- a. Le droit à élire ou désigner à certains membres de l'organe d'administration ou de contrôle de la société ; ou
- b. Le droit à recommander ou s'opposer à la désignation d'une partie ou de tous les membres de l'organe d'administration ou de contrôle.

En vertu de la Loi 37/2006, du 14 décembre, concernant l'inclusion dans le Régime Général de la Sécurité Sociale et l'étendue de la protection pour chômage à certaines charges publiques et syndicales on comprend, comme des personnes assimilées aux travailleurs salariés, dans le domaine du Régime Général de la Sécurité Sociale, aux charges représentatives des Syndicats constituées sous la protection de la Loi Organique de Liberté Syndicale qui exercent des fonctions syndicales de direction à plein temps ou partiel et en touchant une rémunération, qui, de la même façon, seront comprises dans la protection pour chômage, lorsqu'il y a lieu la cessation involontaire et à titre définitif dans les charges correspondantes ou lorsque, même en maintenant la charge, on perd à titre involontaire et définitif le plein temps ou partiel.

La protection dispensée sous la protection de la Loi 37/2006 est complémentaire de la protection pour chômage qui à titre général revient à tous les travailleurs, y compris leurs représentants légaux dans l'entreprise, qu'ils soient délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou délégués syndicaux.

La Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes a renforcé les compétences des représentants des Travailleurs en matière d'égalité.

De cette façon, on a donné une nouvelle rédaction à l'article 64 du Statut des Travailleurs, tout en comprenant le droit du comité d'entreprise à « recevoir information, tout au moins annuellement, concernant l'application dans l'entreprise du droit à l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, entre laquelle on comprendra les données sur la proportion des femmes et des hommes dans les différents niveaux professionnels, ainsi que, le cas échéant, sur les mesures qui auraient été prises pour encourager l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et, d'avoir été établi un plan d'égalité, sur l'application de celui-ci» (paragraphe 3).

En même temps, on ajoute entre les compétences du comité d'entreprise les fonctions de surveillance du respect et application du principe de l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes et la collaboration avec la direction de l'entreprise à l'établissement et mise en marche de mesures de conciliation.

Finalement, on doit mentionner l'importante participation des représentants des travailleurs par rapport à l'élaboration et l'application des plans d'égalité, qui à titre obligatoire est établi en ce qui concerne les entreprises de plus de deux cent cinquante travailleurs, tout en devant être prévu également lorsqu'ainsi soit établi dans la convention collective applicable ou lorsque aurait été décidé par l'autorité du travail dans une procédure chargée des sanctions en substitution des sanctions accessoires, négociation ou consultation préalable de la représentation légale des travailleurs, selon le cas.

En ce qui concerne la Loi 20/2007, du 13 juillet, du Statut du Travail Indépendant, celle-ci a impliqué notamment la systématisation et, en conséquence, la réglementation cohérente d'un texte réglementaire des droits et des devoirs des travailleurs indépendants, presque en leur pratique totalité déjà reconnus par notre ordre juridique, tout en devant mentionner l'expresse reconnaissance des droits collectifs de base des travailleurs indépendants, qui, conformément à leurs caractéristiques, comprennent les droits à :

- a. S'affilier au syndicat ou association patronale de son choix, aux termes établis dans la législation correspondante.
- b. S'affilier et fonder d'associations professionnelles spécifiques de travailleurs indépendants sans autorisation préalable.
- c. Exercer l'activité collective de défense de leurs intérêts professionnels.

D'ailleurs, comme manifestation de l'action syndicale, et pour le collectif de ceux qui la loi identifie comme des travailleurs indépendants économiquement dépendants, on règle les accords d'intérêt professionnel qui puissent être convenus entre les associations ou les syndicats qui représentent aux travailleurs indépendants économiquement dépendants et les entreprises pour lesquelles ces travailleurs exercent l'activité, dans le but d'établir les conditions de mode, temps et lieu d'exécution de cette activité, ainsi que d'autres conditions générales de recrutement.

L'efficacité personnelle de ces accords se borne aux parties signataires et, le cas échéant, aux affiliés aux associations d'indépendants ou syndicats signataires qui prêtent expressément leur consentement pour cela.

Enfin, on peut mentionner deux règles en matière de sécurité et de santé au travail :

- Le Décret Royal 286/2006, du 10 mars, sur la protection de la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques concernant l'exposition au bruit.

Les articles 9 et 10 de ce Décret Royal établissent les droits des travailleurs et leurs représentants à l'information, à la consultation et à la participation aux questions les touchant dans ce domaine, des droits qui doivent être exercés conformément à ce qui est prévu dans la Loi de Prévention des Risques Professionnels, règle espagnole de transposition de la Directive Cadre 89/391/CEE.

- Le Décret Royal 396/2006, du 31 mars, en vertu duquel l'on établit les dispositions minimales de sécurité et de santé applicables aux travaux au risque d'exposition à l'amiante.

Les articles 14 et 15 de cette règle établissent les droits des travailleurs et leurs représentants à l'information, à la consultation et à la participation aux questions les touchant dans ce domaine, un droit qui doivent exercer aussi conformément à ce qui est prévu dans la Loi de Prévention des Risques Professionnels.

Nous passons ci-après à rapporter les décisions judiciaires en cette matière :

L'arrêt du Tribunal Constitutionnel 1/2009, du 12 janvier, fait droit au recours de « amparo »<sup>4</sup>, déposé par un travailleur en garantie de son droit à ne pas subir en raison de son affiliation ou activité syndicale aucun préjudice ou détournement dans sa situation professionnelle ou économique dans l'entreprise, tout en entendant qu'il y a eu discrimination par des raisons syndicales. Devant l'apport par le travailleur d'un indice raisonnable que l'acte patronal cause préjudice à son droit fondamental –qui ne consiste pas dans la simple allégation de la violation constitutionnelle, mais qui doit permettre de déduire la possibilité que celle-là ait eu lieu- a lieu le renversement de la charge de la preuve et revient à l'employeur justifier objective, raisonnable et proportionnellement la raison du licenciement.

Ces indices se sont concrétisés dans une sorte de sanctions mises immédiatement après sa nomination comme délégué du personnel, ainsi qu'une imposition arbitraire des congés ou la révocation de sa charge dans une assemblée. Finalement le travailleur a été renvoyé pour des soi-disant raisons de réduction du personnel, ainsi que faute de ponctualité et d'assistance.

Le Tribunal Constitutionnel a déclaré à plusieurs reprises que la teneur essentielle du droit fondamental à la liberté syndicale est la garantie d'immunité.

L'arrêt du Tribunal Constitutionnel 227/2008, du 21 juillet, déclare l'irrecevabilité du recours de « amparo »<sup>5</sup> déposé en matière de liberté syndicale, en ce qui concerne un licenciement pour absence injustifiée au travail, tout en considérant le manque de justification pour la part de la travailleuse du temps qu'elle passe à l'exercice de l'activité de négociation, outre l'absence d'indices sur l'existence de représailles patronales pour son activité syndicale et pour la plainte déposée contre l'entreprise devant l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, tout en enregistrant un manque manifeste des fondements.

Cette partie du rapport est complétée en adjoignant les résultats de l'action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale dans la période 2005-2008 en matière d'application de la réglementation qui touche les droits des représentants des travailleurs.

L'activité de l'Inspection quant aux matières concernant cet article relatif aux droits des représentants des travailleurs, permet de l'envisager dès deux domaines : a) le domaine général qui règle les droits et les garanties des représentants des travailleurs dans les entreprises établis à titre général (Statut des Travailleurs, Loi Organique de Liberté Syndicale et réglementation de son application dans les Administrations Publiques) et b) les droits spécifiques pour son activité comme des représentants des travailleurs en matière de Sécurité et de Santé du Travail.

<sup>4</sup> N. del T.: Procédure établie par la Constitution espagnole, suivie devant le Tribunal Constitutionnel.

<sup>5</sup> N. del T.: Voir la note précédente.

Dans ce rapport on recueille les données correspondantes à la période 2006-2008.

**ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL SUR L'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION  
PROTECTRICE DES DROITS DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS LES  
ENTREPRISES (Période 2005-2008)<sup>6</sup>**

| ANNÉE       | MATIÈRE                                                                                          | ACTIONS      | INFRACTIONS | MONTANT<br>SANCTIONS<br>EN € | TRAVAILLEURS<br>TOUCHÉS <sup>7</sup> | MISES EN<br>DEMEURE |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| <b>2005</b> | Droits généraux<br>des représentants<br>et des syndicats.                                        | 3.544        | 268         | 500.054,86                   | 23.574                               | 864                 |
|             | Droits de réunion                                                                                | 61           | 2           | 6.010                        | 48                                   | 9                   |
|             | Processus<br>électoraux<br>des<br>représentants.                                                 | 142          | 6           | 42.960,81                    | 26                                   | 19                  |
|             | Droits spécifiques<br>en sécurité et<br>santé du<br>travail des<br>représentants<br>du personnel | 1.963        | 91          | 323.736,93                   | 13.134                               | 935                 |
|             | <b>TOTAUX</b>                                                                                    | <b>5.710</b> | <b>367</b>  | <b>872.762,60</b>            | <b>36.682</b>                        | <b>1.857</b>        |
| <b>2006</b> | Droits généraux<br>des représentants<br>et des syndicats.                                        | 3.726        | 298         | 386.949,98                   | 33.811                               | 1.203               |
|             | Droits de réunion                                                                                | 35           | 1           | 12.020,25                    | 187                                  | 4                   |
|             | Processus<br>électoraux<br>des<br>représentants.                                                 | 235          | 9           | 66.031,34                    | 158                                  | 30                  |
|             | Droits spécifiques<br>en sécurité et<br>santé du<br>travail des<br>représentants<br>du personnel | 2.168        | 108         | 393.686,36                   | 8.483                                | 1.114               |
|             | <b>TOTAUX</b>                                                                                    | <b>6.164</b> | <b>416</b>  | <b>858.687,93</b>            | <b>42.639</b>                        | <b>2.351</b>        |
| <b>2007</b> | Droits généraux<br>des représentants<br>et des syndicats.                                        | 3.085        | 295         | 547.369,57                   | 27.791                               | 1.293               |
|             | Droits de réunion                                                                                | 54           |             |                              |                                      | 9                   |
|             | Processus                                                                                        | 372          | 36          | 234.579,52                   | 354                                  | 53                  |

<sup>6</sup> N. del T.: On peut voir ou consulter tous les chiffres de ce tableau dans le texte original en espagnol ou dans la direction [www.mtin.es](http://www.mtin.es).

<sup>7</sup> Le chiffre des travailleurs touchés concerne les travailleurs en général des entreprises où l'on a violé le droit ou la garantie de leurs représentants soit unitaires soit syndicaux.

| ANNÉE       | MATIÈRE                                                                           | ACTIONS      | INFRACTIONS | MONTANT SANCTIONS EN € | TRAVAILLEURS TOUCHÉS <sup>7</sup> | MISES EN DEMEURE |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|------------------------|-----------------------------------|------------------|
|             | électoraux des représentants.                                                     |              |             |                        |                                   |                  |
|             | Droits spécifiques en sécurité et santé du travail des représentants du personnel | 2.018        | 106         | 465..811,47            | 18.186                            | 1.056            |
|             | <b>TOTAUX</b>                                                                     | <b>5.529</b> | <b>437</b>  | <b>1.247.760,5</b>     | <b>46.331</b>                     | <b>2.411</b>     |
| <b>2008</b> | Droits généraux des représentants et des syndicats.                               | 4.373        | 440         | 1.006.908,56           | 39.782                            | 1.902            |
|             | Droits de réunion                                                                 | 30           | 3           | 18.753,00              | 204                               | 11               |
|             | Processus électoraux des représentants.                                           | 249          | 7           | 88.941,00              | 200                               | 51               |
|             | Droits spécifiques en sécurité et santé du travail des représentants du personnel | 1.892        | 95          | 316.753,00             | 27.332                            | 1.100            |
|             | <b>TOTAUX</b>                                                                     | <b>6.544</b> | <b>545</b>  | <b>1.431.355,5</b>     | <b>67.518</b>                     | <b>3.064</b>     |

Les conclusions les plus importantes de la période 2005-2008 qui découlent de ces résultats sont les suivantes :

- Tout en étant semblable le nombre d'actions annuelles, on remarque une **évolution accrue dans le nombre des infractions et surtout dans le montant des sanctions dans les années 2007 et 2008.**
- **Le plus grand nombre d'infractions et du montant des sanctions se concentre dans les droits et garanties générales des représentants des travailleurs**, que dans l'année 2008 arrive à impliquer le 80,73% des infractions et le 70,35% du montant des sanctions proposées.
- **Le deuxième niveau de l'activité de l'Inspection du Travail se concentre dans le contrôle des droits de représentation spécifiques en matière de sécurité et de santé au travail qui reste constant dans la période 2005-2007**, où l'on constate entre le 24% et le 26% des infractions et entre le 37% et le 45,84% du montant des sanctions **et diminue, en revanche, d'une façon significative dans l'année 2008**, tout en tombant en même temps que l'éclosion de la crise financière mondiale et la dépression de l'activité économique, ce qui peut expliquer que les infractions en cette matière se sont situées autour du 17% du total et le chiffre du total des sanctions baisse jusqu'au

22,13% du montant total des sanctions de l'année 2008, ce qu'implique une réduction ou diminution en pourcentage de 15 points par rapport à l'année précédente et plus de 23 points par rapport à l'année 2006.

- **L'accroissement relatif et qualitatif des infractions aux entreprises pour des processus électoraux dans l'année 2007** qui arrive à impliquer le 18,80% du montant des sanctions proposées dans cette année, a à voir avec la coïncidence dans cette année d'un plus grand nombre de processus électoraux de représentants des travailleurs. Ce processus électoral est celui qui donne lieu à la naissance des droits et des garanties de représentation des travailleurs élus.

**ANNEXE** : dans le but d'assurer l'effective application de la réglementation nationale qui met en pratique les prévisions de la Charte Sociale Européenne et son Protocole Additionnel, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale a effectué pendant la période de référence l'activité qui est rapportée dans cette annexe. (L'information concernant les articles 2 et 3 du Protocole Additionnel est comprise dans l'information concernant l'article 5 qui est fourni).



DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

|                                                                                       | Año  | N°ACT.        | N°INF.       | IMP.INFR.            | TR.INFR.       | N°REQ.       | N°CONS.    | N°INF.    | C.REV.    | MED.ACU.   | C.TRAN.  | TR.COMP.       |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------|--------------|----------------------|----------------|--------------|------------|-----------|-----------|------------|----------|----------------|
| Artículo 2 Carta Social Europea.<br>Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas | 2005 | 13.135        | 1.251        | 1.634.787,70         | 28.040         | 1.825        | 59         | 0         | 0         | 30         | 0        | 0              |
|                                                                                       | 2006 | 11.850        | 1.305        | 1.798.028,25         | 35.837         | 2.180        | 79         | 0         | 0         | 68         | 0        | 196            |
|                                                                                       | 2007 | 11.640        | 1.597        | 2.416.253,22         | 31.710         | 2.371        | 69         | 0         | 25        | 36         | 0        | 21.427         |
|                                                                                       | 2008 | 11.778        | 1.672        | 3.074.408,29         | 45.506         | 3.115        | 255        | 4         | 0         | 0          | 0        | 91.973         |
| <b>Totales periodo</b>                                                                |      | <b>48.403</b> | <b>5.825</b> | <b>8.924.377,46</b>  | <b>141.093</b> | <b>9.491</b> | <b>492</b> | <b>4</b>  | <b>25</b> | <b>134</b> | <b>0</b> | <b>113.596</b> |
| Artículo 4 Carta social Europea.<br>Derecho a una remuneración equitativa             | 2005 | 20.910        | 367          | 1.777.952,60         | 9.890          | 1.235        | 40         | 1         | 0         | 11         | 0        | 0              |
|                                                                                       | 2006 | 20.791        | 403          | 1.849.605,22         | 6.911          | 1.427        | 48         | 1         | 1         | 50         | 0        | 38             |
|                                                                                       | 2007 | 17.896        | 537          | 3.001.188,35         | 5.386          | 1.901        | 83         | 5         | 3         | 29         | 3        | 18.052         |
|                                                                                       | 2008 | 16.312        | 723          | 5.707.995,08         | 11.637         | 2.677        | 276        | 5         | 0         | 0          | 0        | 42.469         |
| <b>Totales periodo</b>                                                                |      | <b>75.911</b> | <b>2.030</b> | <b>12.336.741,25</b> | <b>33.824</b>  | <b>7.240</b> | <b>447</b> | <b>12</b> | <b>4</b>  | <b>90</b>  | <b>3</b> | <b>60.559</b>  |
| Artículo 5 Carta Social Europea.<br>Derecho sindical                                  | 2005 | 3.747         | 276          | 549.025,81           | 23.648         | 922          | 9          | 0         | 0         | 20         | 0        | 0              |
|                                                                                       | 2006 | 3.996         | 308          | 465.001,57           | 34.156         | 1.237        | 25         | 1         | 0         | 54         | 0        | 265            |
|                                                                                       | 2007 | 4.231         | 331          | 781.949,09           | 28.145         | 1.355        | 87         | 0         | 0         | 14         | 0        | 17.295         |
|                                                                                       | 2008 | 4.652         | 450          | 1.114.602,58         | 40.186         | 1.964        | 162        | 1         | 0         | 0          | 0        | 55.332         |
| <b>Totales periodo</b>                                                                |      | <b>16.626</b> | <b>1.365</b> | <b>2.910.579,03</b>  | <b>126.135</b> | <b>5.478</b> | <b>283</b> | <b>2</b>  | <b>0</b>  | <b>88</b>  | <b>0</b> | <b>72.892</b>  |
| Artículo 6. Derecho de negociación colectiva                                          | 2005 | 553           | 31           | 474.558,07           | 2.469          | 21           | 4          | 0         | 0         | 55         | 0        | 0              |
|                                                                                       | 2006 | 618           | 29           | 428.382,17           | 1.848          | 11           | 6          | 0         | 0         | 79         | 0        | 3              |
|                                                                                       | 2007 | 734           | 56           | 252.791,01           | 1.200          | 18           | 2          | 0         | 0         | 146        | 0        | 844            |
|                                                                                       | 2008 | 664           | 28           | 318.564,00           | 1.750          | 25           | 17         | 0         | 0         | 126        | 0        | 2.065          |
| <b>Totales periodo</b>                                                                |      | <b>2.569</b>  | <b>144</b>   | <b>1.474.295,25</b>  | <b>7.267</b>   | <b>75</b>    | <b>29</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>406</b> | <b>0</b> | <b>2.912</b>   |

|                                                                             |                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>N° Act</b> : Nombre d'Actions                                            | <b>N° Paral</b> : Nombre des Paralysies                          |
| <b>N° Inf</b> : Nombre d'Infractions                                        | <b>Prop. Rec</b> : Nombre des Propositions de Majoration         |
| <b>Imp. Infr.</b> : Montant Infractions                                     | <b>Inf. Resp</b> : Nombre de Rapports Responsabilité Pénale      |
| <b>Tr. Infr.</b> : Nombre de Travailleurs Infraction                        | <b>N° Cons.</b> : Nombre de Consultations ou Conseils            |
| <b>Imp. Liq.</b> : Montant Liquidation                                      | <b>Med. Acu.</b> : Nombre de Médiations et Accords               |
| <b>Tr. Liq.</b> : Nombre de Travailleurs Liquidation                        | <b>Trab. Comp.</b> : Nombre de Travailleurs Constatation         |
| <b>N° Req.</b> : Nombre de Mises en demeure                                 | <b>Rev.</b> : Nombre de Contrats Révisés/Recherchés              |
| <b>R. Adm.</b> : Nombre de Mises en demeure Administration Publique         | <b>C. Trans.</b> : Nombre de Contrats Transformés                |
| <b>R. Ver.</b> : Nombre des Mises en demeure Vérifiées                      | <b>N° Ayu.</b> : Nombre d'Aides à l'Encouragement de l'Emploi    |
| <b>R. Cump.</b> : Nombre de Mises en demeure Accomplies                     | <b>Baj. P.</b> : Nombre des Propositions d'Exclusion Prestations |
| <b>Tr. Cont.</b> : Nombre des Travailleurs Handicapés Engagés               |                                                                  |
| <b>Cant. Inv.</b> : Montant Somme Investie-Mesures Alternatives             |                                                                  |
| <b>ALSS</b> : Nombre d'inscriptions dans la Sécurité Sociale                |                                                                  |
| <b>Baj. SS</b> : Nombre des Cessations d'Appartenance à la Sécurité Sociale |                                                                  |
| <b>Al. Inclus.</b> : Nombre d'Inscriptions Comprises                        |                                                                  |