



28/10/2015

RAP/Cha/ESP/28(2016)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

28e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOVERNEMENT DE L'ESPAGNE

- Articles 1, 9, 10, 15 et 18 et article 1 du Protocole additionnel pour la période 01/01/2011 – 31/12/2014)
- Informations complémentaires sur l'article 2§4 (Conclusions XX-3 (2014))

Rapport enregistré par le Secrétariat le
28 octobre 2015

CYCLE XXI-1 (2016)

CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE

**28^{ème} RAPPORT DE L'ESPAGNE CONCERNANT
L'APPLICATION DU GROUPE THÉMATIQUE SUR
L'EMPLOI, LA FORMATION ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET
INFORMATION ADDITIONNELLE
EXIGÉE DANS LES CONCLUSIONS XX-3 (2014)
DU CEDS**

- **Articles 1, 9, 10, 15 et 18 de la Charte Sociale Européenne de 1961, et article 1 de son Protocole Additionnel (Période du 1^{er} janvier 2011 jusqu'à 31 décembre 2014)**
- **Article 2.4 de la Charte Sociale Européenne. Conclusions XX-3 (2014)**

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

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

On présente le 28^{ème} Rapport de l'Espagne conformément au nouveau système adopté par le Conseil des Ministres du 2 avril 2014.

Pour l'élaboration de ce rapport on a pris en compte, outre les changements qui ont eu lieu du dernier rapport, les Conclusions XIX-1 (2012) et les Conclusions XX-3 (2014) du Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS). Ce Comité a demandé, pour quelques articles, information additionnelle nécessaire pour déterminer la conformité de notre législation et pratique à la Charte.

En ce qui concerne les articles 2.1, 4.1, 4.4 et 6.2 (Conclusions XX-3 (2014) cette information a été envoyée au Comité Gouvernemental en mai 2015.

Ci-après on fournit l'information demandée sur:

- Les articles 1, 9, 10, 15 et 18 de la Charte Sociale Européenne; et article 1 de son Protocole Additionnel, concernant la période comprise entre le 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2014.
- Information sur l'article 2.4 de la Charte Sociale Européenne demandée dans les Conclusions XX-3 (2014) du Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS).

Article 1. Droit au travail pour garantir l'exercice effectif du droit au travail.

CADRE JURIDIQUE GÉNÉRAL

La politique d'emploi en Espagne est en train de développer d'une approche intégrée dans le contexte de la politique économique, conformément à la stratégie élaborée à l'échelon de l'Union Européenne.

La Stratégie Europe 2020, adoptée dans le Conseil Européen du 17 juin 2010, constitue le nouveau cadre de référence pour la coordination des politiques économiques et d'emploi des États membres. La Stratégie est axée autour de la réalisation de **cinq objectifs prioritaires**: augmenter jusqu'au 75% le taux d'emploi pour la population de 20 à 64 ans; élever jusqu'au 3% du PIB l'investissement en I+D+i; réduire un 20% l'émission des gaz d'effet de serre et augmenter jusqu'au 20% la proportion d'énergies renouvelables et le rendement d'énergie; améliorer les niveaux d'éducation, réduire l'abandon scolaire au-dessous du 10% et élever jusqu'au 40% la population de 30 à 34 ans qui termine l'enseignement supérieur et, enfin, encourager l'intégration sociale en réduisant la pauvreté en au moins 20 millions de personnes.

La Stratégie Europe 2020 est articulée autour de **dix directives intégrées** pour la croissance et l'emploi, comme référence pour les politiques à développer pour les États membres pour atteindre une croissance "intelligente, durable et intégratrice". Dans le domaine de l'emploi, les directives à suivre sont les suivantes:

- Directive 7. Augmenter la participation des femmes et des hommes au marché du travail, réduire le chômage structurel et encourager l'emploi de qualité.
- Directive 8. Atteindre une population active qualifiée qui réponde aux besoins du marché du travail et encourager l'apprentissage permanent.

- Directive 9. Améliorer la qualité et les résultats des systèmes d'enseignement et de formation dans tous les niveaux et augmenter la participation au enseignement supérieur ou équivalent.
- Directive 10. Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté.

Dans le domaine du semestre européen, en avril de tous les ans on dépose avec les Programmes de Stabilité, les **Programmes Nationaux de Réformes qui établissent les mesures qui doivent être entreprises en domaines comme l'emploi**, l'enseignement, la recherche, l'innovation, ou l'inclusion sociale. Ces programmes doivent être en ligne avec les orientations intégrées et avec les priorités du Rapport Annuel de Croissance et informer sur les mesures appliquées ou prévues conformément aux Recommandations et les objectifs quantifiés nationaux.

Ci-après on détaille les principales mesures en matière d'emploi comprises dans les Programmes Nationaux de Réformes des années 2011 à 2014.

A. PROGRAMME NATIONAL DE RÉFORMES 2011

Le Programme National de Réformes 2011 a posé l'amélioration de la flexibilité du marché du travail d'une approche globale et coordonnée. Au moment d'identifier les obstacles qui rendent difficile un fonctionnement efficient du marché du travail le programme a signalé, entre d'autres, les suivants:

- Segmentation du marché du travail
- Manque d'application de la souplesse interne dans les entreprises
- Schéma de la négociation collective complexe qui limite l'adaptation des conditions de travail aux besoins des entreprises et travailleurs
- Incidence élevée du chômage sur des collectifs qui ont besoin d'une spéciale attention pour leur inclusion du travail
- Faute d'adéquation des compétences professionnelles aux profils demandés

Pour affronter ces obstacles, le Gouvernement a cherché une meilleure adéquation des instruments disponibles pour agir dans le marché du travail, essentiellement à travers la réforme du travail, la réforme des politiques actives d'emploi, l'amélioration du système de Formation Professionnelle pour l'Emploi, et l'affleurement de l'emploi souterrain. Le développement de ces mesures s'inscrit dans le cadre du dialogue social tripartite, fruit duquel on a signé l'**Accord Social et Économique pour la Croissance, l'emploi et la garantie des pensions** en février 2011.

Les réformes introduites par la **Loi 35/2010, du 17 septembre, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail**, ont entre leurs objectifs la réduction de la dualité du marché du travail, en stimulant la création d'emploi stable et de qualité et en limitant l'usage ou utilisation injustifiée des contrats à durée déterminée.

En particulier, les réformes introduites qui cherchent à que le marché du travail ait des accords contractuels plus souples et fiables sont celles qui suivent:

- **Limite temporaire maximale dans les contrats d'entreprise ou service** déterminé fixé en 3 ans extensible à 12 mois de plus par convention collective de domaine sectoriel de l'état.
- **Augmenttion** jusqu'à 12 jours de salaire pour chacun des ans de service de **l'indemnisation pour la fin des contrats temporaires** d'une façon graduelle et progressive, ce qui égalise le coût du licenciement pour l'employeur avec le contrat à durée indéterminée.
- **Contrat de promotion des contrats à durée indéterminée.** Extension de collectifs avec lesquels on peut souscrire ce contrat, en réduisant à trois mois l'exigence de la période de permanence dans le chômage et en rendant possible l'accès à ceux-là que dans les dernières années n'aient souscrits que contrats à durée déterminée ou à ceux qui on leur a mis fin un contrat à durée indéterminée.
- Réduction des montants à payer par l'entreprise en cas d'extinction du contrat moyennant la prise transitoire par le **Fonds de Garantie Salariale** d'une partie des indemnisations, équivalente à 8 jours de salaire pour an de service, dans le cas des licenciements économiques tant des contrats à durée indéterminée ordinaires que d'Promotion des contrats à durée indéterminée.
- Nouvelle rédaction aux **causes du licenciement pour causes économiques, techniques ou d'organisation ou de production** qui fournit une plus grande certitude tant aux travailleurs et employeurs qu'aux organes juridictionnels.

De même on a renforcé les instruments de souplesse interne dans le développement des relations du travail, et en particulier, les mesures de réduction temporaire de la journée, comme mécanisme qui permette le maintien de l'emploi pendant les situations de crise économique, en réduisant le recours aux extinctions des contrats. Les mesures concrètes sont:

- **Modification de la procédure en cas de mobilité géographique,** en réduisant les délais de consultation avec les représentants des travailleurs à 15 jours non renouvelables pour accélérer la procédure.
- Procédure plus souple et efficace en cas où l'entreprise décide des **modifications substantielles des conditions de travail,** en réduisant de la même façon que dans le cas précédent le délai de consultation avec les représentants des travailleurs à 15 jours non renouvelables et en rendant possible que ces modifications aient lieu à n'importe quel moment par accord entre les entreprises et les représentants légaux ou syndicaux des travailleurs.
- Favoriser les **procédures d'inapplication salariale** lorsque la situation ou les perspectives économiques de l'entreprise pourraient se voir

endommagées à la suite du régime salarial établi en touchant les possibilités de maintien de l'emploi dans l'entreprise.

- **Mesures de réduction du temps de travail**, qui comprend tant de **suspension du contrat**, que de **réduction de journée** pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production.

Enfin, la loi comprend une sorte de mesures consacrées à améliorer les mécanismes de médiation du travail pour encourager les chances d'accéder à un emploi, avec ou sans but lucratif, qui effectue d'activités de médiation professionnelle.

- Ouverture à la coopération publique-privée moyennant la création de la figure du **Bureau de Placement** entendue comme l'entreprise publique ou privée, avec ou sans but lucratif, qui effectue d'activités de médiation professionnelle.
- Extension des domaines d'action des **Agences Privées d'Emploi (APE)**

B. PROGRAMME NATIONAL DE RÉFORMES 2012

Le Programme National de Réforme 2012 maintient les objectifs généraux du programme précédent et approfondit les mesures prises en recherchant comme objectifs renforcer la puissance de l'employabilité des travailleurs, ainsi que les mécanismes de souplesse interne et négociation collective permettant une plus grande marge aux entreprises pour adapter les conditions de travail aux changements de cadre économique et productif.

Eu égard à ce qui précède, **le Décret-loi Royal 3/2012, du 10 février, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail**, recueille un ensemble de mesures qui sont structurées autour de quatre grands axes: **favoriser l'employabilité des travailleurs, encourager la création d'emploi et réduire la dualité professionnelle**, favoriser la souplesse **interne des entreprises** comme alternative à la destruction d'emploi, et **favoriser l'efficacité du marché du travail** comme élément lié à la réduction aussi de la dualité professionnelle.

Les principales mesures développées sont les suivantes:

- Favoriser l'employabilité des travailleurs
- On réforme le cadre régulateur des agences privées d'emploi en les autorisant à agir comme des bureaux de placement.
- On modifie la formation professionnelle dans les suivants aspects:
 - Reconnaissance de la **formation** professionnelle comme un **droit individuel**, en établissant comme un droit des travailleurs un permis rémunéré avec des buts formatifs.

- Reconnaissance aux travailleurs du droit à la formation professionnelle adressée à son **adaptation** aux modifications opérées dans le **poste de travail**.
 - Établissement pour chacun des travailleurs d'une **compte de formation** associée au nombre d'affiliés à la Sécurité Sociale qui gèreront les Services Publics d'Emploi.
 - Reconnaissance aux **centres et entités de formation**, dûment habilités, de la possibilité de participer directement au système de formation professionnelle pour l'emploi, dans le but que l'offre de formation soit plus variée, décentralisée et efficace.
- **Modification du contrat pour la formation et l'apprentissage** pour renforcer la puissance de l'emploi des jeunes et l'amélioration de leur qualification dans un régime d'alternance de l'activité formative et professionnelle.
 - Promouvoir la création d'emploi et réduire la dualité professionnelle
 - Création d'une nouvelle modalité de **contrat** de travail à durée indéterminée d'**appui aux personnes entrepreneurs** de laquelle ne pourront faire usage que les entreprises qui auraient moins de cinquante travailleurs qui misent sur la création d'emploi. En outre, on établit des primes ou incitations pour ces contrats, en comprenant déductions fiscales pour l'engagement des jeunes ou bénéficiaires de prestations pour chômage.
 - Interdiction d'**enchaîner des contrats temporaires** plus loin des 24 mois.
 - Réforme du contrat de **travail à temps partiel** dans le but de rechercher un plus grand équilibre entre souplesse et protection sociale, en admettant la réalisation d'heures supplémentaires dans les contrats à temps partiel, et en comprenant celles-ci dans l'assiette de cotisation pour d'éventualités communes.
 - Modification de l'aménagement du traditionnel **travail à domicile**, pour donner accueil, moyennant une réglementation équilibrée de droits et d'obligations, au travail à distance fondé sur l'utilisation intensive des nouvelles technologies.
 - **Rationalisation du système de bonifications ou primes aux contrats à durée indéterminée**, ainsi les primes prévues dans le Décret-loi Royal sont adressés exclusivement aux entreprises qui aient moins de cinquante travailleurs, soit pour la transformation de contrats de stage, de contrats de travail à durée indéterminée passés avec un travailleur sans emploi, à l'effet de remplacer à temps partiel un salarié désireux d'accéder à une préretraite ou de remplacement de l'âge par retraite en contrats à durée indéterminée, soit par les contrats à durée indéterminée, à travers la nouvelle modalité contractuelle pour personnes entrepreneurs, de jeunes entre 16 et 30 ans ou plus âgés de 45 ans inscrits

comme demandeurs d'emploi au moins douze mois dans les dix-huit précédents à l'engagement.

- Favoriser la **souplesse interne** dans les entreprises comme alternative à la destruction d'emploi
- On renforce la puissance de la **mobilité dans l'entreprise** tant fonctionnelle que géographique.
- On renforce la puissance des décisions patronales de **suspension de contrats de travail et de réduction de la journée**, en éliminant l'exigence de l'autorisation administrative et avec d'incitations en matière de Sécurité Sociale pour favoriser que les entreprises prennent ces mesures alternatives au licenciement.
- On procède à une **nouvelle réglementation de la négociation collective** tout en insistant sur les suivans aspects:
 - Changement dans le **régime d'inapplication** des conditions prévues dans les conventions collectives (“decrochement” –autorisation de dérogation à l'application, en faveur de l'entreprise en difficulté, des dispositions salariales inscrites dans une convention collective-), avec la rédéfinition des causes le justifiant.
 - Structure de la négociation collective fondée sur la priorité d'application de la **convention collective d'entreprise**.
 - **Limitation de l'efficacité temporaire** des conventions à une année.
- Favoriser l'efficience du marché du travail comme élément lié à la **réduction de la dualité professionnelle**.
- Généralisation de **l'indemnité de 33 jours pour an** de service avec un maximum de 24 mois dans les indemnités pour licenciement injustifié.
- Élimination du dénommé “licenciement express” qui permettait communiquer le licenciement au travailleur et parallèlement reconnaître le caractère injustifié de celui-ci en mettant à la disposition du travailleur l'indemnité légale correspondante.
- **Réforme des licenciements pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou productives**.
 - **Suppression de l'autorisation administrative** des licenciements collectifs.
 - **Reformulation légale des causes** économiques, techniques, d'organisation et productives justificatives des licenciements. Celles-ci sont dotées d'une

plus grande sécurité juridique en précisant des critères objectifs pour orienter l'évaluation judiciaire.

- Application de cette sorte de licenciement à l'administration publique.
- Renforcement des **éléments sociaux dans les licenciements collectifs**, en obligeant expressément que les entreprises qui adoptent un licenciement qui touche plus de 50 travailleurs offrent un plan de reclassement comprenant des mesures de formation et d'orientation professionnelle et recherche active d'emploi.
- Lutte contre l'**absentéisme au travail**, en modifiant le régime du licenciement pour absentéisme moyennant l'élimination de l'exigence que dans l'entreprise coïncide un certain niveau global d'absentéisme pour pouvoir licencier à ces travailleurs qui s'absentent plus du travail.

Avec ces mesures, le Programme National de Réformes 2012 a compris aussi une révision des politiques actives d'emploi, l'amélioration de l'employabilité des jeunes à travers la formation professionnelle et le Plan d'Emploi des Jeunes, ainsi qu'un Plan de lutte contre la fraude en matière de Sécurité Sociale. Ainsi:

- **Les Politiques Actives d'Emploi** constituent un instrument essentiel pour prévenir le chômage et configurer un fonctionnement des marchés de travail plus efficient. La réforme du travail a introduit plusieurs mesures qui jettent les bases pour une transformation des Politiques Actives d'Emploi dans le but d'augmenter leur efficacité et efficacité.

Les politiques actives qui auront une approche préventive pour faciliter des nouvelles chances d'intégration à l'emploi aux chômeurs, en améliorant leur employabilité et en augmentant leur proactivité, de sorte que **leur temps de permanence en chômage soit réduit**, outre prendre **des nouvelles mesures visées à améliorer l'apprentissage des travailleurs** et formuler des nouvelles réformes pour réduire la segmentation du marché du travail et améliorer les chances d'emploi pour les jeunes.

Les mesures programmées pour une progressive révision des **Politiques Actives d'Emploi en Espagne**, peuvent se structurer autour de cinq grandes lignes d'action:

- **Réorientation des programmes de promotion de l'emploi**, dont l'objectif est celui d'améliorer l'efficacité de ces mesures de politiques actives d'emploi qui sont destinées à encourager l'insertion professionnelle, tant à travers le travail salarié que moyennant le travail indépendant, en donnant priorité au chômage des jeunes.
- **Réorientation des programmes de formation professionnelle pour l'Emploi** dont l'objectif est celui d'améliorer l'efficacité et la gestion du système pour la formation pour l'emploi, en introduisant une plus grande compétence, transparence et évaluation dans l'utilisation des ressources

publiques pour maximiser la répercussion des frais consacrés à améliorer l'employabilité des travailleurs.

- **Nouveaux instruments pour l'orientation professionnelle et la médiation dans le marché du travail** dont l'objectif est celui d'améliorer l'efficacité des services destinés à fournir orientation professionnelle des chômeurs et à la médiation entre l'offre et la demande dans le marché du travail dans le but de réduire la durée des situations de chômage et augmenter la quantité et la qualité des appariements entre l'offre et la demande de travail.
- **Rationalisation des incitations économiques aux contrats du travail** dont l'objectif est celui d'améliorer l'efficacité des incitations économiques aux contrats du travail et centrer les gros frais sur incitations pour l'emploi stable de ces collectifs avec plus grands de problèmes d'insertion professionnelle, en particulier les jeunes.
- **Coordination et évaluation pour la part des Services Publics d'Emploi** dont l'objectif est celui d'améliorer l'efficacité des services publics chargés de gérer les politiques actives d'emploi moyennant une coordination appropriée entre les différentes administrations compétentes et l'instauration d'une culture de l'évaluation en matière de politiques actives d'emploi.
- **Le Plan d'Emploi des Jeunes** a pour but stimuler plusieurs mesures adressées à réduire, à court terme, le chômage des jeunes, en soulignant ces mesures qui facilitent l'insertion professionnelle, notamment à travers l'apprentissage professionnel. Les mesures sont les suivantes:
 - **L'emploi des jeunes comme objectif transversal** et prioritaire de la réforme du marché du travail et des politiques actives d'emploi, moyennant la réforme et élan du contrat pour la formation et l'apprentissage et la priorité des incitations destinées à encourager l'emploi des jeunes.
 - Promotion de **voies alternatives pour l'insertion professionnelle des jeunes à travers l'Promotion du travail indépendant** des jeunes dans le cadre de la Loi d'appui à l'initiative entrepreneuriale, actuellement en cours; élan aux pratiques professionnelles moyennant la mise en marche du **programme de pratiques en entreprises** pour jeunes avec qualification mais sans expérience réglementé par le Décret Royal 1453/2011 et la convocation d'un programme spécifique de pratiques pour les jeunes sans formation; et l'élan à la **mobilité professionnelle** des jeunes à travers le Réseau EURES.
 - **Les actions en faveur de l'emploi des jeunes financées par le FSE** continueront dans la période 2012-2015. Pour cette période on disposera d'un financement additionnel de quelques 135 millions d'euros d'aide du FSE, qui on estime bénéficier à 307.000 jeunes additionnels aux 245.000 initialement

prévus en comprenant les participants à certaines actions spécifiques de formation professionnelle (itinéraires intégrés) et à personnes engagées moyennant le nouveau contrat pour personnes entrepreneurs établi dans la récente Réforme Du Travail. De cette façon dans la période 2012-2015, on estime que le cofinancement des programmes d'Écoles Atelier et Maisons de Métiers ou leurs mesures équivalentes proposées par les Communautés Autonomes; aides aux contrats à durée indéterminée des jeunes et des femmes; Programmes intégrés de formation et insertion professionnelle et Actions en collaboration avec d'entreprises ou sociétés sans but lucratif ou de domaine local, bénéficieront un total de 552.000 jeunes.

- En ce qui concerne le **Plan de lutte contre la fraude en matière de Sécurité Sociale**, celui-ci recueille des mesures de contrôle et suivi des prestations pour chômage et des incitations moyennant de déductions aux cotisations à la Sécurité Sociale.

C. PROGRAMME NATIONAL DE RÉFORMES 2013

Le Gouvernement de l'Espagne a élaboré et adopté en Conseil des Ministres de 26 avril 2013, la remise à l'Union Européenne et à la Commission Européenne du Programme National de réformes 2013 et la mise à jour du Programme de Stabilité de l'Espagne 2013-2016. Les deux documents recueillent la stratégie de politique économique pour les ans prochains.

Les actions comprises dans ces programme correspondent aux domaines prioritaires identifiés dans l'Étude Prospective Annuelle sur la Croissance 2013 (AGS); consolidation fiscale; rétablissement du financement à l'économie; réformes structurelles; affronter le chômage et les conséquences sociales de la crise, et modernisation de l'administration publique.

Les mesures concrètes qui ont été mises en marche tout au long de 2013 sont les suivantes:

Axe 1. Marché du Travail et politiques actives d'emploi. Politiques actives d'emploi: une nouvelle stratégie orientée vers l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle, en particulier des plus jeunes.

Les politiques actives d'emploi en Espagne ont suivi pendant **2012 et 2013** une nouvelle stratégie fondée sur les suivantes **cinq grandes Lignes d'action** qui ont été convenues avec les Communautés Autonomes au sein de la Conférence Sectorielle d'Emploi du 11 avril 2013.

- **Aspects institutionnels: coordination, évaluation et efficience**

La nouvelle stratégie adressée à améliorer l'efficacité des politiques actives d'emploi a eu comme date fondamentale le **Plan Annuel de Politique d'Emploi 2012** consacré à établir une **coordination** appropriée entre les différentes

administrations compétentes et la progressive instauration d'une culture de l'**évaluation** en matière de politiques actives d'emploi.

Les politiques actives d'emploi en Espagne sont développées dans un cadre institutionnel caractérisé pour une **distribution partagée des compétences**, qui exige assurer un encadrement et une coordination appropriée entre l'Administration de l'État et les différentes **Communautés Autonomes**. À cette fin, **la Stratégie Espagnole d'Emploi 2012-2014 et le Plan Annuel de Politique d'Emploi** constituent le **cadre de référence partagé** qui contribue à l'objectif d'atteindre une plus grande coopération entre les différents services publics d'emploi.

En ce sens, tout au long de 2012 les Communautés Autonomes, afin de déterminer les actions imputées aux fonds distribués par le Service Public de l'Emploi de l'État, ont dû s'adapter aux **6 objectifs prioritaires** du Plan Annuel de Politique d'Emploi: réduire le taux de **chômage des jeunes**; améliorer l'**employabilité** des autres collectifs touchés par le chômage; appuyer aux **personnes entreprenantes** à travers des mesures contribuant à créer emploi et rendre possible le maintien de ces personnes entreprenantes dans le marché du travail; souligner la **collaboration publique-privée** pour renforcer la recherche d'emploi pour les chômeurs; développer des mesures d'Promotion de l'emploi pour **collectifs spécifiques**, avec une spéciale attention aux personnes handicapées; et lutter contre la **fraude**.

En outre, le Plan de 2012 a intégré comme élément nouveau indicateurs pour connaître le degré d'application d'accomplissement des objectifs établis et l'**évaluation** des actions développées. En ce sens, en octobre 2012, par accord atteint dans la Conférence Sectorielle entre le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale et les Communautés Autonomes, on est constitué un **groupe de travail** pour évaluer les politiques actives développées. Ce groupe a avancé dans l'échange d'information à travers de plate-formes communes, dans l'élaboration d'indicateurs de suivi orientés vers des résultats et la connaissance de bonnes pratiques.

Comme suite de la stratégie commencée en 2012, pendant le deuxième semestre de 2013 on a adopté le **Plan de Politique d'Emploi 2013**, dont les principales teneurs ont été discutées dans la Conférence Sectorielle État-Communautés autonomes tenue le 11 avril 2013. Le Plan 2013 renforce les incitations pour l'obtention de gains d'efficience moyennant l'**orientation à résultats**. De cette façon, les ressources publiques seront distribuées en fonction de l'évaluation de résultats sur l'effet des politiques actives développées pour chacune des Communautés Autonomes. Les objectifs et mesures prioritaires du plan de 2013 seront établis à partir des résultats de l'évaluation qui est en train d'effectuer actuellement. Ces résultats feront dépendre la nouvelle distribution de fonds entre Communautés Autonomes pour développer politiques actives d'emploi, qui ont cette année avec 1.345 millions d'euros, desquels le 15% sera distribué entre les Communautés Autonomes en fonction des objectifs qui auraient été établis.

Les résultats de 2012 et 2013 sont ceux qui ont permis de déterminer, dans une grande mesure, les objectifs d'une nouvelle **Stratégie Pluriannuelle d'Activation pour l'Emploi 2014-2016**, qui a été adoptée le dernier trimestre de 2013. Cette nouvelle stratégie exigera des changements législatifs et modifier la structure des frais destinés à politiques actives d'emploi.

- **Promotion de l'insertion professionnelle à travers la formation**

Dans le but d'améliorer l'employabilité et l'insertion professionnelle, en particulier des plus jeunes, pendant 2012 et 2013 on a mis l'accent sur des mesures de caractère formatif. L'objectif est celui de fournir une formation qui facilite l'accès au marché du travail, pour ce qui est crucial que cette formation s'adapte aux besoins des secteurs productifs. D'autre part, il est important encourager les actions formatives qui entraînent la possibilité d'obtenir expérience professionnelle. En ce sens, on a adopté et vont être adoptées les mesures suivantes:

- La réforme du marché du travail adoptée en février 2012 a établi un **nouveau contrat pour la formation et l'apprentissage** qui permet l'obtention d'un diplôme professionnel. Le développement réglementaire de ce contrat et son application ont été accompagnés, en outre, de l'instauration d'un système de **formation professionnelle double**, déjà en fonctionnement et qui va avoir avec une nouvelle **stratégie de développement 2013-2015** avec les suivantes lignes stratégiques:
 - Établir un modèle de coordination et de collaboration entre les Administrations touchées dans l'instauration de la formation professionnelle double.
 - Créer une nouvelle carte intégrale de la formation professionnelle de mise à jour permanente pour s'adapter aux besoins du tissu productif.
 - Plan stratégique de diffusion et communication adressé aux citoyens et entreprises, notamment aux PME et aux jeunes, qui améliore l'évaluation sociale de la formation professionnelle et divulgue la formation de caractère double.

La stratégie est accompagnée d'un processus de **suivi de la qualité et l'impact** de la Formation Professionnelle qui a donné lieu à une évaluation moyenne (deuxième semestre de 2014) et une évaluation finale (deuxième semestre de 2015). L'objectif était celui d'identifier tant le succès de contrats initiaux que mettre sous monitoring que les jeunes continuent dans la même entreprise ou soient engagés pour une autre différente, ainsi que son impact sur la stabilité professionnelle et la qualification professionnelle justificative.

- **Révision du modèle formation de travailleurs occupés et chômeurs**, financé avec des **ressources publiques**, qui a pour des principes encourager la **compétence** entre les prestataires de services de formation et détecter les

priorités des secteurs productifs, de sorte qu'on fasse une utilisation plus effective de ces ressources publiques. Le nouveau modèle a été déjà mis en marche tout au long de 2012 et a continué en 2013 avec les suivantes caractéristiques:

- Les nouvelles convocations publiques pour financer d'actions formatives sont ouvertes à tout centre de formation accrédité (et non seulement aux partenaires sociaux comme autrefois).
 - On établit comme domaines de formation prioritaires ceux concernant l'internationalisation patronale, l'innovation technologique et l'entreprise.
 - Dans les actions de formation, le collectif prioritaire ont été les jeunes mineurs de 30 ans.
 - Les convocations de subventions ont montré une amélioration de résultats.
- D'autre part, comme une partie de la **Stratégie d'Entreprise et Emploi Jeune 2013-2016**, on a adopté des mesures adressées à **améliorer la qualification professionnelle et l'employabilité des jeunes**:
- Programmes formatifs pour l'obtention de **certificats de professionnalisme ou avec compromis d'engagement**. Les Services Publics d'Emploi développeront des programmes formatifs qui permettent l'obtention de certificats de professionnalisme ou qui entraînent un compromis ou engagement d'intégration dans une entreprise moyennant un contrat du travail. On prévoit qu'au moins le 30% des participants en ces programmes formatifs puissent bénéficier de ce compromis.
 - Incitations pour que les chômeurs puissent obtenir le **diplôme du Collège – enseignement secondaire obligatoire**-. Il s'agit de promouvoir, avec les Communautés Autonomes, une aide pour que les jeunes chômeurs, avec une faible qualification et qui ont abandonné leurs études, puissent reprendre leur formation et augmenter les possibilités d'accès au marché du travail.
- Tout au long de 2013 on procède à une **réforme de la législation sur certificats de professionnalisme**. Pour adapter ces certificats au nouveau modèle de Formation Professionnelle double, ainsi qu'au nouveaux besoins du secteur productif et aux outils disponibles pour donner la formation, on a déjà réformé la réglementation de base et on va publier le Répertoire National de Certificats de Professionnalisme, mis à jour après le travail de révision de 585 certificats professionnels pendant 2012. Ce vaste répertoire a rendu possible un dessin de cours de formation qui correspond aux besoins de tous les secteurs productifs et permet de stimuler le contrat pour la formation et l'apprentissage.
- **Liaison des politiques actives et passives d'emploi**

Il s'agit de renforcer les mécanismes adressés à que les bénéficiaires des prestations pour chômage accomplissent d'une façon appropriée et efficacement avec leurs compromis ou engagements d'activité et formation. En ce sens:

- Pendant 2012 on a modifié la réglementation concernant les **prestations et allocations pour chômage** en introduisant un **plus grand contrôle** sur l'accomplissement pour la part des bénéficiaires de leurs obligations, en exigeant justifier la réalisation d'actions consacrées à la **recherche active d'emploi et à l'amélioration de leur employabilité**.
- Pendant 2013 on développe un **nouveau système de gestion des prestations pour chômage** qui permet de mieux détecter les manquements des obligations d'activation d'emploi et de formation des bénéficiaires de ces prestations. Il s'agit d'introduire des méthodologies et des outils informatiques nouveaux dans ce domaine qui ont résulté efficaces dans autres domaines (fiscal, sécurité, financier), ainsi qu'identifier d'éventuelles sources d'information complémentaires et des croix avec bases de données permettant de compléter et optimiser les procédures actuelles. Pour cela on a opté pour la collaboration publique-privée dans l'identification de ces éventuelles améliorations. Le projet pilote a été déjà attribué, en ayant comencé les travaux.

- **Amélioration de la médiation du travail**

Dans le but d'améliorer l'appariement de l'offre et la demande d'emploi et de faciliter l'activation des chômeurs, on a souligné les suivantes mesures adressées à améliorer la qualité de l'information et à profiter de l'expérience des agences privées.

- Pendant 2012 on a commencé le développement d'un **Portail Unique d'Emploi**. Cette mesure est terminée tout au long de 2013 et consiste à la création d'une **base des données commune** pour l'ensemble du territoire national comprenant la totalité des offres de formation et d'emploi gérées par les services publics d'emploi, nationaux et autonomes, en comprenant les offres de domaine européen et international, celles présentées directement par les entreprises, les offres d'emploi public et celles venant d'autres agents (par exemple, les agences de médiation). Ce Portail Unique d'emploi est complété avec les données de chômeurs, avec ce qui l'on constitue comme un outil essentiel pour l'élan de la cassation de l'offre et le demande dans le marché du travail.
- On a comencé déjà la mise en marche de la **collaboration publique-privée dans le domaine de la médiation du travail**. On a élaboré un Accord Cadre auquel la grande majorité des Communautés Autonomes sont adhérees pour la sélection de fournisseurs de services de médiation. Il s'agit de garantir des conditions homogènes pour l'ensemble du territoire national facilitant la coordination de cette collaboration publique-privée. En outre, cette collaboration sera élaborée en fonction des resultats; c'est-à-dire, les agences privées seront

rémunérées en fonction des caractéristiques du chômeur et de la durée de l'emploi fourni. Le dessin d'un système approprié a exigé une analyse profonde des expériences dans autres pays et des meilleures pratiques dans le but de limiter la possibilité d'erreurs qui ont eu un coût important dans d'autres pays. Le processus a exigé aussi une modification, déjà adoptée, de la législation sur les contrats du secteur public.

Les Communautés Autonomes sont adhérees à ce modèle de collaboration publique-privée (Conférence Sectorielle du 11 avril 2013) et l'on a adopté un Accord Cadre, à partir duquel l'on signera une convention de collaboration entre le Service Public de i de l'État et les Services Publics de l'Emploi, qui ensuite procéderont à attribuer les contrats respectifs à agences privées. Le modèle est mis en fonctionnement à la fin d'octobre 2013.

- **Promotion de l'emploi et entreprise des jeunes.**

On a adopté et mis en marche la **Stratégie d'Entreprise et d'Emploi Jeune 2013-2016**. La Stratégie s'inscrit dans le cadre du but de stimuler des mesures adressées à réduire le chômage des jeunes, en encourageant leur emploi salarié ou indépendant, et c'est le résultat d'un processus de dialogue avec les partenaires sociaux. De même, celle-ci répond aux recommandations effectuées par la Commission Européenne et s'adapte aux objectifs de la proposition concernant la "**Garantie des Jeunes**". La Stratégie comprend **100 mesures** desquelles l'on énumère les plus remarquables dans les paragraphes suivants de ce rapport.

D. PROGRAMME NATIONAL DE RÉFORMES 2014

En 2014, l'économie espagnole a commencé à créer emploi net. Et cela malgré que la croissance économique éprouvée dès la fin de 2013 est très modérée. Ainsi, selon les données d'affiliation de mars 2014, l'emploi en Espagne a augmenté, en termes sur douze mois, en 115.013 personnes, c'est-à-dire, un 0,71%. Celui-ci est le mieux taux dès avril 2008 (1,07%).

En ce qui concerne le chômage, selon Eurostat, l'Espagne est le pays où l'on a réduit plus le chômage dans toute l'UE dans les derniers douze mois. La chute, en termes non saisonniers, a été de 315.000 personnes entre février 2013 et février 2014. Cela implique que **plus de la moitié de la réduction du chômage dans l'UE dans cette période, on a eu lieu en Espagne**. Et avec cela, en février 2014 le taux de chômage est situé au 25,6%, un point moins qu'une année avant. Enfin, en ce qui concerne le chômage des jeunes (moins de 25 ans), selon Eurostat, le taux de chômage est situé en février 2014 au 53,6%, 2,2 points moins qu'il y a un an.

Pour stimuler la naissante création d'emploi, le Gouvernement a été en adoptant des mesures d'Promotion des contrats du travail et d'activation des chômeurs. IL faut souligner celles qui suivent:

Axe 1. Marché du travail et politiques actives d'emploi

- **Impulsion du travail à temps partiel et de la souplesse dans la gestion du temps de travail.** Le but c'est que les entreprises ont recours dans une plus grande mesure au travail à temps partiel, avec un nouveau régime qui octroie une plus grande souplesse dans le temps de travail, comme mécanisme approprié pour une composition des effectifs du travail adaptée aux circonstances économiques et productives.

De même, on facilite qu'entreprises et représentants des travailleurs conviennent une distribution de la journée plus souple et adaptée aux besoins productifs du moment (pactes sur bourses d'heures).

- **Promotion de l'emploi à durée indéterminée à travers une réduction des cotisations à la Sécurité Sociale.** Dans le but de stimuler une rapide génération d'emploi stable et réduire, en même temps, la dualité du marché du travail, on a mis en marche une réduction des cotisations sociales pour les nouveaux contrats à durée indéterminée qui aient lieu entre le 25 février et le 31 décembre 2014. La réduction sera appliquée pendant les premiers 24 mois de durée du contrat à durée indéterminée.

La mesure est mise en oeuvre à travers une cotisation fixe mensuelle de 100 euros pour toute sorte de contrat à durée indéterminée à temps complet (ou de 75 ou 50 euros dans les contrats à durée indéterminée à temps partiel, en fonction du temps travaillé). Ce "forfait illimité" remplace la cotisation par le concept le plus considérable auquel doivent faire face les entreprises: la cotisation par d'éventualités communes, qui équivaut à un 23,6% de la rémunération du travailleur.

Pour que la mesure résulte en création nette d'emploi, n'on pourra pas bénéficier de la réduction ces entreprises qui auraient effectué des licenciements individuels injustifiés ou licenciements collectifs pendant les 6 mois précédents aux contrats à durée indéterminée. En outre l'on impose l'obligation de maintenir pendant 36 mois le niveau d'emploi total et à durée indéterminé atteint avec les contrats bénéficiant de la mesure.

À partir d'une analyse macroéconomique préliminaire, on estime que la mesure peut impliquer une augmentation de l'emploi de 0,31% et du 0,3% du PIB.

- **Stratégie Espagnole d'Activation pour l'emploi 2014-2016.** À partir de l'expérience et les résultats obtenus des Plans Annuels de Politique d'emploi de 2012 et 2013, pendant le premier semestre de 2014 on a adopté la nouvelle Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi 2014-2016. Cette stratégie marque la fin de la transition vers un système d'évaluation et d'orientation à résultats des politiques actives d'emploi.

La Stratégie constitue le cadre pluriannuel pour la programmation et coordination de ces politiques dans l'ensemble de l'État et impliquera que, progressivement, le financement de ces politiques actives développées par les Communautés Autonomes dépende du degré d'accomplissement des objectifs communs.

La Stratégie, élaborée en prenant en considération les contributions des Communautés Autonomes, fixe tant des objectifs stratégiques que des objectifs à long terme des politiques actives des différents services publics d'emploi. On considérera d'objectifs stratégiques:

- Améliorer l'employabilité des jeunes et appliquer ce qui est prévu par la Garantie des Jeunes; en 2014 on mettra en marche des systèmes d'assistance personnalisée (instruments télématiques, bases des données, etc.) pour conseiller, informer et orienter les jeunes des offres d'emploi et formation conformément au système de Garantie des Jeunes, en coordonnant l'action des diverses Administrations.
- Favoriser l'employabilité des collectifs notamment touchés par le chômage (personnes âgées de 55 et chômeurs à longue durée);
- Améliorer la qualité de la formation professionnelle pour l'emploi;
- Renforcer le lien des politiques actives et passives d'emploi;
- Stimuler l'esprit entreprenant.

La mise en marche de la Stratégie requiert l'adoption de plusieurs instruments réglementaires, essentiellement en deux domaines:

- Développements réglementaires de la Loi d'Emploi pour préciser les instruments et les programmes à utiliser pour atteindre les objectifs communs des différents services publics d'emploi mieux les objectifs communs des divers services publics d'emploi, et les mesures et instruments prioritaires pour atteindre ces objectifs.
- Mesures adressées à un plus grand lien entre les politiques actives et passives d'emploi.

Aussi dans ce domaine, les actions du Gouvernement pour encourager la création d'emploi sont complétées par le financement venant de **Fonds Structuraux** européens. Dans la nouvelle période 2014-2020, l'Espagne prévoit utiliser **3.901 millions d'euros du Fonds Social Européen** en appui d'actions dans le domaine du marché du travail. Ces fonds sont réunis dans l'**Objectif Thématique 8: "Promouvoir la durabilité et la qualité dans l'emploi et favoriser la mobilité du travail"**.

Les actions de l'Objectif Thématique 8 sont comprises dans plusieurs Programmes Opérationnels. Deux de ces programmes sont de nature nationale: **Programme Opérationnel d'Emploi des Jeunes** et le **Programme Opérationnel d'Emploi, Formation et Éducation**. Et en outre, il y a des Programmes Opérationnels de nature régionale.

Le Programme Opérationnel d'Emploi des Jeunes aura une dotation totale de 2.360,6 millions d'euros, en comprenant 1.887 millions de l'Initiative d'Emploi

Jeune (943,5 de fonds FSE et 943,5 de la ligne budgétaire spécifique). Ce programme se pose en pleine cohérence avec la Stratégie d'Entreprise et d'Emploi Jeune 2013-2016.

L'action la plus remarquable est celle adressée à l'**application de la Garantie des Jeunes**, tel quelle est prévue dans le **Plan National d'Instauration de la Garantie des Jeunes**. La mise en oeuvre de la Garantie des Jeunes a en 2014 et 2015 un financement de fonds communautaires d'un montant de 1.887 millions d'euros. Ses effets plus loin de ceux deux années, sont garantis avec la Stratégie d'Entreprise et Emploi Jeune 2013-2016 qui en outre renforce ses effets avec des mesures complémentaires.

L'appui à l'emploi est canalisé aussi à travers du Programme Opérationnel d'Emploi, Formation et Éducation, avec une dotation totale de 2.130 millions d'euros. Dans ce programme sont comprises d'actions pour améliorer l'accès à l'emploi, stimuler le travail indépendant et moderniser les institutions du marché du travail (services d'emploi publics et privés).

Ces actions **sont combinées avec d'actions dans le domaine de l'éducation**, à travers les fonds de *l'Objectif Thématique 10: "Investir dans l'éducation, le développement des capacités et le plein emploi permanent"*. La combinaison de fonds des deux objectifs thématiques permet d'élaborer d'actions plus efficaces, étant donné la très grande relation entre politique d'emploi et formation et éducation de qualité, en particulier dans le domaine de qualité de l'éducation et réduction et prévention de l'abandon scolaire précoce.

INNOVATIONS DANS LA LÉGISLATION ESPAGNOLE

Pendant la période auquel correspond ce rapport, 1^{er} janvier 2011 à 31 décembre 2014, le Gouvernement a effectué de nombreux efforts pour stimuler des mesures favorisant et renforçant la puissance de l'emploi, notamment de ces personnes pour lesquelles la conjoncture économique actuelle est en ayant des répercussions plus graves, comme sont les personnes handicapées, celles qui ont des charges familiales, les jeunes. Ainsi, par exemple, on peut citer:

Décret-loi Royal 1/2011, du 11 février, de mesures urgentes pour promouvoir la transition à l'emploi stable et la requalification professionnelle des personnes en chômage (<http://www.boe.es/buscar/act.php?id0BOE-A-2011-2701>)

Ce Décret-loi Royal règle d'importantes mesures adressées aux jeunes dans un plan de choc, à court terme que, dans le but d'améliorer la situation de l'emploi dans notre pays et comme mesure de caractère conjoncturel, est mis en marche en 2011.

Ce plan de choc est adressé à: la réduction du chômage des jeunes et des personnes en chômage à longue durée; la requalification professionnelle des personnes qui ont épuisé la protection pour chômage; et la réalisation d'actions d'amélioration de l'employabilité pour des personnes avec difficultés spéciales d'insertion professionnelle, découlant de leur faible qualification.

La première mesure visée est un **programme exceptionnel d'emploi pour la transition vers l'engagement stable** des jeunes et personnes en chômage à longue

durée moyennant une réduction très importante des cotisations patronales à la Sécurité Sociale, par la création de nouveaux postes de travail à temps partiel, entre le 50% et le 75% de la journée habituelle, avec des contrats d'une durée qui ne soit pas inférieure à six mois, avec l'éventuelle obtention d'autres bénéfices, dans le cas de contrats temporaires qui se transforment en contrats à durée indéterminée.

La seconde mesure est un programme de **requalification professionnelle** des personnes qui épuisent leur protection pour chômage, pour leur intégration à nouveaux postes de travail, notamment en secteurs émergents et avec potentiel de croissance, qui pourront recevoir une aide économique d'accompagnement du 75% de l'IPREM mensuel, pendant un maximum de six mois, en certains cas.

Une troisième mesure consiste en actions d'**amélioration de l'employabilité** qui combinent **d'actions d'orientation et de formation** pour l'emploi adressées **aux jeunes**, personnes âgées de 45 ans en situation de chômage à longue durée, personnes venant du secteur du bâtiment ou d'autres secteurs touchés par la crise qui auraient des difficultés d'insertion professionnelle découlant de leur faible qualification.

Décret-loi Royal 10/2011, du 26 août, de mesures urgentes pour la promotion de l'emploi des jeunes, l'Promotion de la stabilité dans l'emploi et le maintien du programme de requalification professionnelle des personnes épuisant leur protection pour chômage (<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-14220>)
Ce Décret-loi Royal établit **la prorogation du programme temporaire de requalification professionnelle** des personnes épuisant leur protection pour chômage.

Dans le but d'améliorer le niveau de qualification des jeunes et, ainsi, augmenter leur employabilité, on configure **un nouveau contrat pour la formation et l'apprentissage**, un contrat avec de pleins droits sociaux et de protection sociale qui combine le travail rémunéré dans une entreprise avec la formation qui permet d'acquérir une qualification professionnelle.

Le nouveau contrat pour la formation et l'apprentissage abroge le traditionnel contrat pour la formation, en même temps qui dote d'une qualification professionnelle justifiée à tous ces jeunes qui en manquent, permet que le travailleur effectue un travail effectif dans une entreprise directement lié à la formation qui est en recevant, ce qui favorisera une plus grande relation entre la formation et l'apprentissage dans le poste de travail.

Le nouveau contrat est adressé aux jeunes âgés de 16 ans et mineurs de 25 ans qui n'ont pas aucune qualification professionnelle, une limite d'âge qui ne sera pas d'application lorsque l'on convienne avec des personnes handicapées. Transitoirement, ce contrat pourra être passé aussi avec des jeunes âgés de 25 ans et mineurs de 30 ans, parce que dans ce groupe d'âge il y a dans ce moment d'importants déficits de qualification professionnelle et élevés niveaux de chômage.

En outre, ce Décret-loi Royal ouvre **de nouveaux délais pour que les contrats temporaires puissent devenir des contrats d'Promotion des contrats à durée indéterminée**, dans le but de relancer leur utilisation, que dans les derniers moi s'était ralentie.

Décret-loi Royal 1620/2011, de 14 novembre par lequel est réglée la relation de travail spéciale du service du foyer familial (travail domestique)

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1620-2011.html

Loi 3/2012, du 6 juillet, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail (provenant du Décret-loi Royal 3/2012, du 10 février)

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

Les objectifs de cette réforme sont les suivants:

- Freiner dans le court délai la ponction de destruction d'emploi qui était en supportant l'Espagne.
- Jeter les bases pour la création d'emploi stable le plus vite possible.
- Miser sur l'emploi de qualité qui romprait la dualité du marché du travail avec un pari décidé par les contrats à durée indéterminée.
- Mettre en marche des mécanismes effectifs de souplesse interne dans les entreprises, de sorte que lorsque celle-ci supportent des changements ou traversent des situations de difficulté soit possible leur adaptation aux nouvelles conditions, dans le but de maintenir l'emploi au lieu d'aller au licenciement, comme il est arrivé jusqu'à présent.
- Moderniser la négociation collective pour la rapprocher des besoins spécifiques d'entreprises et travailleurs.
- Reconnaître un nouveau droit individuel des travailleurs à la formation.
- Augmenter les chances des personnes en chômage, avec une spéciale attention aux jeunes et les chômeurs à longue durée.
- Ajouter les efforts de tous ceux qui peuvent collaborer dans la recherche d'un poste de travail.
- Appuyer les travailleurs indépendants et les PME, tout en fournissant une plus grande souplesse et capacité d'adaptation.
- Renforcer les mécanismes de contrôle et de prévention de la fraude dans le paiement des prestations pour chômage.
- Combattre l'absentéisme au travail injustifié.

Entre les mesures prises pour la réalisation des objectifs précédemment mentionnés on rapporte celles qui suivent, pour leur spéciale lien à la teneur de l'article 1 de la Charte Sociale Européenne.

- Dans le domaine de la médiation du travail, on autorise les **Agences Privées d'Emploi** pour agir comme agences privées de placement, pour contribuer à l'accroissement de l'emploi et à la réduction moyenne du chômage.
- On augmente les droits, à travers l'introduction du droit des travailleurs avec plus d'un an d'ancienneté à un **permis rémunéré de vingt heures annuelles de formation**, liée au poste de travail, en même temps qu'on crée une compte de formation où l'on recueillera la formation reçue par le travailleur tout au long de sa vie active.
- On stimule le **contrat pour la formation et l'apprentissage**, en vue de réduire l'élevé chômage des jeunes et enrayer les effets de l'abandon précoce des études.
- On introduit le **contrat à durée indéterminée d'appui aux personnes entrepreneurs**, pour contribuer à l'objectif de création d'emploi stable.
- On limite l'enchaînement des contrats temporaires, en récupérant à partir du 31 décembre 2012 l'**interdiction d'enchaîner des contrats temporaires** plus loin des vingt-quatre mois.
- On modifie le **contrat à temps partiel**, tout en stimulant son utilisation comme modalité qui favorise que les travailleurs puissent mieux concilier l'emploi avec les études et avec leur vie familiale et personnelle.
- Une autre des nouveautés importantes de cette réforme du travail est la réglementation du **travail à distance**, qui remplace la réglementation du contrat de travail à domicile et qui peut avoir une répercussion remarquable sur l'emploi des femmes. On cherche, ainsi, à ouvrir la traditionnelle réglementation du travail à domicile aux nouvelles formes de travail fondées sur l'utilisation des nouvelles technologies, notamment le dénommé télétravail, en ligne avec d'autres pays européens et étendant les avantages importants qui implique tant pour l'employeur, en l'attribuant une plus grande souplesse dans l'organisation du travail, que pour le travailleur, en favorisant la conciliation familiale et professionnelle. Bien que l'Accord Cadre Européen sur télétravail signé par les partenaires sociaux communautaires (CES, UNICE/UEAPME et CEEP), le 16 juillet 2002 a été déjà intégré à l'ordre social espagnol par voie conventionnelle, la réglementation expresse du travail à distance par le Statut des Travailleurs garantit son application intersectorielle et territoriale uniforme, ainsi que stable dans le temps.
- On améliore la **souplesse interne dans l'entreprise pour faciliter l'adaptation des conditions du travail à la réalité de l'entreprise**, à travers l'élimination ou suppression du rigide système de classement des travailleurs par catégories professionnelles et la généralisation du système de groupes professionnels, en vue de favoriser la mobilité interne et l'adaptation

des travailleurs à la réalisation des nouvelles fonctions. De même on facilite la mobilité et la modification des conditions de travail en ce qui concerne la journée de travail, l'horaire et le système de rendement, entre autres, tout en simplifiant les démarches pour réduire la journée de travail ou suspendre le contrat comme mécanisme d'ajustement devant des situations de réduction de la demande, à travers l'élimination de l'autorisation administrative nécessaire pour effectuer la mesure.

- On modernise la **négociation collective**, dans le but que la négociation collective soit un instrument, et non un obstacle, pour adapter les conditions du travail aux circonstances concrètes de l'entreprise et faire que le licenciement soit le dernier recours.
- On augmente l'**efficacité du marché du travail**, en vue d'harmoniser notre législation avec celle des pays environnants en matière de licenciement, moyennant:
 - La clarification des causes des licenciements collectifs.
 - L'élimination de l'autorisation administrative dans cette sorte de licenciements.
 - L'ouverture de la possibilité que les organismes et sociétés qui font partie du secteur public invoquent des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production.
 - La généralisation de l'indemnité pour l'extinction du contrat à durée indéterminée à 33 jours pour an travaillé en cas de licenciement abusif ou illégal, avec un maximum de 24 mois, avec respect des droits acquis pour les contrats anciens.

En ce qui concerne les travailleurs plus âgés

Comme mesure pour dissuader du licenciement des travailleurs plus âgés, introduit la possibilité d'établir, moyennant convention collective ou accord atteint pendant la période de consultations, **des priorités de permanence en faveur des travailleurs plus âgés** d'un certain âge en des cas de licenciement collectif ou d'application de mesures de mobilité géographique (articles 40.5 et 51.5 du Statut des Travailleurs).

Une autre des mesures adressées à maintenir dans l'emploi des travailleurs plus âgés, concerne l'**impossibilité de convenir des clauses de retraite obligatoire** dans les conventions collectives (disposition finale quatrième de la Loi 3/2012, deuxième paragraphe, donne une nouvelle rédaction à la disposition additionnelle dixième du Statut des Travailleurs).

En ce qui concerne la situation des femmes:

- **Favorise et promouvoit l'accès et le maintien des femmes dans le marché de travail** en augmentant les aides aux entreprises lorsque celles-ci engagent des femmes.

- **Supprime les catégories professionnelles** du système de classement professionnel, où les nombreuses définitions et références sexistes des catégories professionnelles provoquait des préjudices et discriminations pour les femmes travailleuses. De cette façon, le système de classement professionnel est intégré seulement par groupes professionnels, en entendant par “groupe professionnel celui qui groupe unitairement les aptitudes professionnelles, ensemble des diplômes et teneur générale de la prestation, et pourra comprendre différentes tâches, fonctions, spécialités professionnelles ou responsabilités assignées au travailleur” (article 22 du Statut des Travailleurs). En outre, dans le paragraphe 3 de cet article lui-même l’on établit la garantie de non discrimination entre les hommes et les femmes.

“3. La définition des groupes professionnels sera conforme à des critères et systèmes qui auraient pour but garantir l’absence de discrimination directe et indirecte entre les femmes et les hommes”.

- De même, on modifie le **permis d’allaitement** pour envisager expressément que l’exercice de ce permis correspond non seulement aux femmes travailleuses, mais à tous les travailleurs hommes et femmes. On remarque expressément que ce permis constitue un droit individuel des travailleurs, hommes ou femmes, mais seulement pourra être exercé par l’un des parents en cas où les deux travaillent. Avec cela on élimine un éventuel traitement discriminatoire aux hommes, tout en donnant application à la jurisprudence de la Cour de Justice de l’Union Européenne, qui avait condamné l’Espagne pour refuser le permis à un travailleur conjoint d’une travailleuse indépendante (Arrêt du 30 septembre 2010), en même temps qu’on augmente la sécurité juridique dans l’application du permis. Bien qu’on suive le principe de “un auteur, un droit”, ce qui fait que si les deux parents travaillent seulement l’un d’eux peut exercer le droit.

DESCRIPTION DES MESURES PRISES:

A) Contrat à durée indéterminée d’appui aux entrepreneurs (Article 4 de la Loi 3/2012).

Le contrat de travail à durée indéterminée d’appui aux personnes entrepreneurs (article 4 de la Loi 3/2012) encourage l’engagement stable pour la part des personnes entrepreneurs et PME, qui impliquent plus du 95% du tissu productif. Pour cela, la norme établit une sorte de Bonifications et déductions fiscales.

Caractéristiques

On pourra effectuer jusqu’à ce que le taux de chômage soit situé au-dessous du 15%.

- Pour entreprises qui auraient moins de 50 travailleurs au moment de l’engagement.
- À durée indéterminée.

- Journée complète et partelle.
- Période d'essai d'un an. Cette période d'essai ne peut pas être établi lorsque le travailleur aurait déjà exercé les mêmes fonctions à *l'avance dans l'entreprise sous tout autre modalité d'engagement.*

Incitations

1. Fiscales*

- Premier travailleur engagé par l'entreprise de moins de 30 ans, l'entreprise aura droit à une déduction de 3.000 euros de la quote-part intégrale de la période d'imposition correspondante à la fin de la période d'essai d'une année exigée dans le contrat.
- En cas d'engager un chômeur perceuteur de prestation contributive, on aura droit à une déduction de la quote-part intégrale de la période d'imposition correspondante à la fin de la période d'essai d'une année exigée dans le contrat du 50% du moindre de ces montants:
 - Le montant de la prestation pour chômage que le travailleur aurait en attente de toucher au moment de l'engagement.
 - Le montant correspondant à douze mois de la prestation pour chômage qui aurait reconnue.
- Le travailleur devra avoir perçu la prestation, au moins 3 mois.
- Le travailleur fournira à l'entreprise un certificat du Service Public d'Emploi de l'État sur le montant de prestation en attente de percevoir dans la date prévue du commencement de la relation du travail.
- Le travailleur engagé à journée complète pourra concilier volontairement, avec le salaire, le 25% du montant de la prestation qui aurait en attente de percevoir au moment de l'engagement.

Cette déduction sera appliquée en ce qui concerne ces contrats effectués dans la période d'imposition jusqu'à atteindre un effectif de 50 travailleurs et à la condition que dans les douze mois suivants au commencement de la relation du travail aurait lieu, en ce qui concerne chacun des travailleurs, une augmentation du personnel moyen total de l'entreprise en, au moins, une unité quant aux douze mois précédents.

**(Article 43 du texte codifié de la Loi de l'Impôt sur les Sociétés, adopté par Décret-loi Royal 4/2004, du 5 mars, modifié par la Loi 3/2012)*

2. Bonifications dans les cotisations patronales à la Sécurité Sociale

Les Bonifications dans la cotisation patronale à la Sécurité Sociale, pendant 3 ans, pour travailleurs en chômage inscrits au Bureau de Placement:

	Montant	Contrat à une femme en secteurs où elle soit moins représentée
Jeunes entre 16 et 30 ans (les deux y compris)	Premier an: 83,33 euros/mois (1.000 euros/an). Deuxième année: 91,67 euros/mois (1.100 euros/an). Troisième année: 100 euros/mois (1.200 euros/an).	Les montants seront augmentés en 8,33 euros/mois (100 euros/an).
Plus âgés de 45 ans	108,33 euros/mois (1.300 euros/an).	Le montant sera 125 euros/mois (1.500 euros/an).

Ces Bonifications seront compatibles avec d'autres aides publiques prévues pour la même fin sans que la somme de Bonifications applicables puisse dépasser le 100% de la cotisation patronale à la Sécurité Sociale.

Dans le cas où le contrat soit conclu à temps partiel, les Bonifications seront jouies d'une façon proportionnelle à la journée de travail convenue dans le contrat.

Maintien du personnel

- On doit maintenir l'emploi du travailleur engagé au moins 3 ans depuis la date du commencement de la relation du travail et on devra maintenir le niveau d'emploi dans l'entreprise atteint avec le contrat à durée indéterminée d'appui aux personnes entrepreneurs pendant, tout au moins, un an depuis la conclusion du contrat. En cas de manquement de ces obligations on procédera au remboursement des incitations.
- On ne considère pas inaccomplissement lorsque le contrat soit mis à la fin pour des causes objectives ou licenciement disciplinaire lorsque l'un ou l'autre soit déclaré ou reconnu comme régulier, démission, décès, retraite ou incapacité permanente totale ou absolue ou grande invalidité du travailleur ou pour l'expiration du temps convenu ou réalisation du travail ou service objet du contrat.
- On ne pourra pas conclure ce contrat l'entreprise que dans les 6 mois précédents à la conclusion du contrat aurait pris des décisions d'extinction illégales de contrats de travail. La limite touchera les extinctions qui auraient eu lieu postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi 3/2012.

- De même, sera d'application les prévisions comprises dans la section I du chapitre I de la Loi 43/2006 à l'exception des articles 2.7 et 6.2.

B) Nouveautés dans le Contrat pour la formation et l'apprentissage (Article 3 de la Loi 3/2012)

- **On étend les possibilités de conclusion du contrat** en assouplant les cas d'engagement, prolonger sa durée, permettre effectuer la formation inhérente au contrat dans les entreprises et augmenter l'âge (jusqu'aux âgés de moins de 30 ans) du travailleur pour pouvoir conclure ce contrat. On permet que le travailleur soit engagé pour une activité ou occupation par dont la formation soit obtenu une qualification professionnelle différente, bien que le travailleur aurait eu un contrat préalable de cette modalité.
- **On établit des réductions de cotisations à la Sécurité Sociale, du 100% en cas d'entreprises avec moins de 250 travailleurs et du 75%, dans le reste**, en ce qui concerne des engagements pour la formation et l'apprentissage.
- Les entreprises que, à la fin de leur durée initiale ou prorogée, **transforment en contrats à durée indéterminée** les contrats pour la formation et l'apprentissage, quelle que soit la date de conclusion, auront droit à une **réduction dans la cotisation patronale à la Sécurité Sociale de 1.500 euros/an, pendant trois ans. Dans le cas des femmes, cette réduction sera de 1.800 euros/an, pendant trois ans.** Également dans le cas de travailleurs engagés pour la formation et l'apprentissage mis à disposition d'entreprises usagères, celles-ci auront droit à cette réduction lorsqu'elles concluent avec ces travailleurs un contrat à durée indéterminée sans solution de continuité.

C) Bonifications pour transformations de contrats temporaires (Article 7 de la Loi 3/2012)

On établit aussi des **Bonifications par transformation en contrats à durée indéterminée de contrats de stage, contrat passé avec un travailleur sans emploi, à l'effet de remplacer à temps partiel un salarié désireux d'accéder à une préretraite et de remplacement pour anticipation** en entreprises de moins de 50 travailleurs faisant partie du personnel.

D) Bonifications au secteur du tourisme, commerce et hôtellerie (Disposition additionnelle douzième de la Loi 3/2012)

La Disposition additionnelle douzième de la Loi 3/2012, du 6 juillet, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail, établit que "les entreprises, exclues celles appartenant au secteur public, consacrées à activités classées dans les secteurs de tourisme, commerce lié à celui-ci et hôtellerie qui génèrent activité productive dans les mois de mars et de novembre de tous les ans et qui commencent et/ou maintiennent inscrits pendant ces mois l'occupation des travailleurs avec des contrats à durée indéterminée discontinu, pourront appliquer une **bonification en**

ces mois du 50% des cotisations patronales à la Sécurité Sociale par éventualités communes, ainsi que par les postes de recouvrement conjoint de Chômage, FOGASA et Formation Professionnelle de ces travailleurs”.

Cette Disposition envisageait l'application de la mesure jusqu'à 31 décembre 2013. Néanmoins, la disposition additionnelle soixante-dix-neuvième de la Loi 22/2013, du 23 décembre, du Budget de l'État de 2014 a étendu cette mesure d'appui à la prolongation de la période d'activité des travailleurs avec des contrats à durée indéterminée discontinus dans les secteurs de tourisme, commerce lié à celui-ci et hôtellerie jusqu'à 31 décembre 2014. La disposition quatre-vingtième septième de la Loi 36/2014, du 26 décembre, du Budget de l'État pour l'année 2015, établit la prorogation de cette mesure jusqu'à 31 décembre 2015.

Décret-loi Royal 20/2012, du 13 juillet, de mesures pour garantir la stabilité budgétaire et de Promotion de la compétitivité.

http://www.minhap.gob.es/documentacion/Publico/NormativaDoctrina/Tributaria/IRPF/RDL_20-2012.pdf

Décret-loi Royal 5/2013, du 15 mars, de mesures pour favoriser la continuité de la vie professionnelle des travailleurs plus âgés et promouvoir le vieillissement actif

http://seg-social.es/Internet_1/Normativa7/index.htm?dDocName=175862

Cette norme a pour but explicite celui de favoriser la continuité de la vie professionnelle des travailleurs plus âgés, pour ce qui encourage le vieillissement actif et renforce le système de pensions. La réforme introduit des modifications en matière de retraite anticipée et partielle, lutte contre la discrimination pour âge et la compatibilité entre travail et pensions.

En ce qui concerne la **retraite anticipée**, fait distinction entre si celle-ci a lieu par cessation du travail non imputable à la volonté du travailleur ou si elle a lieu par volonté de l'intéressé. En ce qui concerne la **retraite partielle**, la norme modifie la réglementation des contrats de travail à durée indéterminée passés avec un travailleurs sans emploi, à l'effet de remplacer à temps partiel un salarié désireux d'accéder à une préretraite et les contrats à temps partiel.

En ce qui concerne la **lutte contre la discrimination pour âge**, on modifie les conditions qui établissait la disposition additionnelle 16^{ème} de la Loi 27/2011, pour exiger les contributions économiques par licenciements de travailleurs de 50 ans ou plus âgés en plans de restructuration de l'emploi en entreprises avec bénéfices. Dans la rédaction actuelle du paragraphe 1 de cette disposition additionnelle découlant de cette réforme, on exige l'application de trois conditions pour que les entreprises qui effectuent des licenciements collectifs soient obligées au paiement de ces contributions économiques: 1º) une certaine taille de l'entreprise ou le groupe (supérieur à 100 travailleurs), 2º) une discrimination pour raison d'âge au licenciement des travailleurs (que le pourcentage de travailleurs de 50 ans ou plus âgés renvoyés sur le total de renvoyés soit supérieur au pourcentage qui représentent dans l'entreprise les travailleurs de 50 ans ou plus ans) et 3º) l'obtention de bénéfices par l'entreprise ou le groupe d'entreprises dans les deux exercices

précédents ou en deux exercices consécutifs dans la période comprise entre l'exercice précédent au licenciement collectif et les quatre suivants.

Enfin, cette norme favorise l'**allongement de la vie professionnelle active** avec la compatibilité entre la perception par retraite et travail, avec des Bonifications dans la pension et la cotisation. Celles-ci et d'autres mesures, introduisent des changements dans le domaine de la Sécurité Sociale et dans le domaine des politiques d'emploi.

Loi 11/2013, du 26 juillet, de mesures d'appui à l'entrepreneur et de stimulation de la croissance et de la création d'emploi (venant du Décret-Loi Royal 4/2013, du 22 février, du même nom).

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-8187>

On prend des mesures, avec caractère d'urgence, adressées à développer la **Stratégie pour l'esprit d'entreprendre et l'emploi des jeunes 2013-2016**, à encourager le financement patronal à travers les marchés alternatifs, à réduire le retard dans les opérations commerciales et, en général, à encourager la compétitivité de l'économie espagnole.

Pour améliorer la médiation du travail et renforcer la puissance de l'activité des agences privées d'emploi, on introduit divers changements dans la Loi 14/1994, du 1^{er} juin, en vertu de laquelle on règle les agences privées d'emploi (APE), pour rendre possible que les APE puissent conclure avec les travailleurs engagés pour être mis à disposition d'entreprises usagères des contrats pour la formation et l'apprentissage aux termes prévus dans l'article 11.2 du Statut des Travailleurs, régulateur de cette modalité contractuelle. De même, le contrat de mise à disposition entre une entreprise de travail temporaire et une entreprise usagère pourra être conclu dans les mêmes cas et sous les mêmes conditions où l'entreprise usagère pourrait conclure un contrat pour la formation et l'apprentissage.

La loi envisage **100 mesures consacrées à stimuler l'engagement des jeunes et l'entreprise** et contribuer de cette façon à la réduction du chômage dans ce collectif.

La loi établit de nouvelles lignes en matière d'engagement. D'incitations à l'engagement des jeunes jusqu'à ce que le taux de chômage soit situé au-dessous du 15%:

- **Contrat à temps partiel en lien avec une formation:** Mesure consacrée à l'embauchement à temps partiel en lien avec une formation, qui permet au chômeur avoir une qualification professionnelle en connection avec le marché de travail. Les jeunes chômeurs de moins de 30 ans pourront bénéficier de ces mesures: être chômeur et être inscrit sans interruption au bureau de placement au moins douze mois pendant les dix-huit précédents à l'engagement ou avec une expérience professionnelle inférieure à trois mois ou qui viennent d'autre secteur d'activité (requalification professionnelle), ou manquer de titre officiel d'enseignement obligatoire, de titre de formation professionnelle ou de certificat de professionnalisme et qui compatibilisent emploi avec formation dans quelque des cas suivants:

- Formation justifiable ou venant d'une convocation des services publics d'emploi.
- Formation en langues ou technologies de l'information et la communication d'une durée minimale équivalente aux certificats de niveau 1 (90 heures).

Également, pourront être bénéficiaires les jeunes de moins de 30 ans qui se trouvent en chômage depuis plus de 12 mois et qui compatibilisent emploi avec la formation susvisée. La journée maximale engagée sera du 50% de la journée ordinaire à temps complet.

Les incitations à l'engagement seront:

- Une réduction de la cotisation de l'entreprise à la Sécurité Sociale sur éventualités communes pendant un maximum de 12 mois: 75% de réduction pour entreprises de plus de 250 travailleurs et 100% pour le reste.
 - Cette incitation pourra être prorogée par d'autres 12 mois additionnels à la condition que le travailleur justifierait la réalisation de cette formation, aussi, dans cette deuxième année ou dans les 6 mois immédiatement précédents au renouvellement.
- **Contrat à durée indéterminée d'un jeune par microentreprises et employeurs indépendants:** Les travailleurs indépendants et les entreprises de jusqu'à 9 travailleurs seront bénéficiés d'une réduction du 100% de la cotisation de l'entreprise à la Sécurité Sociale par éventualités communes pendant le premier an lorsqu'elles engagent d'une façon indéterminée à un chômeur de moins de 30 ans (incitation par le premier contrat qui effectuent après l'entrée en vigueur de la norme). Cette incitation sera conditionnée à que la durée effective du contrat dépasse les 18 mois, sauf extinction légale du contrat. On n'appliquera pas le Contrat d'Appui aux Personnes Entreprenantes, au Contrat à Durée Indéterminée de Fixes Discontinus, au contrat à durée indéterminée à travailleurs handicapés, et aux travailleurs bénéficiaires du Programme d'Promotion de l'Emploi.
 - **Contrat de personnes avec expérience pour leur intégration dans nouveaux projets d'entreprise.** On encourage les contrats à durée indéterminée par les jeunes indépendants de moins de 30 ans, sans salariés, de chômeurs à longue durée, plus âgés de 45 ans, qui puisse offrir à l'activité l'expérience nécessaire pour fournir le succès patronal. On stimule les contrats à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel avec une réduction de la cotisation de l'entreprise à la Sécurité Sociale par éventualités communes du 100% pendant la première année de contrat.

- **Contrat “premier emploi jeune”.** Il s’agit d’un nouveau cas de l’actuel contrat temporaire pour engager des personnes de moins de 30 ans chômeurs avec une expérience professionnelle préalable inférieure à trois mois. Les entreprises qui transforment en contrats à durée indéterminée ces contrats auront droit à une réduction dans la cotisation patronale à la Sécurité Sociale de 500 euros par an pendant trois ans et de 700 euros si le contrat est souscrit avec des femmes. Le contrat aura une durée maximale de 3 mois et ne précise pas cause et la journée devra être au moins le 75% de la journée à temps complet.
- **Contrat de stage.** On encourage le contrat de stage dans le but que les jeunes de moins de 30 ans qui ont fini leur période de formation puissent avoir une première expérience professionnelle liée à leur titre, indépendamment de la date de finalisation des études objet de l’engagement. On établira une réduction de la cotisation de l’entreprise à la Sécurité Sociale par éventualités communes de jusqu’au 50%. Modifications par rapport au modèle précédent:
 - On comprendra dans ce contrat de stage la possibilité de transformation de bourses et stage non professionnels en entreprises dans une relation de caractère du travail. Dans ce cas, la réduction de la cotisation de l’entreprise à la Sécurité Sociale par éventualités communes sera du 75%.
 - Pour les demandeurs d’emploi de jusqu’à 30 ans n’opérera pas la limite de cinq ans depuis la finalisation des études pour souscrire le contrat prévu dans le premier paragraphe de l’article 11.1 du Statut des Travailleurs.
 - Élimination de la prévision qu’on ne puisse pas conclure un contrat de stage conformément à un certificat de professionnalisme obtenu à la suite d’un contrat pour la formation conclu préalablement dans la même entreprise.
- **Réduction de la cotisation patronale pendant 3 ans** (800 euros/an) pour l’intégration de mineurs de 30 ans dans les coopératives et dans les sociétés du travail en qualité de membres travailleurs.
- **Réduction de la cotisation patronale pendant 3 ans** (1.650 euros/an pour l’engagement de chômeurs jeunes de moins de 30 ans et en risque d’exclusion sociale à travers les entreprises d’insertion.

Décret-loi Royal 1/2013, du 29 novembre, en vertu duquel on adopte le Texte Codifié de la Loi Générale de droits des personnes handicapées et de leur inclusion sociale (Chapitre VI).

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Privado/517635-rdleg-1-2013-de-29-nov-se-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-general-de.html

Décret-loi Royal, du 20 décembre, de mesures pour favoriser l'engagement stable et améliorer l'employabilité des travailleurs.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-13426>

Ce Décret-loi Royal modifie la réglementation du contrat à temps partiel prévue dans l'article 12 du Statut des Travailleurs en assouplissant et en simplifiant son régime du travail, ainsi qu'en encourageant l'engagement stable à temps partiel et en renforçant le contrôle pour combattre la fraude dans son utilisation, en assurant, en tout cas, un équilibre approprié entre souplesse et contrôle.

On comprend aussi la possibilité de conclure, a temps partiel, le dénommé **contrat de travail à durée indéterminée d'appui aux personnes entreprenantes**; facilite la formalisation de contrats de travail de stage pour améliorer l'intégration des jeunes dans le marché du travail; et réduit la durée de la période d'essai dans les contrats à durée déterminée.

De même, on augmente la souplesse du temps de travail, tant en ce qui concerne la distribution irrégulière de la journée qu'à travers d'une importante amélioration en matière de conciliation de la vie professionnelle et familiale, en étendant le cas de **réduction de journée et de salaire pour soins de mineurs de huit à douze ans**.

Loi 1/2014, du 28 février, pour la protection des travailleurs à temps partiel et d'autres mesures urgentes dans l'ordre économique et social (provenant du Décret-loi Royal 11/2013, du 2 août du même nom)

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-2219

Une partie de la teneur de cette norme est déterminée par la déclaration d'inconstitutionnalité de la deuxième règle du paragraphe 1 de la disposition additionnelle septième, sur calcul de **périodes de cotisation des travailleurs à temps partiel**, du Décret-loi Royal 15/1998, du 27 novembre, de mesures urgentes pour l'amélioration du marché du travail en ce qui concerne le travail à temps partiel et l'Promotion de sa stabilité, faite par la Session Plénière de la **Cour Constitutionnelle, en Arrêt 61/2013, du 14 mars**, pour entendre que viole l'article 14 de la Constitution, tant pour léser le droit à l'égalité, qu'aussi, à la vue de sa prédominante incidence sur l'emploi des femmes, pour provoquer une discrimination indirecte en raison de sexe.

La norme qui est intégrée dans la présente loi recueille une formule pour exiger le même effort à un travailleur à journée complète et à un travailleur à journée partielle. L'objectif est, par conséquent, celui d'éviter qu'il y ait d'effets disproportionnés entre les cotisations réellement effectuées par le travailleur et le montant de la prestation qui perçoit.

Cette Loi introduit, en outre, une sorte de modifications pour octroyer une plus grande sécurité juridique aux percepteurs des **prestations et allocations pour chômage** en établissant que, pour percevoir et maintenir la prestation et l'allocation pour chômage, les bénéficiaires doivent être inscrits et maintenir cette inscription à travers le renouvellement de la demande d'emploi.

On modifie aussi différents préceptes du Statut des Travailleurs, qui règlent la **commission de négociation** et les sujets légitimés pour agir, en représentation des

travailleurs, comme partenaires devant la direction de l'entreprise pendant la période de consultations qui devra avoir lieu à titre préalable à la prise de mesures collectives de mobilité géographique (article 40), modification substantielle des conditions de travail (article 41), ainsi que dans les procédures de suspension de contrats ou réduction de journée pour des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production (article 47), de licenciement collectif (article 51.2) et d'inapplication des conditions de travail prévues en conventions collectives (article 82.3).

En outre, dans le cas de **licenciement collectif**, on modifie la rédaction de l'article 51 en ce qui concerne l'information qui doit faciliter l'entreprise, dans le but d'améliorer la sécurité juridique dans la délimitation des cas de déclaration de nullité du licenciement collectif pour faute de livraison ou envoi de la documentation obligatoire.

Décret-loi Royal, du 28 février, de mesures urgentes pour l'Promotion de l'emploi et l'engagement à durée indéterminée.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-2220>

Étant donné que les prévisions économiques montrent une reprise graduelle de l'économie espagnole, une fois entreprises les réformes structurales les plus urgentes pour atteindre l'indispensable stabilité macroéconomique, la priorité du Gouvernement maintenant est accélérer la reprise et la création d'emploi. Pour cela, dans cette norme l'on adopte une **importante réduction des cotisations sociales** pour favoriser la création nette d'emploi stable.

Cette réduction est articulée à travers l'établissement d'un **forfait illimité réduit** des cotisations sociales pour de nouveaux engagements à durée indéterminée qui maintiennent l'emploi net pendant au moins trois ans.

On pourra bénéficier de cette mesure toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, tant si l'engagement est à temps complet que s'il est à temps partiel, en ce qui concerne les contrats conclus entre le 25 février 2014 et le 31 décembre 2014, à la condition qu'on implique création d'emploi net (ces bénéficiaires seront prorogés pendant 3 mois, quant aux contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 mars 2015, par la disposition additionnelle 17^{ème} du Décret-loi Royal 17/2014, du 26 décembre).

À la vue des bons résultats de cette mesure, et dans le but de consolider cette évolution positive de l'engagement à durée indéterminée et renforcer la puissance de son impact pour les collectifs avec des plus grandes difficultés pour l'insertion professionnelle stable, le **Décret-loi Royal 1/2015, du 27 février, de mécanisme de seconde chance, réduction de la charge financière et d'autres mesures d'ordre social** (<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-2109>), établit, dans l'article 8, une nouvelle incitation pour la création d'emploi stable, consistant à la fixation d'un **abattement à la base déductible dans la cotisation patronale** par éventualités communes à la Sécurité Sociale pour l'engagement à durée indéterminée de travailleurs, à la condition que l'emploi net soit maintenu.

Accord de propositions pour la négociation tripartite pour renforcer la croissance économique et l'emploi, du 29 juillet 2014, signé par le Gouvernement, les organisations patronales CEOE et CEPYME et les syndicats CC.OO et UGT, qui recueille la volonté de stimuler des mesures en différents domaines, dès un renouvelé

rôle primordial du dialogue social, consacrées à intensifier l'évolution positive de l'économie et de l'emploi.

L'une des initiatives recueillies dans l'Accord Tripartite avec caractère prioritaire était l'élaboration, avec la collaboration des communautés autonomes, d'un **programme d'activation pour l'emploi** avec une teneur spécifique d'orientation, formation, requalification et/ou reconnaissance de l'expérience professionnelle qui, accompagnée d'une mesure de protection, contribuera à faciliter la réinsertion professionnelle aux chômeurs à longue durée avec des charges familiales.

En développement de cette prévision, le 15 décembre 2014, le Gouvernement et les Partenaires Sociaux ont signé l'**Accord sur le Programme Extraordinaire d'Activation pour l'Emploi**, consacré à améliorer l'employabilité et doter de nouvelles chances à ce collectif de travailleurs en chômage, étant donné leurs plus grandes difficultés de placement. Ce Programme est réglementé par le **Décret-loi Royal 16/2014, du 19 décembre, en vertu duquel on règle le Programme d'Activation pour l'Emploi**. (<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-13249>)

Décret Royal 475/2014, du 23 juin, sur Bonifications dans la cotisation à la Sécurité Sociale du personnel de recherche.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-9623>

Cette Stratégie est articulée autour de six axes (orientation, formation, chances d'emploi, égalité des chances dans l'accès à l'emploi, caractère entrepreneurial et amélioration du cadre institutionnel) préalablement adoptés d'un commun accord avec les Communautés Autonomes. Ces axes permettront de classer l'ensemble de services et programmes qui soient développés pour renforcer l'activation et l'insertion des travailleurs chômeurs et permettent d'améliorer leurs capacités et les adapter, d'une façon dynamique, aux besoins du système productif.

L'ensemble de services et programmes s'oriente vers la réalisation d'objectifs communs préalablement fixés. Ces objectifs peuvent être de caractère stratégique ou structurel, en tenant compte les premiers des priorités de chaque moment, tandis que les seconds cherchent l'amélioration générale à prêter par les Services Publics d'Emploi.

Loi 18/2014, du 15 octobre, d'adoption de mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficience (provenant du Décret-loi Royal 8/2014, du 4 juillet, du même nom)

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-10517>

Cette loi établit le régime d'instauration du Système National de Garantie des Jeunes et recueille d'autres mesures pour favoriser l'occupation. En particulier, dans les **mesures d'appui à l'engagement**, on peut mentionner l'établissement d'une réduction mensuelle dans la contribution patronale à la cotisation à la Sécurité Sociale d'un montant de 300 euros, pendant un maximum de six mois, pour l'engagement à durée indéterminée de personnes bénéficiaires du Système National de Garantie des Jeunes, ainsi que la modification de la loi 11/2013, du 26 juillet, de mesures d'appui à la personne entrepreneuriale et d'incitation de la croissance et de la création d'emploi, pour comprendre à ce collectif de jeunes en certaines incitations à l'engagement prévues dans cette norme.

En outre, on prévoit de nouvelles mesures pour l'Promotion de l'utilisation des **contrats de formation** prévus par l'article 11 du Texte Codifié de la Loi du Statut des Travailleurs, lorsque ceux-ci soient conclus avec des personnes bénéficiaires du Système National de Garantie des Jeunes. Ainsi, en ce qui concerne le contrat de stage l'on établit une réduction additionnelle jusqu'à atteindre le 100% d'incitation dans les cotisations de l'entreprise à la Sécurité Sociale par éventualités communes, tandis que, dans le cas du contrat pour la formation et l'apprentissage l'on prévoit que le montant maximum des réductions inhérentes à l'activité de formation puisse être élevé à travers la modification de sa réglementation. En outre, on recueille l'engagement d'avancer dans l'articulation des mécanismes stimulant que les entreprises concluent le contrat pour la formation et l'apprentissage, à travers la compensation des coûts inhérents à la formation officielle, ainsi que ceux découlant de l'autorisation nécessaire du travailleur. Avec cela ce qu'on cherche c'est donner une impulsion au contrat pour la formation qui permet l'obtention de formation officielle et expérience professionnelle, raison par laquelle c'est un contrat notamment adéquat pour les sujets auxquels la Garantie des Jeunes est adressée.

Modifie la Loi 56/2003, du 16 décembre, d'Emploi, pour l'adapter au nouveau modèle de **politiques actives d'emploi** et à la Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi, qui implique la transition d'un modèle de financement et gestion articulés autour d'instruments juridiques pensés pour des programmes établis d'une façon centralisée, à un nouveau modèle, conforme aux compétences des Communautés Autonomes, dans le cadre de la nécessaire garantie de l'Unité de Marché et dont le financement, exécution, contrôle et évaluation sont orientés vers la réalisation de certains objectifs, en suivant des directives et axes prioritaires d'action préalablement établis.

Modifie la loi 14/1994, du 1^{er} juillet, en vertu de laquelle on règle les **agences privées d'emploi**, pour l'adapter aux principes de la Loi 20/2013, du 9 décembre, de garantie de l'unité de marché, qui établit comme principe de base celui de l'efficacité nationale des autorisations, et c'est pourquoi il est nécessaire supprimer dans la réglementation qui règle l'activité des agences privées d'emploi toute limitation en ce qui concerne le domaine territorial d'action ou toute exigence d'élargissement d'autorisations. On maintient le régime d'autorisation en considérant que celui-ci est justifié pour des raisons d'ordre public concernant la lutte contre la fraude, comme garantie des droits des travailleurs et du Système de Sécurité Sociale. Bien qu'on simplifie le régime, de sorte que, une fois accordée, l'autorisation maintient sa validité perdant que l'entreprise applique les conditions légales, sans besoin de prorogations ou renouvellements d'aucune sorte.

Étend aux membres travailleurs ou de travail des coopératives, ainsi qu'à ceux qui s'intègrent comme membres travailleurs des sociétés du travail, les réductions des cotisations patronales par éventualités communes à la Sécurité Sociale pour engagement à durée indéterminée prévues dans le Décret-loi Royal 3/2014, du 28 février, de mesures urgentes pour l'Promotion de l'emploi et l'engagement à durée indéterminée. On comprend aussi un mandat au Gouvernement pour qu'il procède au réaménagement réglementaire des incitations au travail indépendant dans le domaine de l'emploi et la Sécurité Sociale.

En ce qui concerne la **Garantie des Jeunes** (Article 107 de la Loi 18/2014), on recueille les caractéristiques suivantes:

Conditions des travailleurs:

- Avoir moins de 25 ans, ou moins de 30 dans le cas de personnes avec un degré d'incapacité égal ou supérieur au 33%.
- Réunir les conditions pour être bénéficiaire du Système National de Garantie des Jeunes.

Caractéristiques du contrat

- À durée indéterminée.
- Journée complète ou partielle. En cas de journée partielle celle-ci sera au moins du 50% de la journée correspondante à un travailleur à temps complet comparable.
- Formalisation dans le modèle établi.

Conditions de l'entreprise:

- On pourra bénéficier les entreprises, travailleurs indépendants, sociétés coopératives et du travail et entreprises d'insertion.
- On doit augmenter avec le nouvel engagement tant le niveau d'emploi à durée indéterminée que total de l'entreprise.
- L'entreprise devra maintenir le nouveau niveau d'emploi atteint avec l'engagement pendant la période de jouissance de la réduction du contrat.

N'on considérera pas manquement de cette obligation dans les cas de licenciements pour causes objectives ou disciplinaires qui n'ont pas été déclarés illégaux.

- On doit maintenir l'emploi du travailleur engagé au moins six mois depuis la date de commencement de la relation du travail. En cas manquement de cette obligation on procédera au remboursement des incitations appliquées.
- L'entreprise doit être à jour dans ses obligations fiscales, qui sera justifié moyennant la délivrance du certificat correspondant par voie télématique émis par l'organe compétent, et de Sécurité Sociale au moment de l'inscription du travailleur.

Incitations

- Réduction mensuelle dans la contribution patronale à la Sécurité Sociale d'un montant de 300 euros/mois pendant une période de 6 mois.
- En cas où le contrat serait à temps partiel:

- La réduction sera de 225 euros/mois lorsque la journée de travail soit au moins équivalente à un 75% de la journée correspondante à un travailleur à temps complet comparable.
- La réduction sera de 150 euros/mois lorsque la journée de travail soit au moins équivalente à un 50% de la journée correspondante à un travailleur à temps complet comparable.
- La réduction sera compatible avec toute sorte d'incitations à la condition que le montant mensuel à cotiser par l'entreprise ou le travailleur indépendant ne soit pas négatif.
- Les entreprises, y compris les travailleurs indépendants ne pourront appliquer qu'une fois les réductions prévues pour chacun des bénéficiaires du Système National de Garantie des Jeunes.
- La réduction sera d'application à tous ces engagements qui soient conclus du 6 juillet 2014 jusqu'au 30 juin 2016.

Loi 27/2014, du 27 novembre, de l'Impôt sur les Sociétés

<http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>

Entre ses nouveautés on comprend une sorte de déductions pour création d'emploi (article 37), augmentées dans le cas qu'il s'agit de travailleurs handicapés (article 38).

Décret-loi Royal 16/2014, du 19 décembre, en vertu duquel on règle le Programme d'Activation pour l'emploi

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/541908-rdl-16-2014-de-19-dic-regula-el-programa-de-activacion-para-el-empleo.html

Il s'agit d'un programme spécifique et extraordinaire de caractère temporaire, adressé à personnes en chômage à longue durée qui comprend des politiques actives d'emploi et médiation du travail gérées par les Services Publics d'Emploi, dans le but d'augmenter les chances de retour au marché du travail et offre une aide économique d'accompagnement gérée par le Service Public d'Emploi, liée à la participation dans ces politiques d'activation pour l'emploi.

Bénéficiaires:

On pourra être bénéficiaires du programme les personnes en chômage qui, à la date de production de la demande d'intégration dans celui-ci, remplissent les conditions suivantes:

- S'écouler au moins six mois depuis l'épuisement de quelques des aides ou prestations suivantes: le Revenu Actif d'Insertion (RAI), lorsque l'on ait épuisé le troisième droit à celui-ci; le Programme Temporaire de Protection pour Chômage et Insertion (PRODI); ou le Programme de Requalification Professionnelle des Personnes qui Épuisent leur Protection pour Chômage (PREPARA). En outre, si postérieurement on aurait perçu la prestation pour

chômage ou l'allocation pour chômage, on devra avoir passé au moins six mois depuis son épuisement. N'on considérera pas épuisement l'extinction découlant d'une sanction ou exclusion dans le droit pour une cause imputable au bénéficiaire.

- Être inscrit comme demandeur d'emploi au Service Public d'Emploi compétent à date de 1^{er} décembre 2014. Cette condition s'entendra remplie dans les cas où le travailleur, malgré n'étant pas inscrit comme demandeur d'emploi en cette date, aurait interrompu l'inscription dû à la réalisation d'un travail salarié, à la condition que la durée du contrat aurait été pour un temps inférieur à 90 jours.
- Avoir resté inscrit comme demandeur d'emploi pendant 360 jours dans les dix-huit mois immédiatement précédents la date de la demande d'intégration dans le programme.
- Manquer du droit à la protection contributive ou d'assistance pour chômage, ou au revenu actif d'insertion.
- Avoir cessé involontairement dans un travail salarié préalablement à l'épuisement du dernier droit des ceux visés dans le premier point. En outre, si l'on aurait travaillé après l'épuisement de ce droit, avoir cessé d'une façon involontaire dans le dernier travail effectué.
- Manquer des revenus, de toute nature, supérieurs en calcul mensuel au 75% du salaire minimum interprofessionnel, non comprise la partie proportionnelle des deux doubles payes, et justifier des responsabilités familiales. À ces effets n'on prendra pas en considération les revenus découlant des activités compatibles avec l'aide.

Obligations d'activation:

Pour leur intégration et maintient dans le programme, les personnes en chômage devront accomplir les suivantes obligations:

- Souscrire au moment de la demande un engagement d'activité en vertu duquel effectueront les différentes actions qui favorisent leur insertion professionnelle.
- Justifier avoir effectué trois actions de recherche active d'emploi devant le Service Public d'Emploi de l'État dans un délai d'un mois à partir de la production de la demande. Participer aux actions d'amélioration de l'employabilité et recherche active d'emploi, prévues dans l'itinéraire individuel et personnalisé d'emploi qui, à titre préalable au commencement du programme, lui aurait été assigné par les Services Publics d'Emploi.

Durée et montant:

La durée maximale de l'aide économique sera de six mois, bien que les actions d'insertion prévues dans le programme puissent continuer à effectuer postérieurement à ce délai.

Le montant de l'aide sera égal au 80% de l'indicateur public des revenus d'effets multiples mensuel en vigueur à chaque instant.

Loi 36/2014, du 26 décembre, du Budget de l'État pour l'année 2015

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-13612>

La disposition finale dixième modifie la loi 9/2009, du 6 octobre, de prolongation de la durée du **congé de paternité** dans les cas de naissance, adoption ou accueil, de telle sorte que la prolongation de la durée du congé de paternité prévue dans cette loi (quatre semaines) n'entrera pas en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

Plan Stratégique d'Égalité des Chances 2014-2016, adopté par le Conseil des Ministres le 7 mars 2014 (on développera dans le suivant rapport).

DONNÉES STATISTIQUES ET NUMÉRIQUES

Garantie des Jeunes

Depuis la mise en marche du Système National de Garantie des Jeunes en juillet 2014, et jusqu'à 31 décembre de la même année, on avait facilité les moyens pour accéder au système à travers d'utilisateur et mot de passe à un total de 46.342 jeunes. Pour sa part, 23.557 jeunes avaient complété leur demande et 20.660 se trouvaient inscrits au Système en remplissant les conditions établies.

	Juillet-Décembre 2014
N° de jeunes auxquels leur on a facilité utilisateur et mot de passe pour accéder au système	46.342
N° de jeunes qui ont complété leur demande	23.557
N° de jeunes qui ont complété leur demande	20.660

Cuadro 1- DATOS BÁSICOS DE LA ECONOMÍA

(Medias anuales de cada año)

	2010	2011	2012	2013	2014
PIB ⁽²⁾	0,0	-0,6	-2,1	-1,2	1,4
Empleo*	-2,6	-2,6	-4,4	-3,3	1,2
Productividad por ocupado	2,7	2,0	2,5	2,1	0,2
Remuneración por asalariado ⁽³⁾	1,0	0,9	-0,6	1,7	-0,2
Coste Laboral Unitario nominal ⁽³⁾	-1,6	-1,1	-3,0	-0,4	-0,4
Deflactor PIB ⁽⁴⁾	0,2	0,1	0,2	0,7	-0,5
IPC ⁽⁵⁾	1,8	3,2	2,4	-0,2	-1,1

⁽²⁾ Dato provisional para los años 2010 y 2011. Avance para el 2012 y 2013.

⁽⁵⁾ Mes de Febrero 2015.

(*) Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

FUENTE: INE. Contabilidad Nacional trimestral Base 2010; Nivel Calidad y Condiciones de Vida.

ESTADIST\CARTA SOCIAL EUROPEA\PIB-EMPLEO

Tableau 1 – DONNÉES BASIQUES DE L'ÉCONOMIE¹

(Moyennes annuelles de tous les ans)

PIB ⁽²⁾

Emploi*

Productivité par occupé

Remunération pour salarié⁽³⁾

Coût du Travail Unitaire nominal⁽³⁾

Taux de déflation PIB⁽⁴⁾

IPC⁽⁵⁾

(2) Donnée provisoire pour les ans 2010 et 2011. Avance pour l'an 2012 et 2013

(5) Mois de février 2015.

(*) Postes de travail équivalents à temps complet.

SOURCE: INE. Comptabilité Nationale Trimestrielle Base 2010; Niveau Qualité et Conditions de Vie.

STATISTIQUE/CHARTRE SOCIALE EUROPÉENNE/PIB-EMPLOI

¹ N. del Trad.: Veuillez voir les chiffres et donnés de ce tableau dans le texte original.

Cuadro 2- EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO: 2010-2014

(Medias anuales de cada año)

	2010	2011	2012	2013	2014	VARIACIÓN 2014/2013		VARIACIÓN 2014/2010	
						Abs.	%	Abs.	%
ACTIVOS	23.364,6	23.434,1	23.443,7	23.190,2	22.954,6	-235,6	-1,0	-410,0	-1,8
OCUPADOS	18.724,5	18.421,4	17.632,7	17.139,0	17.344,2	205,2	1,2	-1.380,3	-7,4
ASALARIADOS	15.592,3	15.394,2	14.573,4	14.069,1	14.285,8	216,7	1,5	-1.306,5	-8,4
PARADOS	4.640,2	5.012,7	5.811,0	6.051,1	5.610,3	-440,8	-7,3	970,1	20,9
TASA DE ACTIVIDAD (16-64 AÑOS)	74,55	74,93	75,28	75,31	75,27	-0,04	---	0,72	---
TASA DE EMPLEO (16-64 AÑOS)	59,66	58,80	56,51	55,57	56,78	1,21	---	-2,88	---
TASA DE TEMPORALIDAD	24,74	25,13	23,41	23,14	24,00	0,86	---	-0,74	---
TASA DE TIEMPO PARCIAL	13,67	14,30	15,34	17,00	17,15	0,15	---	3,48	---
TASA DE PARO	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44	-1,65	---	4,58	---
AFILIADOS A LA SEG.SOC.	17.581,9	17.326,3	16.738,5	16.227,7	16.491,7	264,0	1,6	-1.090,2	-6,2
TOTAL CONTRATOS	14.417.150	14.433.232	14.240.991	14.792.614	16.727.089	1.934.475	13,1	2.309.939	16,0
Indefinidos	1.228.214	1.110.163	1.432.976	1.134.949	1.350.331	215.382	19,0	122.117	9,9
Temporales	13.188.936	13.323.069	12.808.015	13.657.665	15.376.758	1.719.093	12,6	2.187.822	16,6
Tasa de contratación temporal	91,48	92,31	89,94	92,33	91,93	-0,40	---	0,45	---
FUENTE: INE. MTSS, SPEE									
ESTADIST\CARTA SOCIAL EUROPEA\PRIN-VARIA-MERC-TRAB									

Tableau 2– ÉVOLUTION DES PRINCIPALES VARIABLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL: 2012-2014²

(Moyennes annuelles de tous les ans)

ACTIFS
OCCUPÉS
SALARIÉS
CHÔMEURS
TAUX D'ACTIVITÉ (16-64 ans)
TAUX D'EMPLOI (16-64 ans)
TAUX DE TEMPORALITÉ
TAUX DE TEMPS PARTIEL
TAUX DE CHÔMAGE
AFFILIÉS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

TOTAL CONTRATS

À durée indéterminée

Temporaires

Taux d'engagement temporaire

SOURCE: INE, MTSS, SPEE

² N. del trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original

Cuadro 3- EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO: ACTIVIDAD

(Medias anuales de cada año)

	2010	2011	2012	2013	2014	VARIACIÓN 2014/2013		VARIACIÓN 2014/2010	
						Abs.	%	Abs.	%
POR GENERO									
AMBOS SEXOS	23.364,6	23.434,1	23.443,7	23.190,2	22.954,6	-235,6	-1,0	-410,0	-1,8
De 16 a 24 años	2.068,5	1.935,9	1.808,9	1.714,4	1.599,5	-115,0	-6,7	-469,1	-22,7
De 25 a 29 años	2.869,6	2.712,2	2.585,4	2.439,6	2.320,6	-119,0	-4,9	-548,9	-19,1
De 30 a 54 años	15.719,5	15.953,4	16.095,2	16.020,1	15.900,7	-119,4	-0,7	181,2	1,2
De 55 a 64 años	2.552,3	2.679,0	2.792,0	2.869,2	2.992,9	123,7	4,3	440,6	17,3
+ de 65 años	154,7	153,6	162,2	146,8	140,9	-5,9	-4,0	-13,8	-8,9
HOMBRES	12.959,4	12.858,4	12.739,6	12.521,4	12.359,2	-162,2	-1,3	-600,3	-4,6
De 16 a 24 años	1.115,9	1.024,6	955,4	916,6	854,7	-61,9	-6,8	-261,2	-23,4
De 25 a 29 años	1.491,9	1.410,3	1.339,3	1.253,0	1.190,5	-62,5	-5,0	-301,4	-20,2
De 30 a 54 años	8.699,9	8.751,5	8.731,9	8.625,3	8.533,7	-91,6	-1,1	-166,3	-1,9
De 55 a 64 años	1.562,5	1.586,3	1.621,4	1.642,3	1.697,7	55,5	3,4	135,2	8,7
+ de 65 años	89,3	85,7	91,6	84,3	82,6	-1,7	-2,0	-6,7	-7,5
MUJERES	10.405,2	10.575,7	10.704,2	10.668,8	10.595,5	-73,3	-0,7	190,3	1,8
De 16 a 24 años	952,6	911,3	853,5	797,9	744,7	-53,2	-6,7	-207,9	-21,8
De 25 a 29 años	1.377,7	1.301,9	1.246,0	1.186,6	1.130,2	-56,4	-4,8	-247,6	-18,0
De 30 a 54 años	7.019,6	7.201,9	7.363,2	7.394,8	7.367,0	-27,8	-0,4	347,4	4,9
De 55 a 64 años	989,8	1.092,7	1.170,6	1.227,0	1.295,2	68,2	5,6	305,4	30,9
+ de 65 años	65,4	67,9	70,9	62,5	58,4	-4,1	-6,6	-7,0	-10,8
POR ESTUDIOS									
AMBOS SEXOS									
Bajos	9.967,4	9.759,3	9.608,7	9.361,3	9.053,2	-308,1	-3,3	-914,2	-9,2
Medios	5.574,7	5.610,8	5.579,9	5.419,2	5.354,4	-64,9	-1,2	-220,3	-4,0
Altos	7.822,6	8.064,0	8.255,1	8.409,6	8.547,0	137,5	1,6	724,5	9,3
VARONES									
Bajos	6.090,1	5.913,3	5.768,1	5.593,3	5.379,8	-213,5	-3,8	-710,3	-11,7
Medios	3.023,8	2.990,7	2.938,9	2.829,6	2.826,7	-2,9	-0,1	-197,0	-6,5
Altos	3.845,7	3.954,4	4.032,7	4.098,6	4.152,7	54,1	1,3	307,0	8,0
MUJERES									
Bajos	3.877,3	3.846,0	3.840,6	3.768,1	3.673,4	-94,6	-2,5	-203,9	-5,3
Medios	2.551,0	2.620,1	2.641,1	2.589,7	2.527,6	-62,1	-2,4	-23,3	-0,9
Altos	3.976,9	4.109,6	4.222,5	4.311,1	4.394,4	83,3	1,9	417,5	10,5
TASAS									
De 16 a 64 años	74,55	74,93	75,28	75,31	75,27	-0,05	---	0,71	---
Jóvenes de 16 a 24 años	46,87	44,95	42,96	41,69	39,59	-2,10	---	-7,28	---
Adultos de 25 a 64 años	79,13	79,75	80,38	80,53	80,75	0,22	---	1,62	---

FUENTE: INE.

ESTADIST\CARTA SOCIAL EUROPEA\ACTIVIDAD

Tableau 3- ÉVOLUTION DES PRINCIPALES VARIABLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL: ACTIVITÉ³

(Moyennes annuelles de tous les ans)

PAR GENRE LES DEUX SEXES

HOMMES

FEMMES

PAR ÉTUDES LES DEUX SEXES

HOMMES

FEMMES

TAUX

³ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

Cuadro 4- EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO: OCUPACIÓN

(Medias anuales de cada año)

	2010	2011	2012	2013	2014	VARIACIÓN 2014/2013		VARIACIÓN 2014/2010	
						Abs.	%	Abs.	%
POR GENERO									
AMBOS SEXOS	18.724,5	18.421,4	17.632,7	17.139,0	17.344,2	205,2	1,2	-1.380,3	-7,4
De 16 a 24 años	1.210,5	1.041,7	852,8	763,3	748,6	-14,8	-1,9	-461,9	-38,2
De 25 a 29 años	2.161,0	1.998,7	1.771,2	1.628,0	1.616,8	-11,2	-0,7	-544,2	-25,2
De 30 a 54 años	13.012,7	12.956,1	12.564,1	12.315,6	12.450,1	134,5	1,1	-562,6	-4,3
De 55 a 64 años	2.189,7	2.274,5	2.288,8	2.294,7	2.395,2	100,5	4,4	205,5	9,4
+ de 65 años	150,7	150,4	155,8	137,5	133,6	-3,9	-2,8	-17,1	-11,4
HOMBRES	10.423,7	10.152,5	9.608,2	9.315,8	9.442,7	126,9	1,4	-981,0	-9,4
De 16 a 24 años	635,2	531,2	438,3	401,2	398,1	-3,2	-0,8	-237,2	-37,3
De 25 a 29 años	1.104,8	1.026,5	891,1	821,0	826,0	4,9	0,6	-278,8	-25,2
De 30 a 54 años	7.260,3	7.168,0	6.862,8	6.705,3	6.788,5	83,2	1,2	-471,8	-6,5
De 55 a 64 años	1.337,3	1.342,3	1.328,0	1.309,4	1.351,3	41,9	3,2	14,0	1,0
+ de 65 años	86,1	84,4	88,0	78,8	79,0	0,1	0,1	-7,2	-8,3
MUJERES	8.300,8	8.269,0	8.024,5	7.823,2	7.901,5	78,3	1,0	-399,3	-4,8
De 16 a 24 años	575,3	510,5	414,5	362,1	350,5	-11,6	-3,2	-224,8	-39,1
De 25 a 29 años	1.056,2	972,3	880,1	807,0	790,9	-16,2	-2,0	-265,4	-25,1
De 30 a 54 años	5.752,3	5.788,0	5.701,2	5.610,3	5.661,5	51,2	0,9	-90,8	-1,6
De 55 a 64 años	852,4	932,2	960,9	985,3	1.044,0	58,7	6,0	191,6	22,5
+ de 65 años	64,6	66,1	67,9	58,5	54,7	-3,9	-6,6	-9,9	-15,3
POR ESTUDIOS									
AMBOS SEXOS									
Bajos	7.264,2	6.946,0	6.380,7	6.065,4	5.996,6	-68,7	-1,1	-1.267,6	-17,4
Medios	4.510,1	4.418,1	4.225,7	4.008,0	4.060,8	52,8	1,3	-449,3	-10,0
Altos	6.950,1	7.057,3	7.026,3	7.065,7	7.286,8	221,0	3,1	336,7	4,8
VARONES									
Bajos	4.475,9	4.243,5	3.855,0	3.668,3	3.627,4	-41,0	-1,1	-848,5	-19,0
Medios	2.491,4	2.403,6	2.259,8	2.136,2	2.206,4	70,2	3,3	-285,0	-11,4
Altos	3.456,5	3.505,3	3.493,3	3.511,3	3.608,9	97,6	2,8	152,4	4,4
MUJERES									
Bajos	2.788,3	2.702,5	2.525,7	2.397,0	2.369,2	-27,8	-1,2	-419,1	-15,0
Medios	2.018,8	2.014,5	1.965,9	1.871,7	1.854,4	-17,3	-0,9	-164,4	-8,1
Altos	3.493,7	3.552,0	3.533,0	3.554,5	3.677,9	123,5	3,5	184,3	5,3
TASAS									
De 16 a 64 años	59,66	58,80	56,51	55,57	56,78	1,21	---	-2,88	---
Jóvenes de 16 a 24 años	27,43	24,18	20,25	18,57	18,53	-0,03	---	-8,90	---
Adultos de 25 a 64 años	64,99	64,37	62,23	61,31	62,66	1,35	---	-2,32	---
POR SECTORES									
Agricultura	786,1	755,3	743,4	736,6	735,9	-0,7	-0,1	-50,2	-6,4
Industria	2.650,5	2.604,7	2.483,7	2.355,5	2.380,0	24,4	1,0	-270,5	-10,2
Construcción	1.651,4	1.403,9	1.161,3	1.029,5	993,5	-36,0	-3,5	-657,9	-39,8
Servicios	13.636,6	13.657,6	13.244,2	13.017,5	13.234,9	217,4	1,7	-401,8	-2,9
ASALARIADOS	15.592,3	15.394,2	14.573,4	14.069,1	14.285,8	216,7	1,5	-1.306,5	-8,4
TIPO DE JORNADA									
A Tiempo Completo	13.460,6	13.193,1	12.338,0	11.677,2	11.835,6	158,3	1,4	-1.625,0	-12,1
A Tiempo Parcial	2.131,8	2.201,1	2.235,4	2.391,9	2.450,2	58,3	2,4	318,5	14,9
TIPO DE CONTRATO									
Indefinido	11.734,9	11.524,9	11.162,0	10.813,6	10.857,1	43,5	0,4	-877,7	-7,5
Temporal	3.857,5	3.869,3	3.411,5	3.255,5	3.428,7	173,2	5,3	-428,8	-11,1
TASA DE PARCIALIDAD	13,67	14,30	15,34	17,00	17,15	0,15	---	3,48	---
TASA DE TEMPORALIDAD	24,74	25,13	23,41	23,14	24,00	0,86	---	-0,74	---

FUENTE: INE.

ESTADIST\CARTA SOCIAL EUROPEA\OCUPACIÓN

Tableau 4- ÉVOLUTION DES PRINCIPALES VARIABLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL: OCCUPATION⁴

(Moyennes annuelles de tous les ans)

PAR GENRE LES DEUX SEXES

HOMMES

FEMMES

PAR ÉTUDES LES DEUX SEXES

HOMMES

FEMMES

TAUX

De 16 à 64 ans

Jeunes de 16 à 24 ans

Adultes de 25 à 64 ans

PAR SECTEURS

Agriculture

Industrie

Bâtiment

Services

SALARIÉS

SORTE DE JOURNÉE

À temps complet

À temps partiel

SORTE DE CONTRAT

À durée indéterminée

Temporaire

TAUX DE PARTIALITÉ

TAUX DE TEMPORALITÉ

SOURCE: INE

⁴ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

Cuadro 5- EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO: PARO

(Medias anuales de cada año)

	2010	2011	2012	2013	2014	VARIACIÓN 2014/2013		VARIACIÓN 2014/2010	
						Abs.	%	Abs.	%
POR GENERO									
AMBOS SEXOS	4.640,2	5.012,7	5.811,0	6.051,1	5.610,4	-440,7	-7,3	970,3	20,9
De 16 a 24 años	858,1	894,2	956,1	951,1	850,8	-100,3	-10,5	-7,2	-0,8
De 25 a 29 años	708,6	713,5	814,2	811,6	703,9	-107,8	-13,3	-4,7	-0,7
De 30 a 54 años	2.707,0	2.997,4	3.531,1	3.704,6	3.450,7	-253,9	-6,9	743,7	27,5
De 55 a 64 años	362,7	404,5	503,2	574,6	597,7	23,2	4,0	235,0	64,8
+ de 65 años	3,9	3,2	6,5	9,3	7,4	-1,9	-21,0	3,5	89,7
HOMBRES	2.535,7	2.705,9	3.131,4	3.205,6	2.916,5	-289,1	-9,0	380,8	15,0
De 16 a 24 años	480,7	493,4	517,1	515,3	456,7	-58,7	-11,4	-24,1	-5,0
De 25 a 29 años	387,1	383,8	448,2	432,0	364,5	-67,5	-15,6	-22,6	-5,8
De 30 a 54 años	1.439,6	1.583,4	1.869,0	1.920,1	1.745,1	-174,9	-9,1	305,5	21,2
De 55 a 64 años	225,2	244,0	293,5	332,9	346,4	13,6	4,1	121,3	53,8
+ de 65 años	3,1	1,4	3,6	5,4	3,8	-1,6	-29,8	0,7	21,8
MUJERES	2.104,4	2.306,8	2.679,6	2.845,6	2.693,9	-151,7	-5,3	589,5	28,0
De 16 a 24 años	377,3	400,8	439,0	435,8	394,2	-41,6	-9,5	16,9	4,5
De 25 a 29 años	321,5	329,7	366,0	379,6	339,3	-40,3	-10,6	17,8	5,5
De 30 a 54 años	1.267,3	1.414,0	1.662,1	1.784,6	1.705,5	-79,1	-4,4	438,2	34,6
De 55 a 64 años	137,5	160,5	209,8	241,7	251,3	9,6	4,0	113,7	82,7
+ de 65 años	0,7	1,8	2,8	3,9	3,6	-0,3	-6,4	2,9	403,4
POR ESTUDIOS									
AMBOS SEXOS									
Bajos	2.703,2	2.813,3	3.228,0	3.295,9	3.056,6	-239,3	-7,3	353,4	13,1
Medios	1.064,6	1.192,7	1.354,3	1.411,2	1.293,5	-117,7	-8,3	229,0	21,5
Altos	872,5	1.006,7	1.228,9	1.343,9	1.260,3	-83,6	-6,2	387,8	44,4
VARONES									
Bajos	1.614,2	1.669,8	1.913,1	1.925,0	1.752,4	-172,6	-9,0	138,2	8,6
Medios	532,4	587,1	679,1	693,4	620,3	-73,1	-10,5	88,0	16,5
Altos	389,2	449,1	539,4	587,3	543,8	-43,5	-7,4	154,6	39,7
MUJERES									
Bajos	1.089,0	1.143,5	1.314,9	1.371,1	1.304,2	-66,9	-4,9	215,2	19,8
Medios	532,2	605,6	675,2	718,0	673,2	-44,8	-6,2	141,1	26,5
Altos	483,2	557,6	689,6	756,6	716,4	-40,1	-5,3	233,2	48,3
TASAS									
De 16 y más años	19,86	21,39	24,79	26,09	24,44	-1,65	---	4,58	---
Jóvenes de 16 a 24 años	41,50	46,22	52,89	55,48	53,20	-2,28	---	11,70	---
Adultos de 25 y más años	17,76	19,16	22,44	23,75	22,29	-1,46	---	4,53	---
POR SECTORES									
Agricultura	215,5	230,5	277,7	273,9	265,1	-8,9	-3,2	49,6	23,0
Industria	266,1	242,0	315,0	280,5	219,4	-61,1	-21,8	-46,7	-17,5
Construcción	501,9	440,6	429,4	337,4	253,7	-83,7	-24,8	-248,2	-49,5
Servicios	1.446,8	1.518,6	1.720,5	1.684,7	1.484,9	-199,9	-11,9	38,1	2,6
No clasificables	2.209,9	2.581,1	3.068,5	3.474,6	3.387,4	-87,2	-2,5	1.177,5	53,3
PLD									
Tasa de PLD	8,45	10,30	12,98	15,24	15,10	-0,14	---	6,65	---
% PLD s./Paro total	42,55	48,14	52,33	58,44	61,78	3,34	---	19,23	---

FUENTE: INE.
ESTADIST/CARTA SOCIAL EUROPEA\PARO

Tableau 5- ÉVOLUTION DES PRINCIPALES VARIABLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL: CHÔMAGE⁵

(Moyennes annuelles de tous les ans)

PAR GENRE LES DEUX SEXES

HOMMES

FEMMES

⁵ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

**PAR ÉTUDES
LES DEUX SEXES**

Bas
Moyens
Hauts

Hommes

Bas
Moyens
Hauts

Femmes

Bas
Moyens
Hauts

TAUX

De 16 et plus ans
Jeunes de 16 à 24 ans
Adultes de 25 et plus ans

PAR SECTEURS

Agriculture
Industrie
Bâtiment
Services
Non classable

PLD

Taux de PLD
%PLD s./Chômage total

Cuadro 6- CONTRATOS REGISTRADOS SEGÚN SEXO POR DURACIÓN, TIPO DE JORNADA Y MODALIDAD DE CONTRATO

	DATOS ACUMULADOS DE ENERO A DICIEMBRE						DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL						VARIACIONES ANUALES 2014 / 2013					
	2013			2014			2013			2014			Cifras absolutas			En puntos porcentuales		
	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL CONTRATOS	14.792.614	8.209.459	6.583.155	16.727.089	9.426.588	7.300.501	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1.934.475	1.217.129	717.346	13,08	14,83	10,90
INDEFINIDOS	1.134.949	581.621	553.328	1.350.331	711.091	639.240	7,67	7,08	8,41	8,07	7,54	8,76	215.382	129.470	85.912	18,98	22,26	15,53
TIEMPO COMPLETO	625.560	375.932	249.628	761.993	468.355	293.638	4,23	4,58	3,79	4,56	4,97	4,02	136.433	92.423	44.010	21,81	24,59	17,63
Ordinarios	392.812	228.130	164.682	518.550	312.388	206.162	2,86	2,78	2,50	3,10	3,31	2,82	125.738	84.258	41.480	32,01	36,93	25,19
Fomento Cont estable	232.748	147.802	84.946	243.443	155.967	87.476	1,57	1,80	1,29	1,46	1,65	1,20	10.695	8.165	2.530	4,60	5,52	2,98
Iniciales (Discapitados)	3.519	2.418	1.101	4.134	2.881	1.253	0,02	0,03	0,02	0,02	0,03	0,02	615	463	152	17,48	19,15	13,81
Convers. en indefinidos	229.229	145.384	83.845	239.309	153.086	86.223	1,55	1,77	1,27	1,43	1,62	1,18	10.080	7.702	2.378	4,40	5,30	2,84
TIEMPO PARCIAL	509.389	205.689	303.700	588.338	242.736	345.602	3,44	2,51	4,61	3,52	2,58	4,73	78.949	37.047	41.902	15,50	18,01	13,80
Ordinarios	336.174	136.521	199.653	410.114	169.808	240.306	2,27	1,66	3,03	2,45	1,80	3,29	73.940	33.287	40.653	21,99	24,38	20,36
Fomento Cont estable	173.215	69.168	104.047	178.224	72.928	105.296	1,17	0,84	1,58	1,07	0,77	1,44	5.009	3.760	1.249	2,89	5,44	1,20
Iniciales	2.543	1.161	1.382	3.024	1.400	1.624	0,02	0,01	0,02	0,02	0,01	0,02	481	239	242	18,91	20,59	17,51
Discapitados	2.543	1.161	1.382	3.024	1.400	1.624	0,02	0,01	0,02	0,02	0,01	0,02	481	239	242	18,91	20,59	17,51
Convers. en indefinidos	170.672	68.007	102.665	175.200	71.528	103.672	1,15	0,83	1,56	1,05	0,76	1,42	4.528	3.521	1.007	2,65	5,18	0,98
TEMPORALES	13.657.665	7.627.838	6.029.827	15.376.758	8.715.497	6.661.261	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	1.719.093	1.087.659	631.434	12,59	14,26	10,47
TIEMPO COMPLETO	8.919.788	5.654.096	3.265.692	10.040.283	6.461.849	3.578.434	65,31	74,12	54,16	65,30	74,14	53,72	1.120.495	807.753	312.742	12,56	14,29	9,58
Formación	106.101	52.041	54.060	139.864	69.588	70.276	0,78	0,68	0,90	0,91	0,80	1,05	33.763	17.547	16.216	31,82	33,72	30,00
Prácticas	34.989	19.738	15.251	45.583	25.288	20.295	0,26	0,26	0,25	0,30	0,29	0,30	10.594	5.550	5.044	30,28	28,12	33,07
Obra o servicio	4.137.822	2.986.326	1.151.496	4.704.902	3.421.702	1.283.200	30,30	39,15	19,10	30,60	39,26	19,26	567.080	435.376	131.704	13,70	14,58	11,44
Event. circums.produc.	3.674.042	2.219.560	1.454.482	4.125.460	2.548.364	1.577.096	26,90	29,10	24,12	26,83	29,24	23,68	451.418	328.804	122.814	12,29	14,81	8,43
Interinidad	852.071	317.894	534.177	916.694	343.972	572.722	6,24	4,17	8,86	5,96	3,95	8,60	64.623	26.078	38.545	7,58	8,20	7,22
Discapitados	8.790	6.170	2.620	10.221	7.234	2.987	0,06	0,08	0,04	0,07	0,08	0,04	1.431	1.064	367	16,28	17,24	14,01
Jubilación 64 años	695	300	395	618	196	422	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,01	-77	-104	27	-1,08	-34,67	6,84
Relevo	6.185	4.262	1.923	6.599	4.510	2.089	0,05	0,06	0,03	0,04	0,05	0,03	414	248	166	6,69	5,82	8,63
Otros	99.093	47.805	51.288	90.342	40.995	49.347	0,73	0,63	0,85	0,59	0,47	0,74	-8.751	-6.810	-1.941	-8,83	-14,25	-3,78
TIEMPO PARCIAL	4.737.877	1.973.742	2.764.135	5.336.475	2.253.648	3.082.827	34,69	25,88	45,84	34,70	25,86	46,28	598.598	279.906	318.692	12,63	14,18	11,53
Obra o servicio	1.794.660	819.779	974.881	1.975.777	916.493	1.059.284	13,14	10,75	16,17	12,85	10,52	15,90	181.117	96.714	84.403	10,09	11,80	8,66
Event. circums.produc.	2.404.931	1.045.175	1.359.756	2.757.763	1.204.034	1.553.729	17,61	13,70	22,55	17,93	13,81	23,32	352.832	158.859	193.973	14,67	15,20	14,27
Interinidad	495.400	87.264	408.136	538.482	98.756	439.726	3,63	1,14	6,77	3,50	1,13	6,60	43.082	11.492	31.590	8,70	13,17	7,74
Prácticas	13.492	4.596	8.896	17.035	5.970	11.065	0,10	0,06	0,15	0,11	0,07	0,17	3.543	1.374	2.169	26,26	29,90	24,38
Discapitados	7.489	3.543	3.946	8.143	3.830	4.313	0,05	0,05	0,07	0,05	0,04	0,06	654	287	367	8,73	8,10	9,30
Relevo	6.040	2.502	3.538	8.116	3.260	4.856	0,04	0,03	0,06	0,05	0,04	0,07	2.076	758	1.318	34,37	30,30	37,25
Jubilación parcial	15.554	10.759	4.795	24.361	17.119	7.242	0,11	0,14	0,08	0,16	0,20	0,11	8.807	6.360	2.447	56,62	59,11	51,03
Otros	311	124	187	6.798	4.186	2.612	0,00	0,00	0,00	0,04	0,05	0,04	6.487	4.062	2.425	208,85	3.275,81	1.296,79

FUENTE: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadística de Contratos Registrados.
ESTADIST/CARTA SOCIAL EUROPEA/TOTCONTR

Tableau 6- CONTRAT ENREGISTRÉS SELON SEXE PAR DURÉE, SORTE DE JOURNÉE ET MODALITÉ DE CONTRAT⁶

TOTAL CONTRATOS
À DURE INDÉTERMINÉE
TEMPS COMPLET
Ordinaires
Promotion engagement stable
Initiaux (Handicapés)
Transformation en contrats à durée indéterminée
TEMPS PARTIEL
Ordinaires
Promotion engagement stable
Initiaux
Handicapés
Transformation en contrats à durée indéterminée

TEMPORALES
TEMPS COMPLET
Formation
Stage
D'entreprise ou service
Temporaire pour circonstances de la production
Contrat de travail temporaire en vue de remplacer par exemple un salarié empêché
Handicapés
Retraite 64 ans

⁶ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

Contrat de travail à durée déterminée passé avec un travailleur sans emploi, à l'effet de remplacer à temps partiel un salarié désireux d'accéder à une préretraite
D'autres

TEMPS PARTIEL

D'entreprise ou service

Temporaire pour circonstances de la production

Contrat temporaire en vue de remplacer par exemple un salarié empêché

Stage

Handicapés

Contrat de Travail à durée déterminée passé avec un travailleur sans emploi, à l'effet de remplacer à temps partiel un salarié désireux d'accéder à une préretraite

Retraite partielle

Cuadro 7- EVOLUCIÓN DEL GASTO EN POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
GASTO MERCADO DE TRABAJO (***) Distribución porcentual								
.Políticas Activas (%)	33,2	27,3	20,9	21,4	22,0	n.d.	n.d.	n.d.
.Políticas Pasivas (%)	66,8	72,7	79,1	78,5	78,0	n.d.	n.d.	n.d.
(N.D.) - Dato no disponible								
FUENTE: EUROSTAT/OCDE								
ESTADÍSTICA SOCIAL EUROPEA/POLIT-ACT-PAS								

Tableau 7- ÉVOLUTION DE LA DÉPENSE EN POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL⁷

DÉPENSE MARCHÉ DU TRAVAIL

(***) Distribution en pourcentage

Politiques Actives (%)

Politiques Passives (%)

(N.D.): Donnée non disponible

⁷ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

**ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI
(2011-2014)⁸**

	2011	2012	2013	2014	FUENTE
Tasa real de crecimiento del PIB	-0,6	-2,1	-1,2	2,1	INE, CNE
Tasa de crecimiento del empleo (1)	-2,6	-4,4	-3,3	2,4	INE, CNE
Tasa de empleo (15 a 64 años).	58,8	56,5	55,6	56,8	INE, EPA
Varones	64,2	61,1	60,1	61,6	
Mujeres	53,3	51,8	51,0	52,0	
Tasa de empleo (15 a 24 años).	24,2	20,3	18,6	18,5	INE, EPA
Varones	24,2	20,4	19,1	19,3	
Mujeres	24,2	20,1	18,0	17,7	
Tasa de paro (15 y más años)	21,4	24,8	26,1	24,4	INE, EPA
Varones	21,0	24,6	25,6	23,6	
Mujeres	21,8	25,0	26,7	25,4	
Gastos Politicas de empleo en % del PIB	3,7	3,7	EUROSTAT
Medidas activas (2)	0,8	0,6	
Medidas pasivas	2,9	3,1	
Tasa de paro extranjeros (3)	32,6	35,9	37,0	34,5	INE, EPA
Unión Europea	28,6	30,3	30,3	29,6	
No Unión Europea	34,4	38,6	40,5	37,4	

(1) Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo

(2) Incluye los gastos de administración y servicios

(3) No nacionalidad española

⁸ N. del trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

Taux réelle de croissance du PIB

Taux de croissance de l'emploi (1)

Taux d'emploi (15 à 64 ans)

Hommes

Femmes

Taux d'emploi (15 à 24 ans)

Hommes

Femmes

Taux de Chômage (15 et plus ans)

Hommes

Femmes

Dépenses Politiques d'emploi en % du PIB

Mesures actives (2)

Mesures passives

Taux de chômage ressortissants étrangers (3)

Union Européenne

Non Union Européenne

(1) Postes de travail équivalents à temps complet

(2) On comprend les dépenses d'administration et services

(3) Non nationalité espagnole

MESURES ET DONNÉES SUR LES ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (ITSS) CONCERNANT LES DROITS DU TRAVAIL RECUEILLIS DANS L'ARTICLE 1 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE.

Depuis l'envoi du rapport précédent, on n'a pas eu des modifications légales touchant les compétences de l'Inspection du Travail, qui sont réglementées, dans l'article 3 de la Loi 42/1997, du 14 novembre, d'Aménagement de l'Inspection du Travail, qui établit que correspond à l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale la surveillance et exigence de l'application des normes légales, réglementaires et teneur réglementaire des conventions collectives, tout en comprenant, entre d'autres, les actions concernant à garantir le principe de non discrimination, tant dans l'accès à l'emploi que le maintien des conditions d'égalité dans la relation du travail.

Incombe aussi à l'Inspection du travail et de la Sécurité Sociale la surveillance et contrôle de l'application des aides et/ou subventions prévues en matière d'Promotion de l'emploi

RÉGLEMENTATION RÉGULATRICE DE L'ITSS

En matière de réglementation de compétences du Service d'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, il faut souligner, qui se trouve recueillie dans les dispositions suivantes:

- Loi 42/1997, du 14 novembre, d'Aménagement de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale.
- Décret Royal 138/2000, du 4 février, en vertu duquel l'on adopte le Règlement d'Organisation et Fonctionnement de l'Inspection du travail et de la Sécurité Sociale.
- Décret Royal 928/1998, du 14 mai, en vertu duquel l'on adopte le Règlement sur les procédures pour l'application des sanctions pour infractions d'ordre social et pour les dossiers de liquidation de cotisations de la Sécurité Sociale.
- Décret-loi Royal 5/2000, du 4 août, en vertu duquel l'on adopte le texte codifié de la Loi d'Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social.

Néanmoins, pendant la période à laquelle concerne ce rapport (2011-2014), on a eu lieu quelques modifications en ces dispositions. En particulier, il faut souligner les suivantes:

La Loi 42/1997, d'Aménagement de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, a été modifiée par les suivantes dispositons:

- Loi 13/2012⁹, du 26 décembre, de lutte contre l'emploi irrégulier et la fraude à la Sécurité Sociale (Journal Officiel de l'État du 27 décembre). Cette loi a intégré, entre d'autres modifications l'obligation des sujets objet d'inspection de fournir la documentation exigée par l'Inspection du Travail en support informatique, lorsqu'ainsi serait requis; également, a intégré des dispositions qui ont pour but

⁹ Disponible à la suivante adresse d'Internet: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/27/pdfs/BOE-A-2012-15596.pdf>

renforcer l'obtention, pour la part de l'Inspection du Travail, de la coopération administrative et l'aide d'autres organismes de l'Administration Publique¹⁰ et dispositions qui ont pour but accroître le délai d'interruption des actions d'inspection à 5 mois. De même, on a procédé à la réglementation du Tableau d'Édits de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, une disposition qui a fait objet de développement par l'Arrêté ESS/1892/2013, du 8 octobre (Journal Officiel de l'État du 16 octobre)¹¹.

- On a modifié aussi la rédaction de la Loi 42/1997, en ce qui concerne le Livre de Visites électronique de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, par la loi 14/2013, du 27 septembre, d'appui aux personnes entrepreneurs et leur internationalisation¹².

Les modifications effectuées dans la Loi 42/1997 ont leur correspondance à niveau réglementaire. Ainsi, on a intégré diverses modifications dans le **Règlement d'Organisation et Fonctionnement de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, adopté par Décret Royal 138/2000**¹³, comme dans les articles concernant la durée des actions ou la possibilité d'utiliser dans la procédure de recherche la documentation ou information fournies par d'autres Inspections du Travail ou Administrations Publiques de l'Union Européenne.

On a réformé aussi la teneur du mentionné **Décret Royal 928/1998**, résultat de la promulgation du Décret Royal 772/2011¹⁴, du 3 juin, en vertu duquel on modifie le Règlement Général sur procédures pour l'application des sanctions d'ordre social et pour les dossiers de liquidation de cotisations de la Sécurité sociale. Les diverses modifications que le Décret Royal 772/2011 introduit dans ce Règlement Général dans une grande mesure ont à voir avec les changements effectués sur les compétences des sanctions en matière d'ordre social par la Loi 26/2009¹⁵, du 23 décembre, du Budget de l'État pour l'année 2010.

Ulérieures réformes dans ce Décret Royal 928/1998 sont celles introduites par Loi 13/2012, du 26 décembre, de lutte contre l'emploi irrégulier et la fraude à la Sécurité Sociale (par exemple en matière de compétences des sanctions en Sécurité Sociale) ou par le Décret-loi

¹⁰ Dans le cadre de cette collaboration, on a créé l'Unité Spéciale de Collaboration et Appui aux Cours et Tribunaux et au Procureur de la République pour la lutte contre l'emploi irrégulier et la fraude à la Sécurité Sociale" moyennant l'Arrêté ESS/78/2014, du 20 janvier (Journal Officiel de l'État du 30 janvier); on peut accéder au texte dans la suivante adresse d'Internet: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-914

¹¹ On peut accéder à cette disposition dans le suivant lien: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/16/pdfs/BOE-A-2013-10843.pdf>

¹² On peut accéder à cette norme dans la suivante adresse d'Internet: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/09/28/pdfs/BOE-A-2013-10074.pdf>

¹³ Veuillez voir à ce sujet le Décret Royal 107/2010, du 5 février, en vertu duquel on modifie le Règlement d'organisation et fonctionnement de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, adopté par le Décret Royal 138/2000, du 4 février (Journal Officiel de l'État du 16 février). En ce qui concerne la durée des actions, on a donné une nouvelle rédaction à l'article 17 du Décret Royal 138/2000 par Loi 13/2012, du 26 décembre, de lutte contre l'emploi irrégulier et la fraude à la Sécurité Sociale. On a introduit aussi le numéro 3.bis de l'article 33 dans le Décret Royal 138/2000 par Décret Royal 1483/2012, du 29 octobre, en vertu duquel on adopte le Règlement des procédures de licenciement collectif et de suspension des contrats et réduction de journée.

¹⁴ On peut accéder à cette norme dans le suivant lien d'Internet:

<http://www.empleo.gob.es/es/guia/pdfs/nuev/DRD77211.pdf>

¹⁵ On peut accéder à cette norme à: <http://www.boe.es/boes/dias/2009/12/24/pdfs/BOE-A-2009-20765.pdf>

Royal 5/2013, du 15 mars, de mesures pour favoriser la continuité de la vie professionnelle des travailleurs plus âgés et promouvoir le vieillissement actif¹⁶.

Enfin, on a introduit divers changements dans le **Décret-loi Royal 5/2000**, du 4 août, en vertu duquel on adopte le texte codifié de la Loi d'Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social. En particulier, nous devons souligner les suivantes dispositions:

- La Loi 3/2012, du 6 juillet, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail (Journal Officiel de l'État du 7 juillet)¹⁷, qui a modifié le paragraphe 5 de l'article 6, le paragraphe 6 de l'article 7, le paragraphe 3 de l'article 8 et le premier alinéa du paragraphe 1 de l'article 40.
- Le Décret-loi Royal 5/2013, du 15 mars, de mesures pour favoriser la continuité de la vie professionnelle des travailleurs plus âgés et promouvoir le vieillissement actif (Journal Officiel de l'État du 16 mars)¹⁸, qui ajoute un nouveau paragraphe 18 dans l'article 8.
- Loi 1/2014, du 28 février, pour la protection des travailleurs à temps partiel et d'autres mesures urgentes dans l'ordre économique et social (Journal Officiel de l'État du 1^{er} mars)¹⁹, qui modifie le paragraphe 13 de l'article 22, points a) et d) du paragraphe 3, on ajoute un nouveau paragraphe 4 dans l'article 24, le paragraphe 3 de l'article 25, le point a) et le point c) du paragraphe 1, le paragraphe 4 de l'article 47, le paragraphe 5 de l'article 48.
- Décret-loi Royal 8/2014, du 4 juillet, d'adoption de mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficience (Journal Officiel de l'État du 5 juillet)²⁰, qui a abrogé la lettre f) du numéro 2 de l'article 18.
- Loi 18/2014, du 15 octobre, d'adoption de mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficience (Journal Officiel de l'État du 17 octobre)²¹, qui a modifié le paragraphe 1 de l'article 16 et les lettres a), c) et d) de l'article 18.3.
- Loi 34/2014, du 26 décembre, de mesures en matière de liquidation et dépôt des cotisations de la Sécurité Sociale (Journal Officiel de l'État du 27 décembre)²², qui a modifié les suivants articles: le paragraphe 2 de l'article 21, les paragraphes 1 et 3 de l'article 22, les lettres b) et f) du paragraphe 1 de l'article 23, le paragraphe 2 de l'article 39, la lettre d) du paragraphe 4 de l'article 50.
- Loi 35/2014, du 26 décembre, en vertu de laquelle l'on modifie le texte codifié de la Loi Générale de la Sécurité Sociale en ce qui concerne le régime juridique des

¹⁶ On peut accéder à cette norma à: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdfs/BOE-A-2013-2874.pdf>

¹⁷ Veuillez voir cette disposition à: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

¹⁸ Veuillez voir cette disposition à: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdfs/BOE-A-2013-2874.pdf>

¹⁹ Veuillez voir cette disposition à: <http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/01/pdfs/BOE-A-2014-2219.pdf>

²⁰ Veuillez voir cette disposition à: <http://www.boe.es/boe/dias/2014/07/05/pdfs/BOE-A-2014-7064.pdf>

²¹ Veuillez voir cette disposition à: <http://www.boe.es/boe/dias/2014/03/01/pdfs/BOE-A-2014-2220.pdf>

²² Veuillez voir cette disposition à: <http://www.boe.es/boe/dias/2014/12/27/pdfs/BOE-A-2014-13517.pdf>

Mutuelles d'Accidents de Travail et Maladies Professionnelles de la Sécurité Sociale (Journal Officiel de l'État du 29 décembre)²³, qui abroge l'article 4.

Ensuite et après avoir examiné les compétences d'inspection dans la matière, on continue avec l'analyse de l'article 1 de la Charte Sociale Européenne. Pour cela nous passerons à exposer les différentes infractions existantes, dans la réglementation sociale et du travail dans la matière.

A) INFRACTIONS PRÉVUES, CONCERNANT L'APPLICATION DU PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

Les inaccomplissements de la part des entreprises du principe de non discrimination **dans l'accès à l'emploi**, constituent une infraction très grave, conformément à l'article 16, paragraphe 2 du Décret-loi Royal 5/2000, du 4 août, en vertu duquel on adopte le Texte Codifié de la Loi sur Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social, qui indique: *“Demander des données de caractère personnel dans les processus de sélection ou établir des conditions, moyennant la publicité, diffusion ou par tout autre moyen, qui constituent des discriminations pour l'accès à l'emploi en raison de sexe, origine, y compris l'origine raciale ou ethnique, âge, état civil, handicap, religion ou convictions, opinion politique, orientation sexuelle, affiliation syndicale, condition sociale et langue dans l'État”*²⁴.

Les inaccomplissements de la part des entreprises du principe de non discrimination **dans la relation du travail** constituent d'infractions très graves, conformément à l'article 8, paragraphe 12, du Décret-loi Royal 5/2000 mentionné, où l'on indique: *“Les décisions unilatérales de l'entreprise impliquant des discriminations directes ou indirectes défavorables en raison d'âge ou handicap ou favorables ou adverses en matière de rémunérations, journées, formation, promotion et d'autres conditions de travail, pour circonstances de sexe, origine, y compris l'origine raciale ou ethnique, état civil, condition sociale, religion ou convictions, idées politiques, orientation sexuelle, adhésion ou non à des syndicats et à ses accords, liens de parenté avec d'autres travailleurs dans l'entreprise ou langue dans l'État espagnol, ainsi que les décisions de l'employeur impliquant un traitement défavorable des travailleurs comme réaction devant une réclamation faite dans l'entreprise ou devant une action administrative ou judiciaire destinée à exiger l'application du principe d'égalité de traitement et non discrimination”*.

Les sanctions qui peuvent être proposées dans ces cas varient entre 6.251 à 187.515 euros, conformément à l'article 40.1.c du mentionné Décret-loi Royal 5/2000, en pouvant être graduées conformément aux principes prévus dans l'article 39.1, qui établit que *“les sanctions seront graduées eu égard à la négligence ou intentionnalité du sujet qui commette l'infraction, la fraude ou la connivence, manquement des avertissements préalables et mises en demeure de l'Inspection, chiffre d'affaires de l'entreprise, nombre des travailleurs ou de bénéficiaires touchés le cas échéant, préjudice provoqué et montant fraudé, comme les circonstances qui peuvent aggraver ou atténuer la graduation à appliquer à l'infraction commise”*.

²³ Veuillez voir cette disposition à: <http://www.boe.es/boe/dias/2014/12/29/pdfs/BOE-A-2014-13568.pdf>

²⁴ Paragraphe 2 de l'article 16 rédigé conforme à la Loi 13/2012, du 26 décembre, de lutte contre l'emploi irrégulier et la fraude à la Sécurité Sociale (Journal Officiel de l'État du 27 décembre)

Outre les sanctions prévues dans le mentionné article 40.1.c), l'ordre juridique espagnol prévoit dans l'article 46 bis du Décret-loi Royal 5/2000, une sorte de sanctions accessoires applicables, -entre d'autres cas, à la comisión de l'infraction classé dans l'article 12 de l'article 8. Ces sanctions accessoires sont les suivantes:²⁵

a) On perdra, automatiquement, et d'une façon proportionnelle au nombre des travailleurs touchés par l'infraction, les aides, réductions et, en général, les bénéfices découlant de l'application des programmes d'emploi en vigueur depuis la date où l'infraction a été commise.

La perte de ces aides, réductions et bénéfices découlant de l'application des programmes d'emploi touchera ceux d'un plus grand montant, de préférence sur ceux qui auraient un moindre montant au moment de la commission de l'infraction. Ce critère doit figurer nécessairement dans le procès-verbal d'infraction d'une façon motivée.

b) On pourra être exclus de l'accès à ces bénéfices par une période de six mois à deux ans dans les cas visés dans le paragraphe précédent, en vigueur depuis la date de de la decisión qu'impose la sanction”.

Néanmoins cette norme prévoit que dans le cas de commettre l'infraction mentionnée de l'article 8.12 du décret-loi Royal 5/2000, concernant les cas de discrimination directe ou indirecte en raison de sexe, ces sanctions accessoires pourront être remplacées par l'élaboration et application d'un plan d'égalité dans l'entreprise, et à la condition que l'entreprise ne serait pas obligée à l'élaboration de ce plan en vertu de norme légale, réglementaire ou conventionnelle, ou decisión administrative, si ainsi est déterminé par l'autorité du travail compétente demande préalable de l'entreprise et rapport obligatoire de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, en suspendant le délai d'extinction de ces sanctions accessoires.

Outre ce qui est mentionné, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale surveille l'application pour part des entreprises de **l'obligation légale ou conventionnelle de disposer de plans d'égalité**²⁶. À ce sujet, le Décret-loi Royal 5/2000 classe comme infractions les suivants cas de fait:

“Ne pas accomplir les obligations qu'en matière de plans d'égalité établissent le Statut des Travailleurs ou la convention collective qui soit d'application”. (Infraction grave, article 7.13)

“Ne pas élaborer ou ne pas appliquer le plan d'égalité, ou le faire en manquant manifestement aux termes prévus, lorsque l'obligation de réaliser ce plan réponde à ce qui est établi dans les paragraphe 2 de l'article 46 bis de cette Loi”. (Infraction très grave, article 8.17)

En outre le deuxième paragraphe de l'article 46 bis).2 du Décret Royal 5/2000, en ce cas prévoit d'une façon expresse que *“dans le cas où le plan d'égalité ne soit pas élaboré ou ne soit pas appliqué ou l'on fasse en manquant manifestement aux termes établis dans la*

²⁵ Sanctions accessoires rédigées conformément à ce qui établit la loi 13/2012, du 26 décembre, de lutte contre l'emploi irrégulier et la fraude à la Sécurité Sociale (Journal officiel de l'État du 27 décembre 2013).

²⁶ Les deux préceptes ont été introuits par la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes (Journal Officiel de l'État du 23 mars).

décision de l'autorité du travail, celle-ci, sur proposition de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, sans préjudice de l'application de la sanction qui correspond par la commission de l'infraction classée dans le paragraphe 17 de l'article 8²⁷, laissera sans effet le remplacement des sanctions accessoires, qui seront appliquées de la suivante façon:

- a) Perte automatique, et d'une façon proportionnelle au nombre des travailleurs touchés par l'infraction, des aides, réductions et bénéfices auxquels concerne la lettre a) du paragraphe précédent, en vigueur depuis la date où l'infraction a été commise.

La perte de ces aides, réductions et bénéfices découlant de l'application des programmes d'emploi touchera ceux d'un plus grand montant, de préférence sur ceux qui auraient un moindre montant au moment de la commission de l'infraction. Ce critère doit figurer dans le procès-verbal d'infraction d'une façon motivée.

- b) Exclusion de l'accès à ces bénéfices par une période de six mois à deux ans, à compter depuis la date de la décision de l'autorité du travail en vertu de laquelle on convienne de laisser sans effet la suspension et appliquer les sanctions accessoires²⁸.

B) INFRACTIONS CONCERNANT L'APPLICATION DES MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI

Une autre des compétences de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale est celle de la surveillance et contrôle d'application des mesures prévus en matière d'Promotion de l'emploi. En particulier, l'application d'aides et/ou subventions reçues par les employeurs et qui ont pour but dernier la création et maintien des postes de travail.

Dans l'article 16 du Décret-loi Royal 5/2000, on règle deux infractions très graves:

“Obtenir ou jouir indûment de subventions, aides d'Promotion de l'emploi ou toutes autres établies en programmes d'appui à la création d'emploi ou formation professionnelle ou continue octroyées, financées ou garanties, en tout ou en partie, par l'État ou par les Communautés Autonomes dans le cadre de l'exécution de la législation sociale, étrangères au régime économique de la Sécurité Sociale”. (Article 16.3)

“La non application ou les déviations dans l'application des aides ou subventions d'Promotion de l'emploi, de réinsertion de demandeurs d'emploi, de la formation professionnelle et de la formation professionnelle continue, octroyées, financées ou garanties, en tout ou en partie, par l'État et par les Communautés Autonomes dans le

²⁷ Cette infraction, qualifiée comme très grave, consiste en “Ne pas élaborer o une pas appliquer le plan d'égalité, ou le faire en manquant manifestement aux termes prévus, lorsque l'obligation de réaliser ce plan réponde à ce qui est établi dans le paragraphe 2 de l'article 46 bis de cette Loi”

²⁸ Sanctions accessoires recueillies dans l'article 46 bis du Décret-loi Royal 5/2000, rédigé par le dixième paragraphe de l'article 4 de la Loi 13/2012, du 26 décembre, de lutte contre l'emploi irrégulier et la fraude à la Sécurité Sociale (Journal Officiel de l'État du 27 décembre). En vigueur: 28 décembre 2012.

cadre de l'exécution de la législation sociale, étrangères au régime économique de la Sécurité Sociale". (Article 16.4)

En outre, l'article 22.9 prévoit une infraction grave, en cette matière:

"Obtenir ou jouir indûment de toute sorte de réductions, bonifications ou incitations en ce qui concerne le montant des cotisations sociales qui corresponde, en entendant commise une infraction pour chacun des travailleurs touchés, sauf que il s'agit de réductions de formation professionnelle pour l'emploi et réductions des cotisations par éventualités professionnelles aux entreprises qui auraient contribué notamment à la réduction et la prévention du nombre d'accidents du travail, où l'on entendra commise une infraction par entreprise".

C) TRAVAIL FORCÉ:

Dans le Royaume de l'Espagne il y a l'interdiction absolue des travaux forcés ou obligatoires, c'est pourquoi il n'y a pas de réglementation régulatrice d'éventuels cas ou exceptions à cette interdiction générale qui permettrait l'exécution de travaux objet de contrôle et surveillance pour part de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale.

Malgré ce qui précède, il est évident qu'il y a des situations clairement attentatoires à cette interdiction d'effectuer des travaux forcés. Ce sont plusieurs les facteurs qui sont à influencer sur l'apparition de cette sorte de situations, tels que l'inégalité en termes de revenu, sécurité ou le niveau de formation entre les différentes nations et territoires. Ces facteurs, avec le complexe effet de la globalisation, déterminent l'apparition de réseaux de traite de personnes qui sont soumises à des formes d'exploitation du travail ou sexuelle, sous menace ou directement en procédant à l'agression physique. Il faut souligner à ce sujet, que les travailleurs migrants, provenant des pays les plus pauvres, sont, en général, ceux qui avec une plus grande facilité font l'objet de cette exploitation, trompés par des réseaux organisés de migration illégale avec la promesse d'améliorer leurs conditions de vie et de leurs familles.

En Espagne, l'imposition de travail ou services forcés, l'esclavage ou pratiques similaires à l'esclavage ou à la servitude ou à la mendicité, constitue un délit classé dans l'article 177.bis du Code Pénal²⁹, rédigé conformément à la Directive 2011/36/UE du Parlement Européen et

²⁹ Article 177 bis

1. On sera puni d'une peine de cinq à huit ans de prison comme condamné de traite d'êtres humains celui qui, soit en territoire espagnol, soit dès l'Espagne, en transit ou à destination à celle-ci, en employant violence, intimidation ou tromperie, ou en abusant d'une situation de supériorité ou de besoin ou de vulnérabilité de la victime nationale ou étrangère, la capterait, la transporterait, la déplacerait, l'accuillerait, recevrait ou l'hébergerait avec n'importe quelle des fins suivantes:
 - a) L'imposition de travail ou services forcés, l'esclavage ou pratiques similaires à l'esclavage ou à la servitude ou à la mendicité.
 - b) L'exploitation sexuelle, y compris la pornographie.
 - c) L'extraction de leurs organes corporels.
2. Bien qu'on n'ait recours à aucun des moyens énoncés dans le paragraphe précédent, on considérera traite d'êtres humains n'importe quelle des actions mentionnés dans le paragraphe précédent lorsqu'on aurait lieu en ce qui concerne mineurs dans le but d'exploitation.
3. Le consentement d'une victime de traite d'êtres humains sera non pertinent lorsqu'on aurait recouru à quelque des moyens mentionnés dans le premier paragraphe de cet article.

du Conseil, du 5 avril 2011, concernant la prévention et la lutte contre la traite d'êtres humains et la protection des victimes.

À ce sujet, il faut souligner qu'en Espagne on a adopté un **Protocole Cadre pour la protection des victimes de traite d'êtres humains** ³⁰ en octobre 2011, par accord des

4. On infligera la peine supérieure en degré à celle prévue dans le premier paragraphe de cet article lorsque:

- a) À l'occasion de la traite la victime soit mise en grave danger;
- b) La victime soit mineur;
- c) La victime soit spécialement vulnérable en raison de maladie, handicap ou situation.

Si l'on coïnciderait plus d'une circonstance on infligera la peine dans sa moitié supérieure.

5. On infligera la peine supérieure en degré à celle prévue dans le paragraphe 1 de cet article et déclaration d'interdiction absolue de six à douze ans à ceux qui effectuent les faits en se prévalant de sa condition d'autorité, agent de celle-ci ou fonctionnaire public. Si l'on coïnciderait en outre quelque des circonstances prévues dans le paragraphe 4 de cet article on infligera les peines dans leur moitié supérieure.

6. On infligera la peine supérieure en degré à celle prévue dans le paragraphe 1 de cet article et déclaration d'interdiction spéciale pour profession, métier, industrie ou commerce pendant le temps de la condamnation, lorsque le coupable appartiendrait à une organisation ou association de plus de deux personnes, y compris de caractère transitoire, qui se consacrerait à la réalisation de ces activités. Si l'on coïnciderait quelque des circonstances prévues dans le paragraphe 4 de cet article on infligera les peines dans la moitié supérieure. Si l'on coïnciderait la circonstance prévue dans le paragraphe 5 de cet article on infligera les peines indiquées dans cet article dans leur moitié supérieure.

Lorsqu'il s'agit des chefs, administrateurs ou responsables de ces organisations ou associations, on leur infligera la peine dans sa moitié supérieure, qui pourra être augmentée à celle immédiatement supérieure en degré. En tout cas on augmentera la peine à celle immédiatement supérieure en degré si l'on coïnciderait quelque des circonstances prévues dans le paragraphe 4 ou la circonstance prévue dans le paragraphe 5 de cet article.

7. Lorsque conformément à ce qui est établi dans l'article 31 bis une personne juridique soit responsable des délits compris dans cet article, on infligera la peine d'amende du triple au quintuple du bénéfice obtenu. Prises en considération les règles établies dans l'article 66 bis, les juges et tribunaux pourront également infliger les peines recueillies dans les lettres b) à g) du paragraphe 7 de l'article 33.

8. La provocation, la conspiration et la proposition pour commettre le délit de traite d'êtres humains seront punies d'une peine inférieure dans un ou deux degrés à la peine du délit correspondant.

9. En tout cas, les peines prévues dans cet article seront infligées sans préjudice de celles qui correspondent, le cas échéant, par le délit de l'article 318 bis de ce Code et d'autres délits effectivement commis, y compris les délits constitutifs de l'exploitation correspondante.

10. Les condamnations des juges ou tribunaux étrangers par délits de la même nature que ceux prévus dans cet article provoqueront les effets de récidive, sauf que le casier judiciaire aurait été annulé ou puisse l'être conformément au Droit espagnol.

11. Sans préjudice de l'application des règles générales de ce Code, la victime de traite d'êtres humains sera exemptée de peine par les infractions pénales qui aurait commis dans la situation d'exploitation supportée, à la condition que sa participation à ces infractions aurait été une suite directe de la situation de violence, intimidation, tromperie ou abus à laquelle aurait été soumise ou qu'il y aurait une proportionnalité appropriée entre cette situation et le fait criminel effectué.

³⁰ On peut accéder à ce Protocole Cadre dans le suivant lien:

Ministères de la Justice de l'Intérieur, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité et le Conseil Général du Pouvoir Judiciaire.

Ce Protocole établit un mécanisme pour la détection, identification, assistance et protection des victimes de traite d'êtres humains et implique aux parties intéressées. Le Protocole Cadre prévoit la coordination appropriée entre les différents acteurs qui peuvent participer à la détection des victimes de traite (autorités policières, services d'emploi, services sociaux, personnel dans les centres d'internement ou responsables de protection internationale, ONGs). La responsabilité de l'identification des victimes de traite retombe sur les autorités policières spécialisées dans cette matière.

En cette matière, les actions de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale ont l'habitude d'avoir lieu conjointement avec les forces et corps de sécurité de l'État. La seule compétence à ce sujet qui a l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale est celle de la détection, soient effectuées les actions d'une façon conjointe avec les forces et corps de sécurité de l'État, ou soit effectuée la détection moyennant une action indépendante des fonctionnaires de l'ITSS et se trouvent d'une façon fortuite avec ce cas. Dans ce cas, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale devra *“passer la part de faute à l'organe judiciaire compétent ou au Ministère Public et s'abstiendra de continuer la procédure des sanctions jusqu'à ce que l'autorité judiciaire rend un jugement sans appel ou décision qui mette fin à la procédure ou jusqu'à ce que le Ministère Public ne communique pas le manque de fondement de commencer ou poursuivre les actions”*, tel qu'on prévoit l'article 3.2 du Décret-loi Royal 5/2000.

En tout cas, et en marge de ces campagnes spécifiques, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale effectue ordinairement un contrôle sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs où l'on constate qu'il n'ait pas de situations de discrimination, ni dans l'accès à l'emploi ni dans les conditions de travail.

DONNÉES SUR LES ACTIONS ET RÉSULTATS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

On recueille ci-après les résultats généraux des actions de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en ce qui concerne le contrôle effectué dans le domaine de l'application du principe de non discrimination, concernant: a) Discrimination dans l'accès à l'emploi; et b) Discrimination dans le domaine de la relation du travail.

A) DISCRIMINATION DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI (ARTICLE 16.2 DU DÉCRET-LOI ROYAL 5/2000).

L'activité effectuée par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière de discrimination dans l'accès à l'emploi est recueillie dans le Système d'Information du Système de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, dénommé *Integra*, en deux clés d'action, selon il s'agit de discrimination dans l'accès à l'emploi en raison de sexe (clé d'action 3E) ou de discrimination dans l'accès à l'emploi pour d'autres causes (clé d'action 4E).

I. Discrimination dans l'accès à l'emploi en raison de sexe.

On indique ci-après les résultats de l'activité développée par le système d'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en ce qui concerne la clé d'action 3E, pendant la période concernant ce rapport (2011-2014).

**Actions effectuées par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière de discrimination dans l'accès à l'emploi en raison de sexe³¹
(2011-2014)**

ANNÉE	ACTIONS	Infractions détectées	Montants sanctions proposées (euros)	Travailleurs touchés infractions	Mises en demeure pratiquées
2011	498	7	52.506,00	17	172
2012	335	4	25.004,00	4	127
2013	372	8	53.757,00	8	112
2014	286	4	25.004,00	4	86

II. Discrimination dans l'accès à l'emploi pour d'autres causes.

On indique ci-après les résultats de l'activité développée par le système d'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale concernant la clé d'action 4 E, pendant la période concernant ce rapport (2011-2014).

Actions effectuées par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière de discrimination dans l'accès à l'emploi pour des raisons différentes à la discrimination en raison de sexe³²

³¹ Source: Année 2011-2013: Rapports annuels de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. Année 2014: Résumé général d'Ordres de Service. Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. Données correspondantes à la clé d'action de l'Inspection 3E. Toutes les données qui sont mentionnées dans ce rapport et correspondantes à l'année 2014 ont une caractère provisoire.

³² Source: Années 2011-2013: Rapports annuels de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale correspondants à l'année 2012, disponible dans la suivante adresse d'Internet: Année 2014: Résumé général

(2011-2014)

ANNÉE	ACTIONS	Infractions détectées	Montants sanctions proposées (euros)	Travailleurs touchés infractions	Mises en demeure pratiquées
2011	81	1	6.251,00	1	4
2012	82	4	54.502,00	46	9
2013	78	2	12.502,00	3	15
2014	48	3	31.877,00	7	3

B) DISCRIMINATION DANS LA RELATION DU TRAVAIL (ARTICLE 8.12 DU DÉCRET-LOI ROYAL 5/2000)

I. Discrimination dans la relation du travail en raison du sexe.

En ce qui concerne l'activité effectuée par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière de discrimination dans la relation du travail pour raison de genre, celle-ci recueille dans le système d'information *Integra* dans la clé d'action "4T", "*Discrimination en raison de sexe*". Une partie des actions qui sont prises en considération dans ce paragraphe correspondent aux effectuées dans les cas de discrimination de rémunération en raison du sexe.

En cette matière, les actions d'inspection sont centrées sur les entreprises qui auraient été dénoncées, ou choisies pour leur inclusion dans l'activité programmée ou planifiée, dans le but de constater qu'il n'y a pas de discriminations en raison du genre.

Actions de contrôle en matière de discrimination en raison du sexe (2011-2014)³³

ANNÉE	ACTIONS	Infractions détectées	Montants sanctions proposées (euros)	Travailleurs touchés infractions	Mises en demeure pratiquées
2011	1.640	34	351.402,00	490	199
2012	1.368	15	118.387,00	24	113
2013	1.533	15	443.774,00	1.804	117
2014	1.373	14	106.885,00	118	73

d'Ordres de Service. Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. Données correspondantes à la clé d'action d'inspection 4E. Toutes les données qui sont mentionnées dans ce rapport et correspondantes à l'année 2014 ont un caractère provisoire.

³³ Toutes les données correspondent à la clé d'actions dans le domaine du travail "4T" Source: Rapports annuels de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale correspondants aux ans 2011, 2012 et 2013. Les données correspondantes à 2014 sont provisoires et ont comme source le résumé général des ordres de service. Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

II. Discrimination dans la relation du travail pour d'autres causes

En ce qui concerne l'activité effectuée par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière de discrimination dans la relation du travail pour des causes différentes de la variable sexe, celle-ci est recueillie dans le système d'information *Integra* dans la clé d'action "5T". Les résultats de l'action pendant la période 2011-2014 sont montrés dans le tableau suivant:

Actions effectuées par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière de discrimination au travail, sauf en raison du sexe³⁴ (2011-2014)

ANNÉE	ACTIONS	Infractions détectées	Montants sanctions proposées (euros)	Travailleurs touchés infractions	Mises en demeure pratiquées
2011	2.139	30	284.119,00	230	119
2012	2.222	38	358.778,00	247	131
2013	2.076	42	518.875,00	847	130
2014	1.568	26	193.271,00	128	88

C) ACTIONS SPÉCIFIQUES DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Les tableaux précédents montrent la totalité des actions de l'Inspection du travail et de la Sécurité Sociale, et leurs résultats, en matière de lutte contre la discrimination. Toutes ces actions sont recueillies dans le système d'information *Integra* en quatre clés d'action, tel que nous avons indiqué déjà.

Outre cette information générale, on dispose d'information plus spécifique comme résultat de la réalisation de certaines campagnes d'inspection; campagnes centrées sur certains secteurs productifs et sur certains collectifs de travailleurs. Ces actions spécifiques en matière de lutte contre la discrimination ont été effectuées dans deux domaines:

- Dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Dans le domaine des conditions de travail discriminatoires des travailleurs immigrants.

³⁴ Toutes les données correspondent à la clé d'actions dans le domaine du travail "5T" Source: Rapports annuels de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale correspondantes aux années 2011, 2012 et 2013. Les données correspondantes à 2014 sont provisoires et ont comme source le résumé général des ordres de service. Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

Nous allons faire allusion tout de suite à ces actions spécifiques, en indiquant le cadre légal, secteurs productifs où l'on a développé et résultats de celle-là.

I. Actions en matière d'égalité effective entre les femmes et les hommes

Depuis la publication de la loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes, la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale a considéré nécessaire réaliser un Plan d'actions permanent dans le but de surveiller l'application pour part des entreprises des obligations comprises dans cette loi, ainsi qu'en d'autres, où l'on recueille des droits de travailleurs et obligations des employeurs concernant les principes de non discrimination en raison du sexe et d'égalité effective entre les femmes et les hommes. Ainsi, on a adopté le *“Plan d'action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale 2008-2010, pour la surveillance dans les entreprises de l'égalité effective entre les hommes et les femmes”*. Dans le cadre de ce Plan ont été effectuées des **campagnes d'inspection spécifiques en matière de discrimination salariale** en raison du sexe en entreprises appartenant aux branches d'activité suivantes: sociétés financières; hôtellerie; nettoyage des bâtiments et locaux; commerce; industrie textile et industrie sidérométallurgique.

En nous centrant sur la période à laquelle concerne ce rapport, dans l'année 2011, une fois fini le mentionné Plan 2008-2010, il a fallu établir des nouveaux critères sur la base de l'expérience acquise. En ce contexte, la Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, en sa qualité d'Autorité centrale, a promulgué l'**Instruction 3/2011**, pour la surveillance dans les entreprises de l'égalité effective entre les femmes et les hommes. Dans cette instruction on détermine que l'activité de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale en matière d'égalité et non discrimination en raison du sexe constituera un domaine d'action permanente, en faisant partie de la programmation annuelle des inspections de travail de toutes les Communautés Autonomes.

Cette Instruction 3/2011 établit qu'avec l'activité à l'initiative du plaignant (découlant de dénonciations, demandes de rapports d'autres Administrations ou des Tribunaux) on maintiendra d'une façon permanente une activité programmée, tout en établissant des critères de sélection des entreprises, et qui on augmentera le nombre d'actions sélectives effectuées sur la base d'informations préalables permettant d'agir en entreprises avec indices d'irrégularités, ou avec d'obligations réglementaires connues de prendre des mesures ou plans d'égalité. Dans ce domaine, l'activité d'inspection est centrée sur les suivants programmes:

1. Plans d'égalité et d'autres obligations de la Loi d'Égalité.
2. Discrimination dans la relation du travail.
3. Discrimination Salariale.
4. Prévention de risques professionnels avec une approche de genre.
5. Harcèlement sexuel et en raison du sexe.
6. Discrimination dans la négociation collective.
7. Discrimination dans l'accès à l'emploi
8. Droits sur conciliation de la vie familiale et professionnelle.

On montre ci-après les actions effectuées par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière de mesures pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes, ainsi que leurs résultats, pendant la période à laquelle concerne ce rapport (2011-2014). Cette activité et

résultats est montrée différenciée par années et par matières d'action d'inspection (Du Travail, Prévention des Risques Professionnels et Emploi).

**Activité de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière d'égalité
(2011)³⁵**

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT PROPOSITIONS DE SANCTIONS	TRAVAILLEURS TOUCHÉS PAR LES INFRACTIONS	N° MISES EN DEMEURE
Discrimination en raison du sexe	1.640	34	351.402,00	490	199
Harcelement Sexuel	498	6	66.255,00	135	133
Plans d'égalité et d'autres obligations	1.055	15	66.385,00	13.174	386
Harcelement discriminatoire par raison de sexe	213	8	76.755,00	8	40
Droits sur conciliation de la vie familiale et professionnelle	759	10	83.508,00	10	64
Discriminations dans la négociation collective	421	0	0,00	0	21
MATIÈRE P.R.L.	N° ACT.	N° INFRAC. + Mise en demeure	MONTANT. INFRAC.	TRAV.INFR.	N° MISES.
Protection à la maternité et l'allaitement	1.241	26	219.252,00	25	434
MATIÈRE EMPLOI	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT. INFRAC..	TRAV.INFR.	N° MISES.
Discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du sexe	498	7	52.506,00	17	172
TOTAL	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT. INFRAC.	TRAV.INFR.	N° REQ.
	6.325	106	915.063,00	13.859	1.449

³⁵ On peut obtenir plus information dans le Rapport Annuel de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale correspondante à l'année 2011 disponible à la suivante adresse d'Internet: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

**Activité de l'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière d'égalité
(2012)³⁶**

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT PROPOSITIONS DE SANCTIONS	TRAVAILLEURS TOUCHÉS PAR LES INFRACTIONS	N° MISES EN DEMEURE
Discrimination en raison du sexe	1.368	15	118.387,00	24	113
Harcelement Sexuel	628	7	28.631,00	29	138
Plans d'égalité et d'autres obligations	1.344	35	103.263,00	13.043	456
Harcelement discriminatoire par raison de sexe	240	3	13.128,00	3	29
Droits sur conciliation de la vie familiale et professionnelle	687	3	41.876,00	24	59
Discriminations dans la négociation collective	449	0	0,00	0	6
MATIÈRE P.R.L.	N° ACT.	N° INFRAC. + Mise en demeure	MONTANT. INFRAC.	TRAV.INFR.	N° MISES.
Protection à la maternité et l'allaitement	1.046	15	233.041,00	51	437
MATIÈRE EMPLOI	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT. INFRAC..	TRAV.INFR.	N° MISES.
Discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du sexe	335	4	25.004,00	4	127
TOTAL	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT. INFRAC..	TRAV.INFR.	N° MISES.
	6.097	82	563.330,00	13.178	1.365

Activité de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière d'égalité

³⁶ On peut obtenir plus information dans le Rapport Annuel de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale correspondante à l'année 2012 disponible à la suivante adresse d'Internet: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/doc/Memoria_2012.pdf

(2013)³⁷

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT PROPOSITIONS DE SANCTIONS	TRAVAILLEURS TOUCHÉS PAR LES INFRACTIONS	N° MISES EN DEMEUR E
Discrimination en raison du sexe	1.533	15	443.774,00	1.804	117
Harcelement Sexuel	681	8	17.631,00	100	160
Plans d'égalité et d'autres obligations	1.397	42	151.893,00	20.719	624
Harcelement discriminatoire par raison de sexe	294	2	16.251,00	2	54
Droits sur conciliation de la vie familiale et professionnelle	602	14	30.504,00	16	42
Discriminations dans la négociation collective	683	0	0,00	0	10
MATIÈRE P.R.L.	N° ACT.	N° INFRAC. + Mise en demeure	MONTANT. INFRAC.	TRAV.INFR.	N° MISES.
Protection à la maternité et l'allaitement	919	21	350.008,00	19	460
MATIÈRE EMPLOI	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT. INFRAC..	TRAV.INFR.	N° MISES.
Discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du sexe	372	8	53.757,00	8	112
TOTAL	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT. INFRAC..	TRAV.INFR.	N° MISES.
	6.481	110	1.063.818,00	22.668	1.579

Activité de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière d'égalité
(2014)³⁸

³⁷ On peut obtenir plus information dans le Rapport Annuel de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale correspondante à l'année 2013 disponible à la suivante adresse d'Internet:

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/doc/Memoria_2013/Memoria_2013.pdf

³⁸ Toutes les données comprises dans ce tableau sont provisoires.

MATIÈRE PROFESSIONNELLE	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT PROPOSITIONS DE SANCTIONS	TRAVAILLEURS TOUCHÉS PAR LES INFRACTIONS	N° MISES EN DEMEURE
Discrimination en raison du sexe	1.373	14	106.885,00	118	73
Harcelement Sexuel	689	8	12.392,00	709	143
Plans d'égalité et d'autres obligations	1.395	27	101.763,00	19.292	495
Harcelement discriminatoire par raison de sexe	239	0	0,00	0	74
Droits sur conciliation de la vie familiale et professionnelle	725	7	21.130,00	22	45
Discriminations dans la négociation collective	821	0	0,00	0	2
MATIÈRE P.R.L.	N° ACT.	N° INFRAC. + Mise en demeure	MONTANT. INFRAC.	TRAV.INFR.	N° MISES.
Protection à la maternité et l'allaitement	1.170	16	132.096,00	7	328
MATIÈRE EMPLOI	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT. INFRAC..	TRAV.INFR.	N° MISES.
Discrimination dans l'accès à l'emploi en raison du sexe	286	4	25.004,00	4	76
TOTAL	N° ACT.	N° INFRAC.	MONTANT. INFRAC..	TRAV.INFR.	N° MISES.
	6.698	76	399.270,00	20.152	1.236

Campagnes spécifiques en matière de discrimination salariale en raison du sexe

Sur la base de la mentionnée Instruction 3/2011, pour la surveillance dans les entreprises de l'égalité effective entre les femmes et les hommes, pendant l'année 2011 on a effectué une campagne spécifique en matière de **discrimination salariale**, directe ou indirecte, dans les secteurs d'hôtellerie, sociétés financières, commerce, industrie textile, industries sidérométallurgiques et nettoyage. Avec cette campagne on essayait de donner application au mandat de la Disposition Aditionnelle 16^{ème} de la loi 35/2010, du 17 septembre, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail, de comprendre dans le Plan Intégré d'Action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, avec caractère d'objectifs d'une portée générale, un plan spécifique en matière de discrimination salariale entre les femmes et les hommes; discrimination consistant à payer d'une façon injustifiée aux travailleurs hommes des compléments salariaux ou indemnités journalières ou compensations des dépenses qui ne sont pas payés aux femmes travailleuses.

En outre, moyennant cette campagne on donnait continuité aux actions effectuées pendant les années 2009 et 2010. Pendant cette campagne de 2011 on a fait des enquêtes sur 445 entreprises, avec un total de 65.276 travailleurs et on a constaté 3 infractions.³⁹

Dans l'année 2012 on a développé une nouvelle campagne en matière de discrimination salariale dans les mêmes secteurs indiqués pour l'année 2011. Pendant cette campagne on a fait des enquêtes sur un total de 411 entreprises, avec un total de 264.496 travailleurs, desquels 155.078 étaient des femmes et 109.418 étaient des hommes. Comme résultat des actions on a constaté qu'en 21 des entreprises recherchées il y avait discrimination en raison du sexe, tout en procédant en deux cas à dresser un procès-verbal d'infraction à l'entreprise. Dans le reste des cas on a requis aux entreprises pour qu'elles procéderaient à réparer les déficiences constatées.

Cette campagne de 2012 aurait sa continuité dans l'an 2013. Pour cette nouvelle campagne, au moment de déterminer les secteurs productifs sur lesquels on allait à insister, on a pris en considération les informations, recommandations et propositions effectuées par la **Sous-direction Générale pour l'égalité dans l'entreprise et négociation collective**, en vertu de la collaboration établie entre le Ministère de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité et le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale pour articuler des actions d'inspection en matière de discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Les inspections ont été effectuées sur les suivants secteurs: Sociétés financières (banques et caisses d'épargne); Nettoyage; Activités professionnelles, scientifiques et techniques; Activités sanitaires et services sociaux; Activités administratives et services auxiliaires; Bâtiment; Commerce et réparation de véhicules; Hôtellerie; Industrie manufacturière ou industrie en général à choisir conformément aux particularités de chacune des provinces.

On a inspecté 565 entreprises, avec un total de 158.434 travailleurs (74.962 femmes et 83.472 hommes). On a détecté en deux entreprises des situations de discrimination. Dans l'un des cas, la situation discriminatoire touchait 429 travailleurs.

³⁹ On peut obtenir plus information de cette campagne dans le Rapport Annuel de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de 2011 disponible à la suivante page d'Internet: http://www.emploio.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/doc/Memoria_2011/Memoria_2011.pdf

Enfin, et en ce qui concerne la campagne effectuée dans l'année 2014, avec incidence sur les mêmes secteurs de la campagne effectuée dans l'année 2013, on a fait des enquêtes sur un total de 446 entreprises, en détectant un cas de discrimination salariale en raison du sexe.⁴⁰

II. Actions en matière des conditions de travail discriminatoires des travailleurs migrants.

L'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale est à développer tous les ans des campagnes spécifiques en matière de discrimination du travail en ce qui concerne les travailleurs migrants.

Ces campagnes d'inspections annuelles tirent leur origine du **2^{ème} Plan Stratégique des Citoyens et Intégration (PECI)** adopté par le Gouvernement à la demande du Secrétariat d'État d'Immigration. Entre d'autres actions ou mesures, ce Plan établit le mandat à 'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de réaliser des actions pour contrôler et poursuivre toutes ces situations dans les entreprises qui puissent être constitutives de discriminations de caractère racial ou xénophobe.

Conformément au mandat de ce 2^{ème} PECI, dans les Plans intégrés d'action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale on a venu à comprendre tous les ans, et depuis l'année 2011, le programme dénommé "Conditions discriminatoires des immigrants".

Les campagnes effectuées pendant la période à laquelle concerne ce 2^{ème} Plan Stratégique des Citoyens et Intégration (2011-2014), n'ont pas eu pour but poursuivre l'emploi irrégulier des ressortissants étrangers en Espagne (c'est-à-dire, il ne s'agissait pas dans ces campagnes de vérifier que les travailleurs salariés ou indépendants étrangers, auxquels était d'application la Loi Organique 4/2000, sur les droits et libertés des ressortissants étrangers et de leur intégration sociale, disposaient de l'obligatoire autorisation pour travailler en Espagne), puisque précisément étaient adressées à vérifier les conditions de travail étrangers, soit provenant de l'Union Européenne soit d'autres pays, mais dont la situation en Espagne était régularisée pour avoir autorisation administrative pour travailler.

Dans l'élaboration des campagnes on a décidé que les actions d'inspection auraient un caractère intégral, sans être centrées sur un domaine déterminée, et qui seraient les inspectrices et les inspecteurs au cours de leurs actions ceux qui essaieraient de déterminer ces situations discriminatoires. En fait, l'un des objectifs cherchés était précisément déterminer les aspects concrets où l'on avait plus grandes différences entre les conditions qui jouissaient les travailleurs espagnols et celles qui jouissaient les travailleurs immigrants aux effets d'obtenir une information qui pourrait être utilisée en planifications futures.

En outre on a considéré une sorte de filtres au moment de sélectionner les entreprises soumises à inspection. En particulier, que le personnel de ces entreprises serait compris entre les 15 et les 60 travailleurs et qui développeraient quelque des activités suivantes: a) Services de repas et de boissons, y compris toutes les modalités et services; b) supermarchés; c) vente de vêtements –ventes au détail de produits textiles en établissements spécialisés-; et de vente d'équipement sportif.

L'élaboration de ces campagnes et leurs résultats figurent dans les rapports successifs annuels de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale⁴¹.

⁴⁰ Toutes les données concernant cette campagne de l'année 2014 ont un caractère provisoire.

Conformément aux données qui figurent dans les rapports annuels correspondants aux ans 2011, 2012 et 2013, et les données disponibles correspondants à l'année 2014⁴², on a effectué un total de 1.814 actions d'inspection, avec les résultats suivants:

- On a effectué un total de 127 procès-verbaux d'infraction, distribués de la suivante façon:
 - o 81 procès-verbaux d'infraction en matière de relations du travail.
 - o 54 procès-verbaux en matière de Sécurité Sociale.
 - o 89 procès-verbaux en matière de prévention des risques professionnels.
 - o 25 procès-verbaux d'emploi.
 - o De même, on a effectué 532 mises en demeure, destinées à réparer les déficiences constatées.

INFORMATION ADDITIONNELLE DEMANDÉE PAR LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX (CEDS)

ARRÊTS

En ce qui concerne la demande d'information demandée par le Comité Européen des Droits Sociaux, concernant le paragraphe 2 de l'article 1, en ce qui concerne quelques arrêts qui ont été rendus postérieurement et qui sont en rapport avec l'affaire, on recueille les suivants:

- **Prononcés de Tribunaux sur des cas de discrimination dans l'accès au travail en raison d'âge, notamment concernant l'âge jeune.**

Dans les conclusions du Comité Européen des Droits Sociaux on demande information sur les décisions des Tribunaux espagnols sur discrimination en raison d'âge, en particulier dans les affaires concernant l'âge jeune.

La Cour Constitutionnelle s'est prononcée à plusieurs reprises sur la constitutionnalité ou non de la différenciation de traitement en raison d'âge dans l'accès au travail, selon qu'il y aurait ou non justification raisonnable pour telle différenciation de traitement.

En particulier, l'Arrêt 63/2011, du 6 juin (RTC 2011, 63) (en recueillant l'Arrêt de la Cour Constitutionnelle 200/2001, du 4 octobre (RTC 2001, 200), à sont tour reproduit in extenso dans l'Arrêt de la Cour Constitutionnelle 59/2008, du 14 mai (RTC 2008, 59), conclut qu'en ce qui concerne l'âge comme facteur de discrimination nous l'avons considéré "l'une des conditions ou circonstances comprises dans la formule ouverte avec laquelle on ferme la règle d'application de discrimination comprise dans l'article 14 CE, avec la

⁴¹ On peut accéder à cette documentation dans le suivant lien d'Internet: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/EStadisticas/index.html

⁴² Les données de 2014 qui sont intégrées dans les résultats totaux (371 actions d'inspection; 48 procès-verbaux d'infraction; et 77 mises en demeure) ont un caractère provisoire.

conséquence de soumettre son utilisation par le législateur, comme facteur de différenciation au canon de constitutionnalité le plus strict en application duquel cette Cour a arrivé à diverses solutions, en rapport avec l'hétérogénéité d'affaires soumises à la justice des tribunaux, tant en procédures en amparo constitutionnel que de contrôle de normes avec rang de loi".

Et, en guise d'exemple, entre les derniers arrêts où la Cour Constitutionnelle s'est prononcée sur la justification ou non du traitement différent, en raison d'âge, nous pouvons citer **l'arrêt numéro 29/2012** du 1 mars (RTC 2012/29) où l'on considère raisonnable et justifié l'intégration d'une condition liée à l'âge pour pouvoir accéder à police municipale. Selon la Cour, "la conséquence pour la commune qui recevrait un candidat avec un âge plus ou moins proche de celui qui impliquerait le passage à la deuxième activité, impliquerait une grave préjudice pour la commune elle-même; une préjudice, sans doute, économique mais encore dans la prestation du service au citoyen".

En ce qui concerne les arrêts d'autres Tribunaux, nous pouvons citer les suivants de la Cour Suprême, où l'on considère discriminatoire et non discriminatoire, respectivement, l'établissement d'une condition d'âge pour accéder à un emploi (dans les deux cas public):

- **Arrêts de la Cour Suprême du 21 mars 2011** (RJ 2011/2341), retombés sur les Recours 626/2009 et 184/2008), en vertu desquels on annule l'âge maximum de trente ans qu'il y avait comme limite pour l'admission dans le Corps National de la Police.
- **Arrêt de la Cour Suprême (Chambre 3) du 30 mai 2012**, où l'on considère suffisamment justifié, et par conséquent, non discriminatoire, l'établissement d'un âge maximum d'accès pour le personnel de troupe et d'équipage des Forces Armées. Selon la Cour "*la controversée limite d'âge est adressée à ce but de favoriser la permanence prolongée dans les Forces Armées qui a été indiqué précédemment; on n'est pas douteuse la légitimité de ce but pour être liée au but d'une plus grande efficacité des Forces Armées; et la limite qui entraîne cet âge couvre aussi le canon de proportionnalité qui est nécessaire dans ces cas... On doit, donc, conclure, que les critères d'opportunité utilisés par le législateur pour établir l'ici contestée limite d'âge ne violent pas le principe d'égalité d'accès aux fonctions publiques qui reconnaissent les articles 14 et 23 de la Constitution*".

Récemment, d'autres Tribunaux, différents de ceux qui précèdent se sont prononcés aussi sur d'éventuels cas de discrimination en raison d'âge, comme les suivants:

- **TSJ d'Andalousie, Séville (Chambre Sociale, Section 1^{ère}) Arrêt numéro 531/2015, du 23 février. JUR 2015/94100**, qui considère discriminatoire en raison d'âge l'établissement, comme un critère de sélection des travailleurs compris dans un licenciement collectif, l'allusion générique au plus grand âge à cause de la supposée plus grande difficulté de ces personnes pour s'adapter aux changements technologiques qui pourraient avoir lieu (Fondement Juridique 6).
- **Prononcés, arrêts des Tribunaux qui soient importants concernant les conditions de travail discriminatoires au moins en raison de sexe, race,**

origine raciale ou ethnique, religion, handicap, âge, orientation sexuelle et conviction politique.

- **Arrêts sur discrimination en raison du sexe**

- **Arrêt de la Cour Constitutionnelle 26/2011, du 14 mars**, qui se fait écho de l'**Arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne, du 30 septembre 2010**, en considérant que l'exclusion des parents travailleurs de la jouissance du congé d'allaitement lorsque la mère de l'enfant n'a pas la condition de travailleuse salariée.
- **Arrêt de la Cour Constitutionnelle 41 et 55/2013, du 11 mars**, qui considère qu'il y a violation du droit à l'égalité en raison du sexe si la réglementation établit des différences en matière de pension de veuvage eu égard à qu'il y ait ou non des enfants communs.
- **Arrêt de la Cour Constitutionnelle 61/2013, du 14 mars**, qui déclare inconstitutionnelle et nulle la disposition de la Loi Générale de la Sécurité Sociale 1/1994 (deuxième règle du paragraphe 1 de la disposition additionnelle septième), concernant le calcul exclusif des heures travaillées par les travailleurs engagés à temps partiel pour justifier les périodes de cotisation nécessaires d'accès aux prestations de Sécurité Sociale, puisque, selon la Cour Constitutionnelle, ce calcul viole les droits à l'égalité dans la loi et à ne pas souffrir discrimination en raison du sexe.
- **Arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 22 novembre 2012**, dans l'affaire Elbal Moreno (C-385/11), qui considère que discrimine d'une façon indirecte aux femmes une réglementation en matière de Sécurité Sociale qui exige des périodes de cotisation proportionnellement plus hautes aux personnes qui travaillent à temps partiel qu'à celles qui travaillent à temps complet pour accéder, le cas échéant, à une pension de retraite contributive en montant proportionnellement réduit au caractère partiel de leur journée, étant donné la représentation très majoritaire des femmes entre les travailleurs à temps partiel.
- **Arrêt de la Cour Suprême, du 19 avril 2011**, qui constate l'existence de discrimination d'infirmières en centre sanitaire pour ne pas offrir d'options d'uniforme.
- **Arrêt de la Cour Suprême du 18 juillet 2011 (Rj/2011/6560)**, qui constate l'existence de discrimination indirecte dans le système de promotion professionnelle d'une chaîne des grands magasins, après justifier que systématiquement et d'une façon continue dans le temps le pourcentage d'hommes qui promuait aux catégories de cadres, coordonnateurs et techniciens au minimum double celui des femmes.

- **Arrêt de l'Audiencia Nacional, du 23 novembre**, conclut que constitue violation de l'égalité en raison du sexe l'exclusion come journées productives aux effets de paiement de la rémunération variable extra convention, du repos obligatoire de six semaines immédiatement postérieures à la naissance de l'enfant.
 - **Arrêt de la Cour Supérieure de Justice de la Communauté de Valence numéro 2615/2011, du 20 septembre**, (AS/2011/2538), en annulant la suppression pour part de l'entreprise, d'un complément de responsabilité à une travailleuse qui s'était accueillie au droit à réduction de journée pour soin d'enfant, tout en considérant que cela impliquait un cas, non de discrimination directe, pour être un critère appliqué de la même façon aux hommes et aux femmes, mais indirecte, étant donné que les femmes sont majoritaires entre les travailleurs qui s'accueillent à ce sorte de droits.
 - **Cour Supérieure de Justice de Madrid (Chambre Sociale, Section 1^{ère}), Arrêt numéro 813/2012, du 5 octobre. AS 2012/2497**: existence de discrimination par suppression de l'aide économique pour repas qui jouissait la travailleuse avant de reprendre son travail après son congé maternité: la réduction de journée à l'occasion du soin d'un enfant de moins de 8 ans ne peut pas réduire les droits économiques et sociaux de la travailleuse; un droit à l'aide de repas indépendamment de l'horaire effectué.
 - **Cour Supérieure de Justice des Îles Canaries, Las Palmas (Chambre Sociale, Section 1^{ère}) Arrêt numéro 524/2012, du 1^{er} avril. AS 2012/2430**, qui déclare nul le licenciement d'une travailleuse enceinte (fondements juridiques 7, 8 et 9).
 - **Cour Supérieure de Justices des Îles Baléares, (Chambre Sociale) Arrêt numéro 162/2013, du 25 mars. AS 2013/1880**: la grossesse de la travailleuse ne justifie pas qu'elle soit mise à l'écart dans l'accès au travail auquel elle a droit pour sa position dans les offres d'emploi, en pouvant prendre l'entreprise les mesures nécessaires pour éviter les risques professionnels découlant de cette situation, comme elle est obligée à prendre avec les travailleuses à durée indéterminée, mais en aucun cas leur empêcher l'accès au travail.
 - **Cour Supérieure de Madrid, (Chambre sociale, Section 5^{ème}) Arrêt numéro 1041/2014, du 15 décembre. JUR 2015/39622**, qui considère un cas de discrimination indirecte le refus à une travailleuse de la consolidation d'un complément personnel de 500 euros annuels pour ne pas remplir les conditions qui établit la Convention Collective (avoir prêté des services un certain nombre de dimanches et jours fériés de l'an) étant donné le congé pour risque de grossesse et d'autres situations découlant de la maternité que l'ont empêché de prêter ces services.
- **Arrêts sur discrimination en raison d'origine racial ou ethnique**

- **Cour Supérieure de Justice des Îles Canaries, Santa Cruz de Tenerife (Chambre Sociale, Section 1^{ère}), arrêt numéro 572/2006, du 8 septembre. AS 2007/156:** admet l'existence de discrimination par des commentaires méprisants effectuées par cadre moyen et tolérance de l'entreprise à la publication au tableau d'affichage d'une note offensive pour le travailleur.
- **Arrêts sur discrimination en raison de handicap**
- **Cour Suprême (Chambre Sociale, Section 1^{ère}), arrêt du 22 septembre 2008. RJ 2008/5533 Cour Suprême (Chambre Sociale, Section 1^{ère}), arrêt du 22 janvier 2008, RJ 2008/1621 Cour Suprême (Chambre Sociale, Section 1^{ère}), arrêt du 27 janvier 2009, RJ 2009/1048,** et d'autres, où l'on déclare le licenciement illégal et non nul, pour considérer qu'il n'y a pas de discrimination, ni lésion du droit fondamental à la vie et à l'intégrité physique, puisque la maladie du travailleur n'est pas comparable au handicap.
 - **Cour Suprême de Justice Catalogne (Chambre Sociale, Section 1^{ère}), arrêt numéro 2489/2007, du 10 avril. AS 2007/2328:** interdiction de discrimination pour "handicap": notion, portée et interprétation; interdiction de licenciement: obligation d'effectuer d'ajustements raisonnables: exception: personne non compétente ou non habilitée pour exercer les fonctions ou tâches essentielles du poste en question. LICENCIEMENT NUL: violation du droit à la non discrimination pour raisons de handicap: travailleur handicapé compris dans un ERE⁴³: faute de preuve de son inclusion por des raisons absolument étrangères à une intention discriminatoire.

INFORMATION ADDITIONNELLE SUR LA MISE EN MARCHÉ DE LA RÉFORME DU TRAVAIL ET LEURS EFFETS SUR L'EMPLOI ET EN PARTICULIER SUR LES JEUNES.

Les Conclusions XX-1 (2012) demandent information complémentaire sur la mise en marche de la réforme du travail et ses effets sur l'emploi et en particulier sur les jeunes.

La réforme du marché du travail de 2012 a établi un nouveau cadre de relations professionnelles adressé à modifier la dynamique et le modèle d'ajustement du marché du travail espagnol, ce qui constitue un aspect essentiel face à la **préparation d'une reprise économique génératrice d'emploi**. Ses objectifs prioritaires consistent à favoriser les mesures de souplesse interne, à travers d'instruments permettant les entreprises de s'adapter aux circonstances économiques sans détruire massivement emploi et à améliorer l'employabilité des travailleurs.

Le contrôle du degré d'application de la norme, ainsi que l'évaluation de son impact, est essentiel pour connaître si la réforme réalise les objectifs poursuivis. L'élaboration de nouveaux indicateurs de suivi (comme la statistique de non application de conventions ou les améliorations dans les données de la statistique de conventions), l'amélioration des statistiques d'emploi et le suivi de la jurisprudence des tribunaux en décisions concernant la

⁴³ N. del Trad.: Un ERE en Espagne est un Plan de Restructuration de l'Emploi.

réforme du travail, permettent d'identifier plus convenablement les problèmes d'application de la norme et les corriger dans une phase précoce.

Pour cela, **pendant 2013 on a continué avec le suivi de la réforme à travers les groupes et les commissions créées et on a déposé un Rapport d'Évaluation de ses effets** dans la première année d'application. Le rapport d'Évaluation qui analyse l'impact qui a eu la réforme sur les principaux indicateurs du marché du travail, la création d'emploi, la réduction du taux de chômage et le taux de précarité sera contrôlé par un organisme indépendant de reconnu prestige. Ce rapport aidera à définir les futures actions en cette matière.

Ci-après on expose les **principaux résultats des évaluations** effectuées. Toutes ont été effectuées dans un délai très court après l'instauration de la réforme – par conséquent avec peu de données et dans un cadre en récession. En général il s'agit d'évaluations cadre où l'effet des réformes est mesuré pour la différence entre l'évolution constatée de certains ajoutés macroéconomiques et leur évolution prédite en absence de la réforme.

- **Rapport d'Évaluation de l'Impact de la Réforme du Travail (Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale).** Celui-ci a été le premier rapport d'évaluation, publié en août 2013 par le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale lui-même.

Ce rapport utilise des données des premiers douze mois après l'adoption de la réforme et présente, essentiellement, évidence descriptive sur l'évolution des principales magnitudes du travail pendant cette première année.

En outre, dans ce rapport on présente une analyse effectuée par le Ministère de l'Économie et la Compétitivité où l'on estime **l'impact que la réforme a eu sur l'évolution de l'emploi** et on conclut que “la réforme aurait contribué à éviter la destruction de 225.800 emplois dans l'année précédente à sa mise en marche”.

Ce résultat découle de l'évaluation d'économétrie d'une fonction dynamique de demande d'emploi où l'on établit un rapport entre l'emploi dans le secteur privé et la variation du PIB en plusieurs spécifications et données depuis le premier trimestre de 1980 jusqu'au premier trimestre de 2012. Avec ces évaluations on fait des prévisions d'emploi pour la période du second trimestre 2012 – premier de 2013 et sont comparées avec l'évolution réelle de l'emploi pendant les quatre premiers trimestres d'application de la réforme. La différence entre les deux est attribuée à la réforme.

D'autre part, on estime aussi dans ce rapport le **nouveau seuil de création d'emploi** qui on peut découler des mesures d'assouplissement comprises dans la réforme. Ce seuil est le niveau de croissance du PIB à partir duquel l'économie espagnole peut commencer à générer emploi. Pour cela, on estime une fonction qui établit un rapport entre le taux de croissance de l'emploi et le taux du PIB en diverses périodes. L'évaluation prend en considération “la difficulté qu'implique envisager au moyen terme les inférences qui peuvent être soutirées de seulement quatre observations”, c'est-à-dire, des taux de croissance constatés entre le second trimestre de 2012 et 2013.

Sur cette base, on conclut que le seuil de croissance peut être fixé depuis l'adoption de la réforme dans un environnement conservateur du 1-1,2%. Les

données d'emploi pour l'année 2014 semblent confirmer les résultats de cet exercice. L'économie espagnole a été capable de créer plus de 400.000 postes de travail avec un taux de croissance sur les douze mois de 1,4%. En outre, l'augmentation dans le nombre de postes de travail n'on doit pas seulement à la répartition d'heures par l'augmentation dans les contrats à temps partiel: On observe aussi une augmentation dans le nombre total d'heures travaillées⁴⁴.

- **La réforme du travail de 2012: une première analyse de quelques uns de ses effets sur le marché du travail (Journal Économique de la Banque d'Espagne, septembre 2013).** Dans cette deuxième évaluation il s'agit d'isoler l'éventuel impact de la réforme sur les principales magnitudes du marché du travail du reste de facteurs qui peuvent avoir conditionné cette évolution, en particulier, de la défavorable situation cyclique du moment analysé.

En premier lieu, on documente l'existence d'une certaine **modération dans la croissance de la rémunération pour travailleur salarié dans le secteur privé** depuis le deuxième trimestre de 2012, qui enregistre pour première fois des réductions des salaires réels depuis le commencement de la crise.

Pour identifier les effets de la réforme, on estime la **variation de salaires** qui est liée à leurs déterminants traditionnels. Les différences des valeurs de cette évaluation et celles enregistrées pour la période postérieure à la réforme peuvent être interprétées comme un rapprochement de l'effet des changements législatifs compris dans la réforme. Ces différences ont augmenté en termes absolus pour les deux premiers trimestres de 2013 (les derniers dans l'échantillon d'évaluation) ce qui est attribué aux effets de la réforme du travail.

D'autre part, on observe une claire réduction dans l'augmentation des salaires moyenne convenue dans les conventions collectives depuis 2012, ce qui considère qui peut être dû tant aux effets de la réforme qu'aux effets découlant de l'Accord pour l'Emploi et la Négociation Collective signé par les partenaires sociaux en janvier 2012.

Pour identifier la partie de **l'évolution de l'emploi et le chômage** qui est due aux effets de la réforme du travail, on estime la relation entre le taux de croissance de l'emploi et le taux de variation de l'activité économique (Loi de Okun). Pour éviter le biais qui peut provoquer la défavorable évolution de l'emploi dans le secteur public, cette évaluation est centrée sur l'économie de marché. Les résultats indiquent que l'emploi dans le secteur privé a montré un comportement un peu mieux à celui attendu depuis la fin de 2012, ce qui pourrait être attribué aux effets de la modération des salaires découlant de la réforme.

Enfin, on estime des modèles pour déterminer l'existence de changements dans les **processus de création et destruction d'emploi** à partir de la statistique de flux de l'Enquête de Population Active. L'objectif est celui d'étudier si la réduction dans les coûts de licenciement adoptée dans la réforme a entraîné une augmentation dans le taux de destruction d'emploi entre les travailleurs avec contrat à durée indéterminée. Les résultats font remarquer que celui-ci n'a pas été le cas avec les données observées jusqu'au second trimestre de 2013.

⁴⁴ Veuillez voir García Pérez, J.L. et Jansen, M. (2015) "Réforme du travail de 2012: Qu'est-ce que nous savons sur ses effets et qu'est-ce qu'on reste à faire?", Document de travail, FEDEA.

D'autre part, on cherche à analyser si la création d'emploi à durée indéterminée s'est vue favorisée par ces mesures outre la modération des salaires. On observe que le taux de création d'emploi a laissé de tomber depuis la fin de 2012. En outre, on documente d'une façon descriptive que la chute est moins intense dans les sorties de chômage vers un emploi à durée indéterminée, ce qui pourrait être en indiquant que les mesures d'impulsion au engagement à durée indéterminée peuvent être en ayant quelque effet positif dans ces premiers mois après la réforme du travail.

- **Persistance du chômage et dynamique salariale en Espagne**, (BBVA, Research (2013), Situation de l'Espagne, Deuxième Trimestre). Dans cette publication on estime l'impact des principales perturbations structurelles inobservables sur le marché du travail espagnol. À partir d'un modèle de différents **impacts** sur les principales variables macroéconomiques liées au marché du travail, on estime le nombre de postes de travail additionnels qui auraient été détruits de ne pas avoir eu la modération des salaires de l'an 2012. Cette modération est attribuée à l'effet conjoint de l'Accord pour l'Emploi et la Négociation Collective signé par les partenaires sociaux et à la réforme du travail adoptée.

Le résultat indique que cette modération des salaires peut avoir économisé la destruction d'environ 60.000 postes de travail à court terme; le taux de chômage aurait augmenté en 0,6 points en pourcentage moins de ce qui aurait arrivé en absence de la modération des salaires observée. À long terme, on estime que l'impact sur le taux de chômage serait modéré: tomberait autour de 1,7 points en pourcentage.

Enfin, la publication analyse lequel aurait été l'impact sur la destruction d'emploi et le taux de chômage si la modération des salaires aurait commencé au début de 2008, c'est-à-dire, si l'accord des partenaires sociaux et la réforme du travail adoptée en 2012 auraient eu lieu quatre ans avant.

On conclut qu'on aurait évité la destruction d'un million de postes de travail à long terme et le taux de chômage serait 6 points inférieur à celui constaté.

- **The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assesment (OCDE, 2014)**. Celui-ci est le dernier des rapports d'évaluation de la réforme du travail publié jusqu'à aujourd'hui. Dans ce rapport on fait une exhaustive analyse descriptive et d'économétrie pour essayer d'évaluer les effets de la réforme sur les principales magnitudes du marché du travail.

Ce rapport essaie de déterminer l'effet distinctif qui puisse avoir eu la réforme du travail en différentes magnitudes du travail. Pour cela, le rapport est fondé sur la comparaison de l'évolution de divers indicateurs avant et après la date d'adoption de la réforme du travail.

Pour pouvoir identifier l'effet de la réforme est essentiel que le comportement cyclique de l'économie soit contrôlé d'une façon très détaillée (avec l'inclusion de variables cycliques telles que le taux de chômage ou l'affiliation à la Sécurité Sociale).

Le rapport analyse l'**effet de la réforme sur l'évolution des coûts du travail**. Avec des données sectorielles on obtient que la réforme du travail, avec l'accord de Négociation Collective, a donné lieu à une chute dans les coûts du travail unitaires d'entre le 1,2% et le 1,9%, c'est-à-dire, d'environ le 50% de ce qui est observé dans les douze mois postérieurs à l'adoption de la réforme. Ces résultats diffèrent des résultats de la Banque d'Espagne étant donné la source d'information utilisée pour l'analyse. L'analyse de l'OCDE utilise des données sectorielles de l'Enquête Trimestrielle de Coûts du Travail (ETCL), ce qui permet un ajustement très fin tandis que la Banque d'Espagne utilise des données ajoutées de Comptabilité Nationale, où l'on peut avoir des problèmes de composition.

En deuxième lieu, on analyse les **effets de la réforme du travail sur les taux d'engagement par l'Enquête de Population Active**. On obtient que ces taux peuvent avoir augmenté un 8% grâce à la réforme étant donné essentiellement à **l'impact sur l'engagement à durée indéterminée**, qui a augmenté un 13% (18% l'emploi à durée indéterminée à temps complet).

En troisième lieu, on estime l'**effet de la réforme sur les dynamiques du marché du travail**. Ainsi, avec des données de l'Échantillon Continu de Vies Professionnelles on obtient les suivants résultats. La réforme du travail a fait que la transition du chômage vers l'emploi à durée indéterminée augmente un 24%, en moyenne, pendant les six premiers mois en chômage de l'individu moyen. Néanmoins, la sortie à l'emploi à durée indéterminée est d'un ordre de magnitude presque 10 fois inférieure à la sortie à l'emploi temporaire, où l'effet n'est pas significatif.

Cette analyse est complétée à l'analyse effectuée sur les flux mensuels d'engagement sur la base des données de contrats enregistrés. L'analyse conclut que la réforme pourrait avoir créé environ 25.000 nouveaux contrats à durée indéterminée par mois pendant la période analysée.

L'augmentation dans le nombre de contrats à durée indéterminée est due exclusivement à entreprises de moins de 50 travailleurs, la limite légale pour s'accueillir au nouveau Contrat d'Appui à Personnes Entrepreneuses et aux subventions et réductions liées à celui-ci. 21.000 des 25.000 nouveaux contrats à durée indéterminée qui on estime sont dus à la réforme ont été créés en entreprises de moins de 25 travailleurs.

INFORMATION D'IMPORTANCE FOURNIE PAR L'INSTITUT DE LA FEMME ET POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les conclusions du Comité Européen des Droits Sociaux au rapport de 2012 comprennent deux observations en ce qui concerne l'article 1 de la Charte Sociale Européenne de 1961 qui ont d'importance pour les compétences de ce centre directeur.

En premier lieu, on fait allusion au besoin de disposer de données statistiques fiables sur les cas de discrimination dans l'emploi et éventuelles sanctions ou jugements de condamnation de ceux-ci, et à que le suivant rapport comprenne aussi les discriminations produites, au-delà des cas touchant les immigrants, pour d'autres motifs de discrimination (au moins pour sexe,

handicap, âge, origine raciale ou ethnique, religion, opinions politiques et orientation sexuelle).

À ce sujet, il faut souligner seulement qu'on partage l'observation effectuée sur le besoin de disposer de données sur les jugements retombés sur des cas de discrimination dans l'emploi et d'autres domaines, afin de pouvoir élaborer politiques publiques efficaces de réponse à ces cas. En ce sens dès l'IMIO on a commencé les travaux pour stimuler, en collaboration avec le Ministère de la Justice, le recueil et l'analyse des décisions judiciaires qui sont retombées en matière discriminatoire. Étant donné la nature initiale de ces travaux, il n'est pas possible encore de fournir information sur ces décisions.

En deuxième lieu, le Comité Européen des Droits Sociaux fait deux observations concernant le Conseil pour la Promotion de l'Égalité de Traitement et la Non Discrimination des Personnes pour l'Origine Raciale ou Ethnique (le Conseil, dorénavant): d'une part, on enquête sur son degré d'indépendance et d'autre part on demande information sur ses activités.

Ci-après on fait remarquer l'information demandée.

1. Modification du nom et l'affectation du Conseil

Avant tout, il faut souligner la modification effectuée dans le nom et l'affectation administrative de ce Conseil. En vertu de la Loi 15/2014, du 16 septembre, de rationalisation du secteur public et d'autres mesures de réforme administrative, a resté modifié la dénomination de l'avant dénommé Conseil pour la Promotion de l'Égalité de Traitement et Non Discrimination des personnes pour l'Origine Raciale ou Ethnique, qui passe à s'appeler *Conseil pour la suppression de la Discrimination Raciale ou Ethnique*. Ce Conseil est un organe collégial de l'Administration Générale de l'État attribué à l'Institut de la Femme et pour l'Égalités des Chances (IMIO), mais sans être intégré dans sa structure hiérarchique, dans lequel sont représentées les administrations publiques avec compétences touchant la lutte contre la discrimination, avec d'organismes sociaux, qui également travaillent dans ce domaine.

Parmi ses fonctions, réglementées dans la Loi 62/2003, du 30 décembre, sont celle de prêter assistance indépendante aux victimes de discrimination par l'origine raciale ou ethnique, effectuer des études indépendantes et publier des rapports et recommandations indépendantes sur aspects concernant à son objet. De même, ce Conseil passe à être affecté au nouveau organisme autonome Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances (IMIO) résultant de la fusion, effectuée par la même Loi, de l'Institut de la Femme avec la Direction Générale de l'Égalité des Chances.

Avec la modification de sa dénomination on poursuit encourager un meilleur et plus facile accès à ses services pour la part des citoyens en général, et des éventuelles victimes de discrimination en particulier, en même temps qu'on définit plus clairement ses domaines d'action et on recueille expressément l'indépendance avec laquelle exerce ses fonctions. Simultanément, l'affectation à l'IMIO, qui a la condition d'organisme d'égalité de traitement sur le plan des Directives européennes 2006/54 et 2004/113, réunit dans une même institution la condition d'organisme d'égalité de traitement et non discrimination pour les motifs de genre et d'origine raciale ou ethnique, avec le renforcement et synergies que cela implique.

Le fait d'agglutiner le travail en rapport avec plusieurs motifs de discrimination est en ligne avec la tendance européenne d'organismes d'égalité de traitement avec de vastes compétences capables de être des références pour la population et développer une plus grande efficacité dans la lutte contre la discrimination.

En ce qui concerne son **indépendance**, il faut souligner que cet organe cause de la Directive 43/2000, concernant l'application du principe d'égalité de traitement aux personnes indépendamment de leur origine raciale ou ethnique, transposée à notre ordre par la mentionnée Loi 62/2003. Donc, cette Directive n'établit pas que l'organisme d'égalité de traitement doive avoir un statut indépendant, mais qui **doit exercer ses fonctions d'une façon indépendante**. Et c'est l'articulation concrète du développement de ces fonctions celle qui permet de remplir cette condition. On fait remarquer ci-après les principales activités du Conseil.

2. Principales activités du Conseil:

a) Service d'assistance aux victimes de la discrimination pour l'origine raciale ou ethnique

Le service d'assistance aux victimes est mis en oeuvre à travers un contrat public géré par l'Institut de la femme et pour l'Égalité des Chances, et qui pour la période mars 2013 – mars 2015 qui vient de conclure, a été attribué, après le pertinent concours public, à une organisation non gouvernementale spécialisée, la Fondation Secrétariat Gitan. À son tour cette Fondation a sous-traité une partie du service d'assistance à d'autres diverses organisations non gouvernementales spécialisées dans le domaine de l'assistance à immigrants et de lutte contre l'intolérance (ACCEM, CEAR, CRE, Fondation CEPAIM, MPDL, Mcl, Réseau Accueil) en constituant ainsi un réseau de bureaux qui a permis la présence du service d'assistance aux victimes dans l'ensemble du territoire espagnol. En outre, le service est en permanence accessible à travers son site web, par courrier électronique et en téléphonant à un numéro gratuit.

Tout cela a permis de maintenir un réseau de 104 bureaux dans le territoire, intégrés par 21 sièges officiels du service et 83 bureaux de collaboration, qui ont géré un total de 516 incidents discriminatoires produits en 2014.

Imputées au même contrat, en plus des actions elles-mêmes d'assistance aux victimes de discrimination, on a effectué d'actions d'information, sensibilisation et formation aux professionnels des sociétés ou organismes qui prêtent le service, ainsi qu'à d'autres agents clé dans la lutte contre la discrimination.

En ces moments, on trouve en succession des démarches l'attribution du nouveau contrat pour la période 2015-2017.

b) Études, rapports et recommandations élaborés par le Conseil

Tout au long de 2014 les groupes de travail du Conseil ont fini de peaufiner et ont préparé pour sa prochaine publication le "*Rapport 2012-2013 sur la situation de la discrimination et l'application du principe de l'égalité de traitement pour l'origine raciale ou ethnique en Espagne*", ainsi que l'étude sur "*Perception de la*

discrimination par l'origine raciale ou ethnique pour la part des éventuelles victimes de 2013".

De même, le Conseil a élaboré un avis concernant le brouillon d'accord d'association entre le Royaume de l'Espagne et la Commission Européenne pour la nouvelle période de programmation financière 2014-2020 des Fonds Structuraux et d'Investissement, adopté le dernier 14 avril 2014.

D'autre part, le Groupe de Travail de Communication et Sensibilisation a élaboré, à la demande de l'Observatoire Espagnol du Racisme et la Xénophobie du Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, le *Rapport du Conseil concernant le Rapport d'Évaluation et Suivi de la Stratégie Intégrale contre le Racisme, la Discrimination Raciale, la Xénophobie, et d'autres formes connexes d'intolérance*, lequel a été adopté par la Séance Plénière du Conseil le dernier 2 janvier 2015.

En ces moments, le Conseil est à finir les travaux pour l'émission d'une Recommandation aux partis politiques et d'autres acteurs importants dans le contexte de la campagne électorale concernant "*Éviter l'utilisation de discours discriminatoires, racistes ou xénophobes dans les campagnes électorales*".

Article 9. Droit à l'orientation professionnelle.

NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES

Loi Organique 2/2006, du 3 mai, d'Éducation, dans sa rédaction donnée par la Loi Organique 8/2013, du 9 décembre, pour l'amélioration de la qualité d'enseignement, Loi Organique d'Éducation, qui a son correspondant développement réglementaire dans le Décret Royal 1147/2011, du 29 juillet, en vertu duquel l'on établit l'aménagement général de la formation professionnelle du système d'éducation.

Loi 3/2012, du 6 juillet, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail.

Loi 18/2014, du 15 octobre, d'adoption de mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficacité.

Décret Royal 751/2014, du 5 septembre, en vertu duquel l'on adopte la Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi 2014-2016.

Décret Royal 7/2015, du 16 janvier, en vertu duquel l'on adopte le Portefeuille Commun de Services du Système National de l'Emploi.

DESCRIPTION DES MESURES PRISES

Dans le domaine du Système d'Éducation

La Loi Organique 2/2006, du 3 mai, d'Éducation, dans sa rédaction donnée par la Loi Organique 8/2013, du 9 décembre, pour l'amélioration de la qualité d'éducation, le droit à l'orientation professionnelle acquiert force réglementaire moyennant l'inclusion de références respectives dans les suivants articles:

- Chapitre I: buts et principes de l'éducation; article 1: principes, recueilli dans son paragraphe f) comme l'un de ces principes ***“L’orientation éducative et professionnelle des étudiants, comme un moyen nécessaire pour la réussite d’une formation personnalisée, qui favorise une éducation intégrale en connaissances, adresses et valeurs”***.
- L'article 2: buts, établi dans le paragraphe 2 que *“Les pouvoirs publics prêteront une assistance prioritaire à l’ensemble de facteurs qui favorisent la qualité de l’enseignement et, notamment, la qualification et la formation du corps enseignant, son travail en équipe, la dotation de ressources éducatives, la recherche, l’expérimentation et le renouvellement éducatif, l’Promotion de la lecture et l’utilisation de bibliothèques, l’autonomie pédagogique, d’organisation et de gestion, la fonction directive, l’orientation éducative et professionnelle, l’intégration éducative et l’évaluation”*.
- L'article 22, paragraphe 3, en référence au Collège, détermine qu’*“Au Collège on prêtera une spéciale attention à l’orientation éducative et professionnelle des élèves”*.
- L'article 26, sur les principes pédagogiques qui doivent régir le Collège, indique dans son paragraphe 4 qui *“Incombe aux Administrations éducatives promouvoir les mesures nécessaires pour que le tutorat personnel des élèves et l’orientation éducative, psychopédagogique et professionnelle, constituent un élément essentiel dans l’aménagement de cette étape”*.
- Dans le domaine spécifique de la Formation Professionnelle du Système Éducatif, l'article 42, paragraphe 4, spécifique que *“Les critères pédagogiques avec lesquels on développera les programmes de formation de ces cycles seront adaptés aux caractéristiques spécifiques des élèves et encourageront le travail en équipe. De même, le tutorat et l’orientation éducative et professionnelle auront une spéciale considération”*.
- L'article 91 de la norme règle les fonctions du corps enseignant, en recueillant dans son paragraphe d) comme l'une de ces fonctions ***“L’orientation éducative, académique et professionnelle des élèves, en collaboration, le cas échéant, avec les services ou départements spécialisés”***.
- L'article 157 traite des ressources pour l'amélioration et appui au corps enseignant, en comprenant entre celles-ci (paragraphe 1h) ***l’existence de services ou professionnels spécialisés dans l’orientation éducative, psychopédagogique et professionnelle”***.

Les dispositions en matière d'orientation professionnelle visées à la Loi Organique d'Éducation ont eu leur correspondant développement réglementaire dans le Décret Royal 1147/2011, du 29 juillet, en vertu duquel l'on 'tablit l'aménagement général de la formation professionnelle du système éducatif. Ce Décret Royal, de caractère basique, comprend dans le dispositif les suivants éléments de régulation:

- Dans son article 23 détermine que *tous les cycles de formation comprendront la formation nécessaire pour connaître les chances d'apprentissage, les chances d'emploi, l'organisation du travail, les relations dans l'entreprise, la législation sociale basique, ainsi que les droits et devoirs découlant des relations professionnelles, pour faciliter l'accès à l'emploi ou la réinsertion professionnelle en égalité de genre et non discrimination des personnes handicapées*".
- Le Titre VI^{ème}, qui comprend les articles 54 et 55, classe tant les buts que l'organisation de l'information et orientation professionnelle du Système Éducatif.
- La réglementation établie dans le Titre VI^{ème} est renforcée dans l'article 56, concernant l'impulsion à l'innovation sociale et qualité: actions et mesures, lorsqu'on recueille dans son paragraphe c) comme l'une de ces mesures le c) *"Renforcer la puissance de l'innovation en aspects didactiques, technologiques, d'orientation et insertion professionnelle"*.

Outre la réglementation mentionnée dans les paragraphes précédents, et sans préjudice de celle-ci, la Loi Organique 5/2002, du 19 juin, des Qualifications et de la Formation Professionnelle, en tant qu'elle est norme de réglementation des relations entre les deux sous-systèmes de Formation Professionnelle (celui du Système Éducatif et celui de Formation pour l'Emploi), recueille d'aspects basiques en ce qui concerne l'orientation professionnelle, qui se concrétisent dans les suivants articles:

- Dans l'article 3. Buts du Système National des Qualifications et Formation Professionnelle, on établit dans le paragraphe 3 comme l'un de ces buts celui de *"Fournir aux intéressés information et orientation appropriées en matière de formation professionnelle et qualifications pour l'emploi"*.
- Pour sa part, l'article 4. Instruments et actions du Système National des Qualifications et Formation Professionnelle, recueille dans le paragraphe 4 comme instrument *"L'information et l'orientation en matière de formation professionnelle et emploi"*.
- L'article 6 règle aspects de la collaboration des entreprises, des partenaires sociaux et d'autres sociétés ou organismes, en indiquant que *"la participation des entreprises et d'autres sociétés ou organismes dans le Système National des Qualifications et Formation Professionnelle se développera, entre d'autres, aux domaines de la formation du personnel enseignant, la formation des élèves dans les centres du travail et la réalisation d'autres travaux pratiques professionnels, ainsi qu'à l'orientation professionnelle et la participation des professionnels qualifiés du système productif dans le système de formation. Cette collaboration sera mise en oeuvre moyennant les conventions et accords opportuns"*.
- Le Titre III^{ème} de la Loi est consacré entièrement à l'information et l'orientation professionnelle, en comprenant les articles 14, 15 et 15 bis qui, respectivement,

règlent les buts, organisation et services concernant l'information et l'orientation professionnelle.

Enfin, et dans le cadre du développement réglementaire de la mentionnée Loi Organique 5/2002, le Décret Royal 1224/2009, du 17 juillet, de reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle, règle, aux termes suivants, le rôle de l'information et l'orientation professionnelle dans cette procédure:

- L'article 8, dans son paragraphe 1, établit que *“les administrations compétentes assureront un service ouvert et permanent facilitant l'information et l'orientation, à toutes les personnes la demandant, sur la nature et les phases de la procédure, l'accès à celle-ci, leurs droits et obligations, les accréditations officielles qui peuvent obtenir et les effets de celles-ci”*. À ces effets, le paragraphe 2 détermine que *“cette information et orientation sera facilitée par les Administrations éducatives et du travail. On pourra aussi les faciliter les administrations locales, les partenaires sociaux, Chambres de Commerce et d'autres sociétés et organisations publiques et privées”*.

Le paragraphe 4 assigne aux administrations compétentes la responsabilité de garantir la formation et la mise à jour des conseillers d'orientation et d'autres professionnels des Administrations éducatives et du travail, pour le développement des fonctions indiquées dans le paragraphe 1.

- Enfin, le paragraphe 5, du mentionné article 8, établit que *“Le Ministère du travail et Immigration et le Ministère de l'Éducation développeront, avec la collaboration des administrations des communautés autonomes, une Plate-forme d'Information et Orientation permettant d'obtenir information concernant la procédure d'évaluation et accréditation, les convocations et les offres de formation. De même, on comprendra les outils nécessaires pour faciliter l'autoévaluation et le choix d'itinéraires de formation”*.

Le Ministère de l'Éducation, de la Culture et du Sport, à travers la Direction Générale de la Formation Professionnelle – paragraphe g) de l'article 7 du Décret Royal 257/2012, du 27 janvier, en vertu duquel l'on développe la structure organique de base du Ministère de l'Éducation, la Culture et du Sport- a reconnues les compétences concernant l'information, le conseil, et l'élaboration de stratégies en matière d'orientation et de formation professionnelle, et l'élaboration et l'exécution de plans pour l'amélioration et la promotion de la formation professionnelle, ainsi que des mesures encourageant les politiques d'égalité, non discrimination et accessibilité universelle.

Dans l'année 2010 est mis en marche le portail ToutFP comme un instrument au service des citoyens, qui servirait comme référence en matière d'information et d'orientation professionnelle. Ce portail est en développant tout au long des années moyennant l'inclusion d'outils interactifs et la mise en oeuvre d'applications destinées à différents collectifs: élèves, professeurs, professionnels de l'orientation, entreprises, communauté éducative et citoyens. Le portail est à ce moment une référence à l'échelon national et européen, en ayant servi même de modèle, en tout ou en partie, pour le développement des portaux équivalents d'autres pays, en pouvant souligner à ce sujet le cas de la Suède.

Indépendamment de ce qui précède, la Direction Générale de Formation Professionnelle, à travers la Sous-direction Générale d'Orientation et Formation Professionnelle, participe d'une façon active à tous ces forums et réseaux européens qui ont importance dans le domaine de l'orientation.

Cette participation permet de transposer et adapter à notre pays toutes ces initiatives et instruments qui ont montré validité et efficacité en d'autres pays de l'UE. La participation au réseau permet, en outre, de fournir la nécessaire dimension européenne à l'Orientation Professionnelle, et faciliter la mobilité des élèves et des professeurs.

Entre les forums et réseaux auxquels participe la Sous-direction Générale d'Orientation et de Formation Professionnelle, figurent les suivants:

- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network). Réseau Européen de Politiques d'Orientation tout au long de la Vie. Ce réseau analyse les politiques d'orientation existantes dans les pays membres et, sur la base de cette analyse, élabore des documents de recommandations, et outils d'application pratique, en matière d'orientation professionnelle.
- EUROGUIDANCE: C'est le Réseau de Centres Nationaux de Ressources pour l'orientation Professionnelle. Ce réseau réunit, range et classe les différentes ressources destinées à l'orientation professionnelle développées à l'initiative de chacun des pays membres, et leur met à la disposition de tous ces pays. Ce réseau sert en outre comme système d'échange de demandes individualisées des citoyens des pays intégrants du réseau.
- ACADEMIA: il s'agit d'échange de professionnels de l'orientation en séjours de formation d'une semaine de durée. L'objectif est une meilleure connaissance de ces professionnels des systèmes d'éducation et des instruments et outils d'orientation existants en d'autres pays, pour leur application postérieure, dans la mesure où soit conseillé, aux activités développées dans leur domaine professionnel.
- PLOTEUS: c'est le Portail on Learning Opportunities Throughout the European Space, c'est, par conséquent, un portail qui recueille toutes les offres de formation dans les pays membres. Ces offres sont comprises dans une base de données d'accès libre, qui est alimentée et soutenue pour chacun des pays intégrants du réseau. Le futur de ce Portail dépend du développement d'ESCO:

Indépendamment de ce qui précède, la Sous-direction Générale d'Orientation et Formation Professionnelle, en tant qu'Administration Générale de l'État, maintient et stimule, à travers la Conférence Sectorielle d'Éducation, les relations avec les Communautés Autonomes dans le but de coordonner, homogénéiser et optimiser les initiatives et ressources que chacune des Communautés Autonomes, dans le domaine de leurs compétences, élabore et consacre aux tâches d'information et d'orientation éducative, celles relatives à la vocation et professionnelle.

Dans le contexte de la Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi (Décret Royal 751/2014, du 5 septembre)

La Stratégie des Services Publics d'Emploi Européens 2020 prévoit que les Services Publics d'Emploi sont les responsables de la qualité des services offerts, en fournissant les mécanismes pour appuyer la gestion des carrières professionnelles individuelles et promouvoir la création d'emploi, en prêtant une plus grande attention aux besoins des employeurs et d'une façon spéciale aux petites et moyennes entreprises qui traditionnellement sont celles qui requièrent plus de services des Services Publics d'Emploi. En définitive, la prestation de ces services d'emploi doit répondre aux besoins des citoyens et des entreprises avec une plus grande efficacité et efficience, souplesse et précision.

La réforme du marché du travail, adoptée par la Loi 3/2012, du 6 juillet, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail, a mis en marche un processus de transformation des politiques actives d'emploi pour rendre possible une élaboration de politiques actives et passives, plus dynamiques et efficaces, complémentaire et cohérente avec le nouveau cadre de relations du travail et d'engagement.

Cette nouvelle élaboration doit permettre de renforcer les mécanismes de prévention face au chômage, améliorer l'employabilité des travailleurs et favoriser la transition vers l'emploi, tout en assurant la coordination et le lien entre politiques actives et politiques passives moyennant la souscription d'un engagement d'activité. En outre permet de stimuler la culture entreprenante et l'esprit patronal et l'amélioration dans l'assistance et accompagnement aux personnes entreprenantes dans la mise en marche de leur initiative patronale.

Dans ce contexte, au sein de la **Conférence Sectorielle d'Emploi et Affaires Professionnelles**, on a convenu stimuler un changement à un nouveau modèle de politiques actives d'emploi, plus efficace et conforme à la distribution de compétences entre les Services Publics d'Emploi des Communautés Autonomes et le Service Public d'Emploi de l'État, dans le cadre de l'unité de marché.

En suivant cette ligne de changement, le Gouvernement s'est engagé à stimuler une nouvelle **Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi, qui, pour la période 2014-2016**, adoptée et publiée moyennant Décret Royal 751/2014, du 5 septembre. **Cette Stratégie** prévoit l'adoption de **trois règlements**: le Règlement de Services, le Règlement d'Emploi et le Règlement de Formation Professionnelle pour l'Emploi. On établit la Stratégie que ces règlements, qui sont promulgués en vertu de la compétence exclusive de l'État en législation sociale, établie dans l'article 149.1.7^{ème} de la Constitution, "*détermineront les teneurs ou conditions communes minimales qui seront d'application sur l'ensemble du territoire de l'État pour les programmes et services de politiques d'activation pour l'emploi*".

Conformément à cela, on continue à dire, "*le Règlement de services développera les services communs qui devront être prêtés par tous les Services Publics d'Emploi, en considérant essentiels et nécessaires pour une assistance appropriée, intégrale et continue aux usagers et pour garantir leur accès à ces services en conditions d'égalité. Ces services devront être suffisants pour permettre aux demandeurs d'emploi donner application à ce qui est prévu dans leurs itinéraires personnalisés d'insertion, ainsi qu'aux exigences de l'engagement d'activité. Ce nouveau règlement déterminera la teneur de chacun des services et fixera les bases de la procédure de mise à jour de ceux-ci*".

La Stratégie a pour but la modernisation des Services Publics et d'Emploi et du cadre institutionnel lui-même du Système National d'Emploi. Pour assurer cet objectif global, la Stratégie a d'objectifs spécifiques qui seront recueillis dans les Plans Annuels de Politiques d'Emploi. Ces objectifs, à leur tour, peuvent être de deux sortes:

- D'une part, les objectifs stratégiques ou prioritaires, qui sont ceux qui acquièrent une spéciale importance dans un moment précis, et dans lesquels on doit focaliser l'attention et l'effort pendant une période de temps.
- D'autre part, les objectifs structurels sont ceux de nature stable, c'est pourquoi doivent être assurés moyennant d'activités développées soutenablement tout au long du temps.

Étant donné que l'ensemble d'éventuels objectifs structurels est très étendu, aux effets méthodologiques, ceux-ci sont groupés dans les six Axes des politiques d'activation pour l'emploi recueillis dans la Loi 56/2003, du 16 décembre, d'Emploi, qui de cette façon constituent la structure fonctionnelle de cette Stratégie:

En ce qui concerne l'article 9 de la Charte Sociale Européenne, sur le droit à l'Orientation Professionnelle, l'Axe 1 de la Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi comprend les actions d'information, **orientation professionnelle**, motivation, conseil, diagnostic et détermination du profil professionnel et de compétences, dessin et gestion de la trajectoire individuelle d'apprentissage, recherche d'emploi, médiation professionnelle et, en résumé, les actions d'appui à l'insertion des personnes bénéficiaires. Cet Axe comprend les suivants objectifs structurels:

- 1.1 Informer sur le marché du travail et les mesures et services offerts par les Services Publics d'Emploi: Informer sur le marché du travail et les offres d'emploi existantes, les politiques actives et passives des Services Publics d'Emploi, ainsi que les incitations et moyens disponibles pour l'appui aux initiatives entrepreneuriales et l'amélioration de la qualification.
- 1.2 Diagnostic individualisé: Faire un diagnostic individualisé ou profil des demandeurs d'emploi comprenant toute l'information possible sur les caractéristiques personnelles importantes permettant de mesurer le degré de l'employabilité et classer le demandeur selon ses besoins.
- 1.3 Gestion d'itinéraires individuels personnalisés: Élaborer, réaliser et faire suivre des itinéraires individuelles et personnalisés d'emploi comprenant une proposition de dérivation à actions pour l'amélioration de l'employabilité (développement d'aspects personnels, recherche active d'emploi, trajectoire de formation individuelle, entreprise, entre autres).
- 1.4 Gestion et couverture des offres d'emploi: Informer et gérer des offres d'emploi appropriées pour chacun des usagers en renforçant la puissance du recrutement et la couverture d'offres à travers un système de médiation transparent et efficace.
- 1.5 Relation avec d'entreprises et d'autres agents du marché du travail: Contacter d'entreprises pour diffuser information sur les initiatives pour faciliter l'insertion

professionnelle, en réalisant de la même façon une prospection des besoins des entreprises et le mariage entre les offres et les demandes d'emploi, et promouvoir l'affleurement d'offres latentes.

Le Portefeuille Commun de Services

La Loi 56/2003, du 16 décembre, d'Emploi, dans la rédaction donnée par la Loi 18/2014, du 15 octobre, d'adoption de mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficacité, dans son article 2, établit entre d'autres objectifs celui de la politique d'emploi, celui de fournir services individualisés à la population active adressés à faciliter son intégration, permanence et progrès dans le marché du travail, ainsi qu'aux entreprises pour contribuer à l'amélioration de leur compétitivité, outre celui de maintenir l'unité de marché du travail en toute l'Espagne, en prenant en considération les caractéristiques spécifiques et diverses des différents territoires et en promouvant la correction des déséquilibres territoriaux et sociaux.

De même, dans l'article 9 de cette Loi on détaille les fonctions du Système National d'Emploi, entre lesquelles sont comprises celle d'appliquer et concrétiser la Stratégie Espagnole d'Activation pour l'Emploi, à travers les Plans Annuels de Politique d'Emploi et celle de déterminer et avoir mis à jour un **Portefeuille Commun de Services du Système National d'Emploi**. L'article 19 ter.1) de la Loi 56/2003, du 16 décembre, dans la rédaction donnée par la Loi 18/2014, du 15 octobre, établit que *“le Portefeuille Commun de Services du Système National d'Emploi, qui sera réglé réglementairement, a pour but garantir, en tout l'État, l'accès en conditions d'égalité aux Services Publics d'Emploi et aux services prêtés par ceux-ci, et l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, en constituant un engagement des Services Publics d'Emploi avec les personnes et entreprises usagères de ceux-ci.”*

Conformément à cette prévision, le Décret Royal 7/2015, du 16 janvier, adopte le Portefeuille Commun de Services du Système National d'Emploi et détermine les teneurs ou conditions communes minimales et aspects basiques qui seront d'application dans cette matière en toute l'Espagne. On garantit l'accès aux prestations comprises dans chacun des services indépendamment du lieu où l'on trouve l'utilisateur et dans les conditions de qualité et d'équité dans leur assistance dans l'ensemble du territoire national.

D'autre part, ont la considération de services complémentaires ceux qui, en n'étant pas compris dans le Portefeuille Commun de Services du système National d'Emploi, soient établis par le Service Public d'Emploi compétent pour son propre domaine territorial.

Le Portefeuille Commun de Services du Système National d'Emploi sera intégré par les services d'orientation professionnelle, de placement et de conseil aux entreprises, formation et qualification pour l'emploi et de conseil pour le travail indépendant et l'entreprise. Pour chacun de ces services l'on établit l'objet de celui-ci ainsi que les activités qu'envisage qui devront être prêtées au minimum pour les usagers des Services Publics d'Emploi, qu'elles soient personnes en chômage ou en travaillant, ou entreprises indépendamment de leur forme juridique. Les usagers des Services Publics d'Emploi ont droit à recevoir les services qui soient établis légalement moyennant une assistance personnalisée et adaptée à leurs besoins, conformément aux conditions d'accès établies. En tout cas, l'articulation d'un itinéraire personnalisé pour l'emploi est configurée comme un droit pour les personnes en chômage et une obligation pour les Services Publics d'Emploi. Cette assistance pourra être prêtée d'une façon directe, en personne, à travers les bureaux publics d'emploi et, le cas échéant, des

organismes de collaboration des Services Publics d'Emploi, ou non en personne, à travers le Portail Unique d'Emploi et moyens techniques ou technologiques disposés à cette fin. Par ailleurs, les usagers des Services Publics d'Emploi devront accomplir les obligations découlant de l'accès aux services visés au Décret Royal et celles établies pour les bénéficiaires de prestations pour chômage.

D'autre part, conformément aux recommandations du **Conseil de l'Union Européenne et de l'OCDE d'améliorer la coordination et l'interaction des politiques actives et passives**, objectif recueilli tant dans le Programme National de Réforme 2012 que dans la **Déclaration Conjointe de la V^{ème} Conférence de Présidents des Communautés Autonomes** du 2 octobre 2012, et afin que la perception des prestations reste liée à la réalisation des actions d'insertion et amélioration de l'employabilité qui feraient les bénéficiaires, dans le Décret Royal on envisage d'une façon expresse les actions d'activation des demandeurs et bénéficiaires de prestations pour chômage.

Avec cela on donne une plus grande cohérence avec ce qui est stipulé dans l'article 206 du texte codifié de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, adopté par Décret-loi Royal 1/1994, du 20 juin, qui outre les prestations économiques, comprend expressément dans l'action de protection *“d'actions spécifiques de formation, perfectionnement, orientation, reconversion et insertion professionnelle en faveur des travailleurs en chômage, et ces autres qui auraient pour but l'Promotion de l'emploi stable”*. De même, on donne une plus grande cohérence avec ce qui est stipulé dans l'article 27.4 de la Loi 56/2003, du 16 décembre, qui dispose: *“Les bénéficiaires de prestations et allocations pour chômage inscrits aux services publics d'emploi, une fois auraient souscrit l'engagement d'activité, devront participer aux politiques actives d'emploi qui soient déterminées dans l'itinéraire d'insertion (...)”*.

Dans l'élaboration du Décret Royal ont été consultées les organisations syndicales et patronales les plus représentatives et les Communautés Autonomes, a émis rapport le Conseil Général du Système National d'Emploi et a été informée la Conférence Sectorielle d'Emploi et des Affaires Professionnelles.

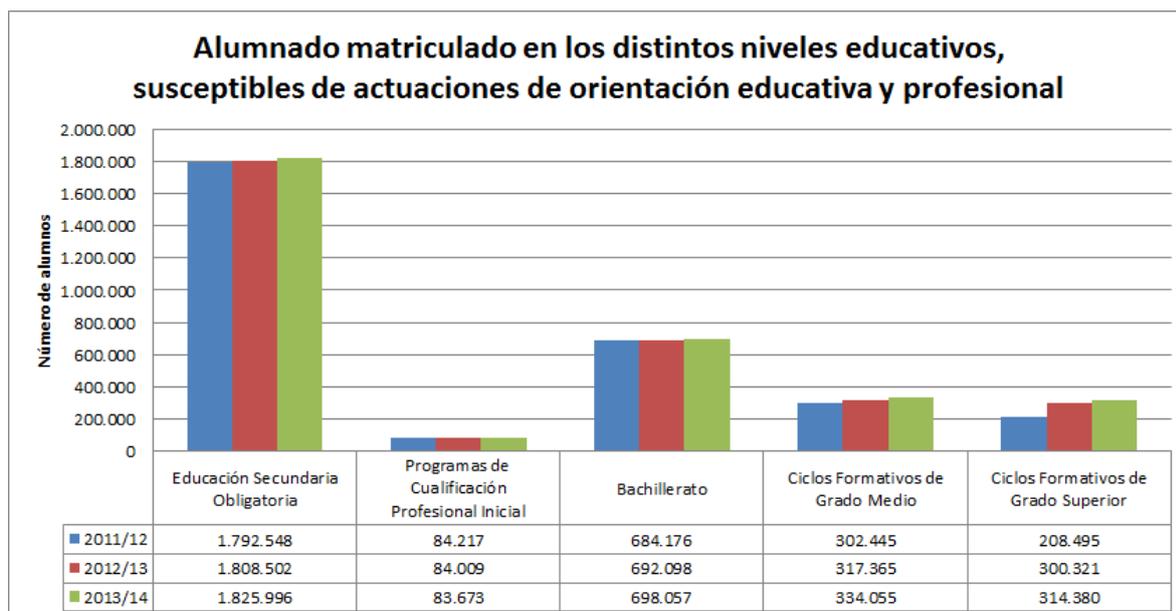
Le Décret Royal 7/2015, du 16 janvier, en vertu duquel l'on adopte le Portefeuille Commun de Services du Système National d'Emploi, prévoit leur mise à jour, qui sera effectuée moyennant l'évaluation périodique du coût, efficacité, efficience, satisfaction des usagers, effectivité et utilité des services compris à travers une commission établie à cette fin au sein de la Conférence Sectorielle d'Emploi et Affaires Professionnelles.

DONNÉES STATISTIQUES ET NUMÉRIQUES

Le nombre des élèves scolarisés en centres d'enseignement et qui, en conséquence, sont assistés par les services d'orientation, responsables d'informer et d'orienter sur les différentes études et professions, entre les ans 2011 et 2014, a été celui qui suit:

Élèves inscrits aux différents niveaux d'enseignement, susceptibles d'actions d'orientation éducative et professionnelle⁴⁵

⁴⁵ N. del trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce graphique dans le texte original



Collège

Programmes de Qualification Proffes Initiale

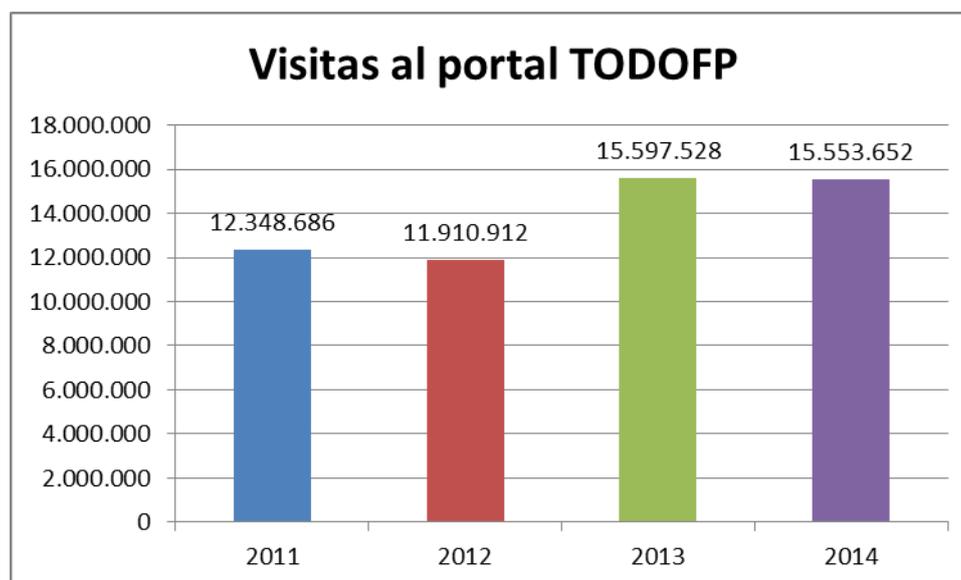
Baccalauréat

Cycles de Formation du Degré Moyen

Cycles de Formation du Degré Supérieur

En ce qui concerne le nombre de visites au Portail ToutFP, la distribution dans la période comprise entre les ans 2011 et 2014, a été la suivante:

Visites au portail TOUTFP⁴⁶



⁴⁶ N. del trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce graphique dans le texte original.

Tout au long de l'année 2015 on a constaté une notable augmentation de visites au portail TouFP, en étant le nombre de celle-ci à jour du 31 mai de 8.508.800. La prévision est que, à la fin de cette année il y a une hausse approximative d'un 10%, sur l'exercice précédent.

En ce qui concerne *l'interprétation donnée par le CEDS où l'on mentionne "L'orientation professionnelle est adressée principalement aux jeunes qui ont abandonné l'école, aux demandeurs d'emploi et aux personnes en chômage"*, nous nous permettons de préciser que l'orientation professionnelle, dans son aspect de vocation, est adressée aussi, et comme collectif qui ne peut pas être omis, au groupe de jeunes qui à la fin d'une étape éducative se trouvent en situation de choisir de différentes alternatives de formation et/ou professionnelles.

Nous entendons que l'interprétation donnée par le CEDS manque de cet aspect, qui devrait être compris, comme élément nécessaire pour réduire l'abandon éducatif des études comencées, qu'elles soient ou non obligatoires.

En ce qui concerne le domaine universitaire, la Stratégie Université 2015 adoptée par le Conseil des Ministres le 30 janvier 2009 à la demande du Ministère de l'Éducation prétend que les universités aident les étudiants et les citoyens en général à construire et développer leurs capacités de progrès personnel.

L'Université doit doter les étudiants des compétences nécessaires pour identifier, choisir et/ou reconduire alternatives de formation ou professionnelles, conformes à leur potentiel et projet vital.

Dans l'axe d'étudiants universitaires de la Stratégie dans le domaine de personnes est "**l'Orientatión et l'Insertión**". Cette orientation sera ouverte à tous les citoyens avec talent et disposés à étudier; en étant un élément essentiel pour la génération des chances, d'équité et de cohésion sociale.

Les Tableaux 1 et 2 présentent les programmes d'orientation et d'insertion professionnelle et les programmes d'information, orientation et support aux étudiants visés à la stratégie.

Tableau 1.
Programmes d'orientation et d'insertion professionnelle étudiants universitaires dans l'UE 2015

Programmes d'orientation et d'insertion professionnelle étudiants universitaires dans l'UE 2015
<ul style="list-style-type: none">• Création du portail des Étudiants et de l'Observatoire de la Vie des Étudiants.• Développement de conventions avec les Universités et les Communautés Autonomes pour l'élan et mise en oeuvre des Systèmes du Tutorat dans les études de Degré.• Développement de conventions et convocations pour l'élan de programmes d'action dans le domaine de l'orientation académique-professionnelle et l'insertion professionnelle.• Conventions de collaboration avec les associations d'anciens étudiants pour l'Promotion du réseau associatif et de communication et le développement de la carrière professionnelle. Essentiellement la collaboration dans l'Orientatión

<p>Professionnelle, la formation et certification, la collaboration internationale et institutionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaboration avec le Réseau National Universitaire des Affaires des Étudiants (RUNAE) pour la mise en oeuvre des politiques publiques des étudiants. • Collaboration et support aux Universités pour stimuler et dynamiser les services d'assistance aux étudiantes et diplômés. • Collaboration avec le Réseau National Universitaire des Affaires des Étudiants (RUNAE) pour la mise en oeuvre des politiques publiques des étudiants.

Tableau 2.

Programmes d'information, d'orientation et support aux étudiants	
Domaines d'Assistance aux Étudiants et Diplômés	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins d'orientation de vocation dans l'étape préalable aux études universitaires en facilitant la prise de décisions et le développement qui en résulte du projet professionnel et vital. • Besoins d'orientation personnelle, académique et sociale au début des études universitaires pour faciliter l'adaptation et le succès dans le choix des études. • Besoins d'orientation professionnelle collegial pour l'amélioration du rendement et la permanence dans l'université- • Besoins d'orientation professionnelle à la fin de la carrière pour faciliter les processus d'intégration dans le marché du travail, l'acquisition de compétences pour garantir une insertion de qualité et le suivi et le conseil de la carrière professionnelle.
Action du Tutorat	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les étudiants pour l'adaptation au nouveau contexte éducatif et titre universitaire • Faciliter le profit académique et personnel: <ul style="list-style-type: none"> ○ Apprentissage, ○ Ressources disponibles, ○ Capacités personnelles, ○ Intégration dans la vie académique, ○ Suivi et amélioration des résultats académiques, ○ Orientation dans les itinéraires au programme, ○ Conseil sur les programmes de bourses et mobilité, ○ Perspectives professionnelles, ○ Formation en compétences, ○ Promotion de la participation universitaire, etc. • Favoriser la transition vers le marché du travail et vers la formation continue.

--	--

Actuellement toutes les universités publiques ont des Services d'Orientation Professionnelle et de Formation Permanente.

Ci-après, on fournit les suivantes données comprenant toutes les **actions entamées d'information et d'orientation pour l'emploi et conseil pour le travail indépendant**, y compris l'assistance personnalisée. On comprend aussi le Plan Extraordinaire qui envisage l'intégration de 1.500 conseillers d'orientation et organisateurs pour renforcer l'assistance aux personnes demandeurs d'emploi.

En observant les données il faut prendre en considération que le Décret-loi Royal 2/2008, du 21 avril, de mesures d'impulsion à l'activité économique, avec une validité initiale de 2 ans et 2 prorogations postérieures. La dernière prorogation a été adoptée moyennant Décret-loi Royal 13/2010, du 3 décembre, en étendant la validité jusqu'au 31 décembre 2012.

ANNÉE	N° DE SERVICES	N° DE PERSONNES
2011	4.782.130	4.069.454
2012	5.263.388	4.443.011
2013	4.260.862	3.495.113
2014	5.119.758	4.140.262

Plan extraordinaire

(On montre des données des deux dernières années de validité du programme)

ANNÉE	N° DE SERVICES	N° DE PERSONNES DIFFÉRENTES
2011	906.255	704.136
2012	953.087	771.696

Article 10. Droit de formation professionnelle.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le cadre juridique est réglementé, à titre basique, par les normes suivantes:

- Loi Organique 8/1985, du 3 juillet régulatrice du Droit à l'Éducation.

- Loi Organique 5/2002, du 19 juin, des Qualifications et de la Formation Professionnelle.
- Loi Organique 2/2006, du 3 mai, de l'Éducation.
- Loi Organique 8/2013, du 9 décembre, pour l'amélioration de la qualité éducative.
- Décret Royal 1224/2009, du 17 juillet, de reconnaissance des compétences professionnelles acquises par expérience professionnelle.

NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES

Décret-loi Royal 1/2011, du 11 février, de mesures urgentes pour promouvoir la transition à l'emploi stable et la requalification professionnelle des personnes en chômage.

Décret-loi Royal 3/2011, du 18 février, de mesures urgentes pour l'amélioration de l'employabilité et la réforme des politiques actives d'emploi.

Loi Organique 4/2011, du 11 mars, complémentaire de la Loi d'Économie Soutenable, en vertu de laquelle l'on modifie les Lois Organiques 5/2002, du 19 juin, des Qualifications et de la Formation Professionnelle, 2/2006, du 3 mai, de l'Éducation et 6/1985, du 1^{er} juillet, du Pouvoir Judiciaire.

Arrêté PRE/910/2011, du 12 avril, en vertu duquel l'on crée la Commission Interministérielle pour le suivi et l'évaluation de la procédure de reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle.

Décret Royal 1147/2011, du 29 juillet, en vertu duquel l'on établit l'aménagement général de la formation professionnelle du système éducatif.

Décret-loi Royal 14/2011, du 16 septembre, de mesures complémentaires en matière de politiques d'emploi et de régulation du régime d'activité des Forces et Corps de Sécurité de l'État.

Décret Royal 1543/2011, du 31 octobre, en vertu duquel l'on règle les travaux pratiques non du travail en entreprises. (Correction d'erreurs Journal Officiel de l'état N° 308, du 23 décembre 2011).

Loi 3/2012, du 6 juillet, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail.

Décret Royal 1529/2012, du 8 novembre, en vertu duquel l'on développe le contrat pour la formation et l'apprentissage et l'on établit les bases de la formation professionnelle double.

Décret-loi Royal 1/2013, du 25 janvier, en vertu duquel l'on proroge le programme de requalification professionnelle des personnes qui épuisent leur protection pour chômage et l'on prend des mesures urgentes pour l'emploi et la protection sociale des personnes en chômage.

Arrêté ESS/1897/2013, du 10 octobre, en vertu duquel l'on développe le Décret Royal 34/2008, du 18 janvier, par lequel on règle les certificats de professionalisme et les décrets royaux par lesquels l'on établit des certificats de professionalisme promulgués pour leur application. (Correction d'erreurs Journal Officiel de l'État n° 307, du 24 décembre 2013).

Arrêté ESS/2198/2013, du 21 novembre, en vertu duquel l'on distribue territorialement pour l'exercice économique de l'année 2013, pour sa gestion par les communautés autonomes avec des compétences assumées, subventions du domaine du travail financées et imputées au Budget de l'État. (Correction d'erreurs Journal Officiel de l'État n° 76, du 28 mars 2014).

Arrêté ESS/2518/2013, du 26 décembre, en vertu duquel l'on règle les aspects de formation du contrat pour la formation et l'apprentissage, en développement du Décret Royal 1529/2012, du 8 novembre, en vertu duquel l'on développe le contrat pour la formation et l'apprentissage et l'on établit les bases de la formation professionnelle double. (Correction d'erreurs Journal Officiel de l'État n° 26, du 30 janvier 2014), (Modifié par l'Arrêté ESS/41/2015, du 12 janvier).

Décret Royal 127/2014, du 28 février, en vertu duquel l'on règle d'aspects spécifiques de la Formation Professionnelle Basique des enseignements de formation professionnelle du système éducatif, l'on adopte quatorze titres professionnels basiques, l'on fixe leurs programmes d'enseignement basiques et l'on modifie le Décret Royal 1850/2009, du 4 décembre, sur la délivrance de titres académiques et professionnels correspondants aux enseignements établis dans la Loi Organique 2/2006, du 3 mai, de l'Éducation.

Décrets Royaux en vertu desquels l'on établit chacun des titres de Formation Professionnelle.

Outre ces normes de caractère basique, chacune des Communautés Autonomes, le cas échéant, a développé une réglementation propre qui peut avoir rang de loi ou de décret.

Les programmes d'enseignement correspondants aux Titres de Formation Professionnelle, compétence du Gouvernement, sont élaborés par les Communautés Autonomes, dans le domaine de leurs compétences, en respectant les teneurs minimales recueillies dans le Décret Royal par lequel l'on établit chacun des titres.

Il y a d'autres normes d'un moindre rang qui règlent d'aspects spécifiques.

DESCRIPTION DES MESURES PRISES

Formation Professionnelle

Le développement du cadre juridique est effectué progressivement conformément aux calendriers de mise en oeuvre dans chacune des normes. À titre général, depuis la promulgation de la Loi Organique 2/2006, de l'Éducation, on a élaboré et publié un total de 148 titres de Formation Professionnelle (21 de Formation Professionnelle Basique, 51 du Degré Moyen et 76 du Degré Supérieur), et d'eux 108 ont été élaborés et publiés dans la période comprise entre les ans 2011 et 2014.

On continue, dans le cadre des Programmes de Coopération Territoriale, avec l'incitation d'actions de qualité en Formation Professionnelle, comme la tenue des Championnats Nationaux de Formation Professionnelle (Spain Skills), ainsi qu'avec le financement

périodique, moyennant des transferts de fonds par Accord du Conseil des Ministres aux Communautés Autonomes, lorsque les disponibilités budgétaires le permettent, pour le lancement de convocations d'évaluation et justification de compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle, et par voies non officielles de formation (Réglementation Décret Royal 1224/2009).

Par ailleurs, on a réglé les modalités d'offre d'enseignements de Formation Professionnelle du Système Éducatif spécifiques pour personnes adultes, en permettant aux citoyens de concilier d'une façon appropriée les obligations professionnelles ou familiales avec le processus d'apprentissage permanent dans le domaine de la Formation Professionnelle. En ce sens il faut souligner les suivantes possibilités:

- Inscription partielle de modules de Cycles de Formation.
- Offre de modules
- Enseignements en régime du soir et de nuit.
- Enseignements à distance à travers de Plate-forme e-learning. Pour cette modalité l'on a développé des matériels pour un total de 103 titres (voir les chiffres au paragraphe suivant), en étant offerts à travers les plate-formes propres de chacune des Communautés Autonomes. Les matériels élaborés ont été financés en entier par le Ministère de l'Éducation, la Culture et le Sport, dans le cadre des Programmes de Coopération Territoriale.

Indépendamment des offres de formation pour les adultes, on doit remarquer que les élèves de Formation Professionnelle, en régime ordinaire de scolarisation, a un nombre très élevé de personnes adultes qui choisissent cette voie de formation.

Formation Professionnelle pour l'Emploi

On est en train de stimuler un processus de réformes et améliorations de la formation professionnelle pour l'emploi qui partagent l'objectif commun d'améliorer l'employabilité des travailleurs pour faciliter leur accès et permanence dans le marché du travail. Il s'agit de réformes et améliorations qui sont en stimulant dès suivants domaines:

- La Réforme du Travail de 2012
- Les bases régulatrices des convocations de formation, et
- La révision du modèle en vigueur de FPE dans le cadre du Dialogue Social.

Ce processus de réformes et améliorations conclura avec un nouveau cadre réglementaire, qui impliquera la révision du sous-système de formation professionnelle pour l'emploi dans son ensemble et du réseau de normes qui règlent ce cadre réglementaire, constitué actuellement par le Décret Royal 395/2007, du 23 mars, et ses normes complémentaires et de développement.

Logiquement, le processus de révision sera effectué en cohérence avec les accords qui, le cas échéant, soient adoptés dans le cadre du dialogue social, avec les rapports de la Cour des Comptes et avec la récente doctrine de la Cour Constitutionnelle en cette matière. En particulier, dans l'Accord de propositions pour la négociation tripartite pour renforcer la croissance et l'emploi", signé le 29 juillet 2014, le Gouvernement et les Partenaires Sociaux ont manifesté la volonté de transformer le système de formation professionnelle pour

l'emploi, sur la base du dialogue social, pour garantir trois objectifs stratégiques qui doivent prévaloir:

1. Garantie de l'exercice du droit à l'information des travailleurs, employés et personnes en chômage, en particulier, les plus vulnérables.
2. Contribution effective de la formation à la compétitivité des entreprises.
3. Efficience et transparence dans la gestion des ressources publiques.

Pour cela, dans la Table de Dialogue Social on a accordé les principes qui devront régir le système de formation professionnelle pour l'emploi:

1. L'exercice du droit individuel à la formation professionnelle pour l'emploi, la garantie et l'égalité d'accès des travailleurs et des entreprises à une formation liée aux besoins de ceux-ci.
2. L'anticipation aux demandes et changements du modèle productif, comme la voie essentielle pour renforcer la qualité et l'efficacité de la formation.
3. L'unité du marché du travail et la libre circulation des travailleurs dans le développement des actions de formation.
4. La négociation collective et le dialogue social comme instrument de développement du système de formation professionnelle pour l'emploi dans le domaine du travail, ainsi que la participation des Partenaires Sociaux au gouvernement du système, et en particulier à l'élaboration, planification, programmation, contrôle, suivi et évaluation de l'offre de formation, notamment de l'offre adressée aux travailleurs occupés.
5. La qualité, l'efficacité, l'efficience et la transparence dans la gestion, ainsi que l'engagement de tous les agents impliqués dans le but de doter de prestige et reconnaissance au système de formation professionnelle pour l'emploi.
6. La stabilité, la sécurité et la certitude permettant la planification stratégique et promouvant l'investissement en ressources informatiques.
7. L'articulation du système à travers la coordination et la coopération interadministrative dans le cadre de la compétence réglementaire de l'État permettant la souplesse et l'optimisation des ressources destinées au système.
8. L'impulsion à la formation programmée par l'entreprise pour ses travailleurs eux-mêmes, avec la participation de la représentation légale des travailleurs, comme une voie agile et souple de répondre aux besoins plus instantanés et proches des entreprises et travailleurs.
9. Le renforcement des systèmes d'information, le suivi et le contrôle, l'évaluation permanente dans toutes les étapes du processus de formation, y compris la mesure

appropriée de son impact et l'engagement à l'amélioration continue, dans le cadre des instruments qui soient convenus avec la présence de l'Administration et des organisations syndicales et patronales.

10. Accès à un financement suffisant, stable et équitable, sous le respect de l'unité de caisse et le caractère finaliste de la quote-part de formation professionnelle, qui devra être gérée en régime de concurrence compétitive ouverte à tous les fournisseurs de formation, publics et privés, accrédités conformément à la réglementation en vigueur, pour donner toute la programmation de formation des différentes Administrations publiques.

Conformément à ces 10 principes, et pour donner application aux objectifs mentionnés, le Gouvernement et les Partenaires Sociaux se sont engagés à ce que le nouveau modèle soit opérationnel et résulte d'application à tout le système de formation professionnelle pour l'emploi dans le domaine du travail, à partir du 1^{er} janvier 2015.

Depuis lors, les réunions de la Table de Dialogue Social a suivi son cours, on a travaillé intensément dans la proposition de réforme du système de formation professionnelle pour l'emploi dans le domaine du travail et, en conséquence, le Gouvernement maintient sa ferme volonté que le nouveau modèle commence à être opérationnel dans les premiers mois de cette année 2015. Et cela, sans préjudice des avancements et améliorations qui sont en train d'être introduits à partir de la Réforme du Travail de 2012 dans les bases régulatrices de subventions et dans les convocations gérées par l'Administration Générale de l'État.

D'autre part, la Réforme du Travail, adoptée par la Loi 3/2012, a misé clairement sur améliorer la formation des travailleurs. Précisément, l'axe basique de la réforme en cette matière c'est la reconnaissance de la formation professionnelle comme un droit individuel. Pour cette raison, la mentionnée Loi introduit un nouveau droit des travailleurs: le droit à la formation qui est mis en oeuvre à travers la reconnaissance individuelle de chacun des travailleurs à recevoir 20 heures de formation annuelles, accumulables jusqu'à cinq ans, ainsi que l'obligation de l'entreprise de faciliter l'adaptation nécessaire aux travailleurs lorsqu'on aurait lieu des changements technologiques ou d'autre nature.

L'objectif est celui d'assurer l'adaptation continue de l'employé aux besoins changeants du poste de travail, ainsi que renforcer sa préparation professionnelle et son employabilité.

Dans ce contexte, on a créé la compte de formation associée au numéro de Sécurité Sociale du travailleur qui contiendra tout son itinéraire de formation, ce qui facilitera la justification de ses connaissances et adresses, et l'élaboration et suivi d'itinéraires d'emploi personnalisés. Ce compte sera l'un des instruments clé du nouveau système intégré d'information, où l'on est déjà à travailler, et qui sera renforcé dans le nouveau modèle de formation professionnelle pour l'emploi.

De même, la Loi 3/2012 a modifié l'article 11.2 de la Loi du Statut des Travailleurs pour étendre les possibilités du contrat pour la formation et l'apprentissage, dont la nouvelle réglementation et postérieur développement (Décret Royal 1529/2012, du 8 novembre, et Arrêté ESS/2518/2013) ont jété les bases pour la mise en oeuvre de la formation professionnelle double à travers le contrat mentionné. En tout, depuis la réforme du travail de 2012 et jusqu'au 31 décembre 2014, on a signé 306.549 **contrats pour la formation et**

l'apprentissage, ce qui est traduit par un élevé nombre de jeunes qui sont en train d'avoir accès à une formation double, en combinant ainsi l'apprentissage théorique avec son application dans un contexte réel d'entreprise.

Enfin, il faut souligner aussi que la loi 3/2012 a octroyé un certain rôle primordial aux entités et centres de formation dans l'élaboration et planification de la formation professionnelle pour l'emploi, ainsi que dans la gestion des plans de formation adressés aux travailleurs occupés, un rôle qui autrefois était réservé aux partenaires sociaux. Pour cela, et au moins dans le domaine de l'État, les convocations de subventions publiées depuis 2012 ont été ouvertes progressivement à la concurrence de centres et entités de formation, une ouverture qui sera total après la réforme du système de formation professionnelle pour l'emploi.

Le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, avec la publication de l'Arrêté ESS/1726/2012, du 2 août, qui modifie l'Arrêté TAS/718/2008, du 7 mars, a introduit d'importantes améliorations dans les bases régulatrices des convocations de plans de formation adressés aux travailleurs, avec deux prémisses:

1. L'application de la concurrence compétitive, en respectant les principes d'objectivité, égalité, transparence et publicité.
2. Une gestion plus efficiente des plans de formation, surtout dans un cadre budgétaire comme l'actuel de faibles ressources.

En résumé, les principales améliorations introduites dans les convocations des dernières trois années ont été les suivantes:

- L'exigence de participation de personnes en chômage en certains plans de formation adressés prioritairement à personnes occupées d'un pourcentage minimum du 30%.
- La prise de mesures pour améliorer l'efficacité, par exemple, on a réduit les coûts associés du 20% jusqu'au 10%. Néanmoins, ce pourcentage pourra être augmenté jusqu'au 15% lorsqu'il s'agit de mettre en marche d'actions de formation liées aux certains domaines prioritaires, comme ceux concernant l'internationalisation des entreprises, l'entreprise, l'innovation et le développement technologique des processus de production.
- L'intégration d'une nouvelle typologie de plans de formation, réservés à la gestion des centres et adressés à l'obtention de certificats de professionnalisme correspondants à occupations avec plus grandes perspectives d'emploi, selon les études prospectives effectuées à ce sujet par le SEPE, la FTPE et l'INCUAL.
- L'impulsion donnée à la téléformation ou e-learning au moment de donner les actions de formation et la suppression de la modalité de la formation à distance traditionnelle au moment de donner les certificats de professionnalisme.
- L'adoption tous les ans d'un programme spécifique pour l'amélioration de l'employabilité et la qualification des jeunes en chômage.
- L'intégration à la convocation 2014 des recommandations effectuées par la Cour des Comptes dans son rapport de contrôle de la formation d'offre gérée à travers la Fondation Tripartite.

Outre ces améliorations et avancements dans la formation d'offre pour travailleurs occupés et en chômage, on a renforcé la formation programmée par les entreprises pour leurs travailleurs (système de bonifications), en dotant cette initiative de formation du financement suffisant pour satisfaire aux besoins de formation posés tous les ans par les entreprises pour leurs travailleurs.

Enfin, le Service Public d'Emploi de l'État effectue annuellement une convocation d'un plan spécifique de domaine de l'état d'amélioration de l'employabilité, la qualification et l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 30 ans; tout en comprenant dans ces convocations les bénéficiaires du Système National de Garantie des Jeunes.

Dans la dernière convocation de ce programme on a compris d'actions de formation avec engagement de contrats; actions de formation liées à l'obtention de certificats de professionnalisme et de compétences clés; et actions de formation adressées à l'acquisition de compétences en langue étrangère et compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC).

En ce qui concerne le **domaine universitaire**, le Décret Royal 1618/2011, du 14 novembre, sur la reconnaissance des études dans le domaine de l'éducation supérieure règle l'équivalence entre la Formation Professionnelle de Degré Supérieur et les études de Degré Universitaire en pouvant faire l'objet de reconnaissance les titres de diplômés en enseignements artistiques, les titres de technicien supérieur en arts plastiques et dessin, les titres de technicien supérieur en formation professionnelle et les titres de technicien sportif supérieur.

Le Portail TodoFP.es fournit toute l'information sur les procédures et équivalences entre FP du Degré Supérieur et Degrés Universitaires.

<http://www.todofp.es/todofp/pruebas-convalidaciones/convalidaciones-equivalencias/convalidaciones.html>

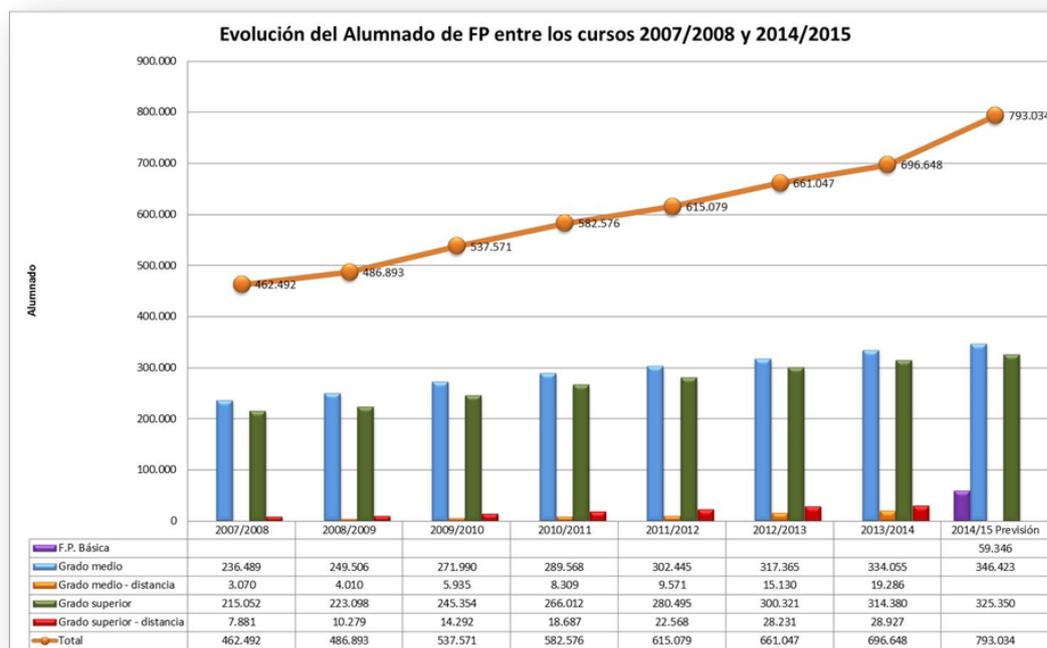
À son tour, le Décret Royal 1224/2009, du 17 juillet, de reconnaissance des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle, établit les procédures et conditions pour l'évaluation et la justification de compétences professionnelles acquises à travers l'expérience professionnelle ou par des voies non officielles d'éducation.

Le portail Annuaire du Travail – Formation professionnelle pour l'emploi fournit toute l'information et procédures pour la reconnaissance d'expérience professionnelle et apprentissage non officiel.

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4-10-8.htm

DONNÉES NUMÉRIQUES, STATISTIQUES

Les dépenses destinées aux enseignements de Formation Professionnelle de Système Éducatif ne sont pas désagrégées des dépenses conjointes pour les enseignements non universitaires, c'est pourquoi on ne peut pas donner des chiffres concrets.



nombre des élèves a passé de 582.536 élèves dans l'année scolaire 2010/2011⁴⁷ à 696.648 dans l'année scolaire 2013/2014, ce qui implique que dans la période prise en considération pour le rapport l'accroissement a été d'un 19,58%. Dans le graphique on montre une tendance soutenue pour les suivantes années scolaires tout en devant prendre en compte, en outre, que dans l'année scolaire 2014/2015 on a mis en oeuvre un nouveau niveau éducatif de Formation Professionnelle Basique.

Il n'y a pas une quantification directe du nombre de professeurs qui s'occupent de ces élèves, mais on peut faire un calcul précis en prenant en considération que chacun des groupes d'élèves a une horaire d'enseignement de 30 heures par semaine, assurées par une moyenne de 1,42 professeurs, avec une activité de cours directe de 21 heures (on exclue les heures complémentaires et d'autres consacrées à gardes, bibliothèques et d'autres fonctions).

Le Décret-loi Royal 14/2012, du 20 avril, de mesures urgentes de rationalisation des dépenses publiques dans le domaine de l'éducation, a introduit, aux termes qui sont exposés ci-après, une variation dans la journée de travail des professeurs, ainsi que dans les mécanismes de remplacement de celui-là qui serait exclu:

Article 3. Journée de cours.

- 1. La partie de cours de la journée hebdomadaire du personnel enseignant qui donne les enseignements réglementés dans la Loi Organique 2/2006, du 3 mai, d'Éducation, en centres publics et privés soutenus avec des fonds publics sera, au minimum, de 25 heures dans l'éducation des enfants et primaire et de 20 heures dans les autres enseignements, sans préjudice des situations de réduction de journée visées à la réglementation en vigueur.*

⁴⁷ N. del Trad.: Veuillez voir les chiffres et données du graphique dans le texte original.

2. *Le régime de compensation avec d'heures complémentaires sera au maximum d'une heure complémentaire pour chaque période de cours, et seulement pourra être calculée à partir des minimums auxquels concerne le paragraphe précédent.*

Article 4. Remplacement des professeurs.

Dans les centres enseignant publics, la nomination de fonctionnaires intérimaires par remplacement transitoire des professeurs titulaires aura lieu uniquement lorsqu'on aurait passé dix jours de cours depuis la situation qui donne lieu à cette nomination. La période de dix jours de cours préalable à la nomination du fonctionnaire intérimaire devra être assurée avec les ressources du centre enseignant lui-même.

Ce qui est stipulé dans le paragraphe précédent sera également d'application aux remplacements des professeurs dans les centres enseignant privés soutenus avec des fonds publics.

La norme permet aussi (article 2), d'étendre la ratio élève/professeur jusqu'au 20%. À la suite de cela, le nombre des professeurs a diminué dans la période prise en considération, en pouvant considérer que le total du corps enseignant qui donne d'enseignements de Formation Professionnelle a passé de 48.543 dans l'année 2011 à 41.749 dans l'année 2014.

En ce qui concerne le nombre de centres qui donnent ces enseignements, a resté constant tout au long de la période prise en considération, le dernier chiffre publié par la Sous-Direction Générale de Statistiques et Études du MECD étant de 3.015 centres, dans l'année académique 2012/2013.

Chiffres correspondants à l'évolution du nombre d'élèves en Formation professionnelle à distance.⁴⁸

Élèves par âge en CYCLES DE FORMATION DU DEGRÉ SUPÉRIEUR⁴⁹

	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Grado medio - distancia	3.070	4.010	5.935	8.309	9.571	15.130	19.286
Grado superior - distancia	7.881	10.279	14.292	18.687	22.568	28.140	28.927

Contrats de formation et apprentissage

Deuis la réforme du travail de l'année 2012 et jusqu'à 31 décembre 2014, on a signé 306.549 contrats pour la formation et l'apprentissage.

Nombre d'entreprises accueillies à la voie de formation prévue dans la Loi 3/2012, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail

Actuellement presque 480.000 entreprises ont recours à cette voie de formation, ce qui implique le 30% du tissu productif. Ce taux de couverture atteint le 61% dans les PME (10-250 travailleurs) et le 93% dans la grande entreprise.

Nombre de travailleurs formés avec cette voie de formation

On a formé plus de 2,4 millions de travailleurs dans l'année 2014.

Article 15. Droit des personnes physiques ou mentalement handicapées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale.

COMMENTAIRE GÉNÉRAL SUR LE CADRE RÉGLEMENTAIRE.

L'article 9 de la Constitution Espagnole établit dans son numéro 2 qu'il correspond *aux pouvoirs publics promouvoir les conditions pour que la liberté et l'égalité de l'individu et des groupes où l'on intègre soient réelles et effectives; franchir les obstacles empêchant ou rendant difficile sa plénitude et faciliter la participation de tous les citoyens à la vie politique, économique, culturelle et sociale*".

Par ailleurs, l'article 14 du Texte Constitutionnel établit que *"Les ressortissants espagnols sont égaux devant la loi, sans qu'on puisse prévaloir aucune discrimination en raison de*

⁴⁸ N. del Trad.: Veuillez voir les chiffres et données de ce graphique dans le texte original.

⁴⁹ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce graphique dans le texte original.

naissance, race, sexe, religion, opinion ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale”.

Et l'article 49 de la Constitution Espagnole établit que *“Les pouvoirs publics effectueront une politique de prévision, traitement, rééducation et intégration des personnes handicapées physiques, sensorielles et psychiques, auxquelles prêtera l'assistance spécialisée qui requièrent et leur protégera notamment pour la jouissance des droits que ce Titre accorde à tous les citoyens”.*

NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES

Loi 26/2011, du 1^{er} août, d'adaptation réglementaire à la Convention Internationale sur les droits des personnes handicapées (<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13241>)

Avec cette Loi, qui modifie 19 lois, on consacre le changement de l'approche des politiques sur handicap et qui dépasse définitivement la perspective d'assistance du handicap pour aborder une perspective fondée sur les droits humains. Avec cela, on passe de cette façon à considérer les personnes handicapées pleinement comme des sujets titulaires de droits et non comme simples objets de traitement et protection sociale.

Outre modifier les **définitions** de ce qu'on entend par égalité des chances, et de qui sont les personnes handicapées, on règle les **infractions et sanctions** en matière d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées. Ainsi, par exemple, on établit des sanction accessoires lorsque les infractions soient graves ou très graves, consistantes à l'interdiction de concourir à des procédures d'octroi d'aides officielles, comme sont les subventions ou toutes autres aides dans le secteur d'activité, auquel domaine a lieu l'infraction, pour une période maximale d'un an, dans le cas d'infractions graves, et de deux ans, dans le cas d'infractions très graves.

Lorsque les infractions soient très graves, en outre les organes compétents proposeront la suppression, annulation ou suspension totale ou partielle des aides officielles. La commission d'une infraction très grave par les institutions qui prêtent les services sociaux pourra entraîner l'interdiction pour l'exercice des activités de soin, tant pour les personnes physiques que juridiques, pour un délai maximum de cinq ans.

Il faut souligner aussi la réglementation de l'**Observatoire de l'État du Handicap**. Il s'agit d'un instrument technique de l'Administration Générale de l'État qui est chargé du recueil, systématisation, mise à jour, génération d'information et diffusion concernant le domaine du handicap. Tous les ans, élaborera un rapport vaste et intégral sur la situation et l'évolution du handicap en Espagne, qui sera adressé au Conseil National du Handicap pour connaissance et débat.

Décret-loi Royal 14/2011, du 16 septembre, de mesures complémentaires en matière de politiques d'emploi et de réglementation du régime d'activité des Forces et Corps de Sécurité de l'État
(<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-14910>)

On modifie l'article 25 de la Loi 56/2003, du 16 décembre, d'Emploi, article qui concerne l'**identification et domaines des politiques actives d'emploi**”, en comprenant entre ceux-ci

les personnes handicapées, en précisant que, en ce qui concerne les personnes handicapées, l'on stimulera leur engagement tant dans l'emploi ordinaire que dans l'emploi protégé à travers les Centres Spéciaux d'Emploi.

Décret Royal 1542/2011, du 31 octobre, en vertu duquel l'on adopte la Stratégie Espagnole d'Emploi 2012-2014.

Décret-loi Royal 3/2011, du 14 novembre, en vertu duquel l'on adopte le texte codifié de la Loi des Contrats du Secteur Public

<http://www.boes.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17887>)

- Dans l'article 60 **on interdit d'engager avec le secteur public** aux personnes qui auraient été sanctionnées à titre définitif pour infraction grave en matière d'intégration professionnelle et d'égalité des chances et non discrimination des personnes handicapées ou pour infraction très grave en matière sociale conformément à la Loi sur Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social.
- Dans la disposition additionnelle quatrième, concernant l'"Engagement avec entreprises ayant dans leur personnel des personnes handicapées ou en situation d'exclusion sociale et avec d'entités sans but lucratif", recueille les prévisions de la Loi 26/2011, du 1^{er} août. Selon cette réglementation les organes d'engagement, outre exiger entre la documentation obligatoire celle qui justifie l'application de l'obligation de réserve du 2% pour les personnes handicapées (ou la mesure alternative) pourront établir dans les cahiers des clauses administratives particulières la **préférence dans l'adjudication** des contrats aux entreprises publiques ayant dans leur personnel un nombre de travailleurs avec un handicap supérieur au 2%.
- De même, dans la disposition additionnelle cinquième l'on prévoit la possibilité de **réserver la participation** aux procédures d'adjudication de contrats à Centres Spéciaux d'Emploi, ou réserver son exécution dans le cadre de programmes d'emploi protégé, lorsqu'au moins le 70% des travailleurs touchés soient des personnes handicapées qui, étant donné la nature ou la gravité de leurs déficiences, ne peuvent pas exercer une activité professionnelle en des conditions normales.

Loi 3/2012, du 6 juillet, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail.

Le paragraphe 3 de la disposition finale douzième de la Loi 3/2012 a établi que *“le Gouvernement, tout au long de cette législature, réglera un nouveau cadre légal de mesures de l'état de politiques actives d'emploi adressées d'une façon intégrée à favoriser l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, qui établira les teneurs minimales qui seront d'application dans l'ensemble de l'État. Transitoirement les actions et mesures qui peuvent effectuer les Communautés Autonomes concernant les politiques actives d'emploi adressées aux personnes handicapées devront respecter les teneurs communes recueillies dans les mesures de l'état d'insertion professionnelle de personnes handicapées prévues dans*

la Stratégie Espagnole d'Emploi 2012-2014 adoptée par Décret Royal 1542/2011, du 31 octobre”.

De même, la disposition finale seizième de cette même Loi a établi que *“le Gouvernement, dans un délai de douze mois depuis l'entrée en vigueur de cette Loi, enverra aux Cortes Générales un Projet de Loi de promotion de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, dans le but d'établir un nouveau système de promotion qui aide à la création et maintien de l'emploi de qualité de ces personnes, consultation préalable aux Communautés Autonomes, aux partenaires sociaux et aux associations les plus représentatives des personnes handicapées et leurs familles”.*

Par ailleurs, dans la Conférence Sectorielle d'Emploi et des Affaires Professionnelles, tenue le 11 avril 2013, les Communautés Autonomes et le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale ont convenu les lignes d'action où est fondée la nouvelle stratégie qui suivent les politiques actives d'emploi en Espagne à partir de 2013.

La clé du changement au nouveau modèle de politiques actives d'emploi est à passer d'un modèle de financement et de gestion articulé autour d'instruments juridiques pensés pour des programmes établis d'une façon centralisée, à un nouveau cadre, conformément aux compétences des Communautés Autonomes et dans le cadre de l'Unité de Marché, de financement, d'exécution, de contrôle et d'évaluation orienté vers la réalisation de certains objectifs, en suivant des directives et axes prioritaires d'action.

Décret-loi Royal 1/2013, du 29 novembre, en vertu duquel l'on adopte le Texte Codifié de la Loi Générale de Droits des Personnes handicapées et de leur inclusion sociale
(<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>)

Ce Décret Royal a été promulgué conformément aux mandats de la Constitution Espagnole et à la teneur de la Convention Internationale sur les droits des personnes handicapées de 2006.

Effectuer le travail de refonte, en régularisant, en éclairant et en harmonisant les trois lois suivantes:

- La Loi 13/1982, du 7 avril, d'intégration sociale des personnes handicapées (LISMI),
- La Loi 51/2003, du 2 décembre, d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées (LIONDAU),
- La Loi 49/2007, du 26 décembre, en vertu de laquelle l'on établit le régime d'infractions et de sanctions en matière d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées.

Dans son article 1, on établit qui a pour but a) *“Garantir le droit à l'égalité des chances et de traitement, ainsi que l'exercice réel et effectif des droits pour part des personnes handicapées en égalité de conditions par rapport au reste des citoyens et citoyennes, à travers la promotion de l'autonomie personnelle, de l'accessibilité universelle, de l'accès à l'emploi, de l'inclusion dans la communauté et la vie indépendante et de l'éradication de toute forme de*

discrimination conformément aux articles 9.2, 10, 14 et 49 de la Constitution Espagnole et à la Convention Internationale sur les Droits des Personnes Handicapées et les traités et accords internationaux ratifiés par l'Espagne", b) "Établir le régime d'infractions et de sanctions qui assurent les conditions essentielles en matière d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées".

Le chapitre VI^{ème} développe le droit au travail et l'égalité de traitement et des chances des personnes handicapées dans l'accès à l'emploi et dans les conditions de travail. Entre d'autres questions, on remarque que les personnes handicapées peuvent exercer leur droit au travail à travers l'emploi ordinaire, l'emploi protégé et l'emploi indépendant.

En ce qui concerne l'emploi ordinaire, le Décret-loi Royal 1/2013 prend une sorte de mesures pour prévenir ou compenser les désavantages provoqués pour le handicap comme garantie de la pleine égalité au travail, comme sont les Services d'emploi avec appui et la prévision de quote-part de réserve de postes de travail pour personnes handicapées, une question qui est réglementée dans l'article 42 du Décret-loi Royal 1/2013⁵⁰.

En ce qui concerne l'emploi protégé, le mentionné Décret-loi Royal 1/2013 envisage les centres spéciaux d'emploi et les enclaves du travail. En particulier, les centres spéciaux d'emploi ont pour but, assurer un emploi rémunéré pour les personnes handicapées et faciliter leur inclusion dans l'emploi ordinaire, pour ce qui leur personnel sera constitué pour le grand nombre de personnes travailleuses handicapées qui permet la nature du processus productif, en établissant un minimum du 70% du personnel. Eu égard aux spéciales caractéristiques qui coïncident dans ces centres spéciaux d'emploi, on établit la possibilité que les administrations publiques puissent établir des compensations économiques pour aider à leur viabilité.

Décret-loi Royal 8/2014, du 4 juillet, d'adoption de mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficience.

L'une des pièces clés de la réforme des politiques d'action pour l'emploi est le **renouvellement du cadre réglementaire légal actuel**. Pour cela, on a procédé à adapter la

⁵⁰ **Article 42.** *Quote-part de réserve de postes de travail pour personnes handicapées.*

1. *Les entreprises publiques et privées qui emploient un nombre de 50 ou plus travailleurs seront obligées à ce que d'entre eux, au moins, le 2% soient travailleurs handicapés. Le calcul mentionné précédemment sera effectué sur le total du personnel de l'entreprise correspondante, quel que soit le nombre de centres de travail de l'entreprise et quelle que soit la forme d'engagement du travail qui lie aux travailleurs de l'entreprise. Également on entendra qu' seront compris dans ce calcul les travailleurs handicapés qui se trouvent à chaque instant en prêtant des services dans les entreprises publiques ou privées, en vertu des contrats de mise à disposition que ces entreprises ont conclu avec d'entreprise de travail temporaire.*

D'une façon exceptionnelle, les entreprises publiques et privées pourront être exemptées de cette obligation, d'une façon partielle ou totale, soit à travers d'accords recueillis dans la négociation collective sectoriel du domaine de l'état et, à défaut, du domaine inférieur, comme tenu de ce qui est stipulé dans l'article 83.2 et 3 du Texte Codifié de la Loi du Statut des Travailleurs, adopté par le Décret-loi Royal 1/1995, du 24 mars, soit par choix volontaire de l'employeur, dûment communiqué à l'autorité du travail, et à la condition que dans les deux cas seraient appliquées les mesures alternatives qui soient déterminées réglementairement.

2. *Dans les offres d'emploi public on réservera un pourcentage pour être couvert pour les personnes handicapées, aux termes établis dans la réglementation régulatrice de la matière.*

Loi 56/2003, du 16 décembre, d'Emploi, au nouveau modèle de politiques d'action pour l'emploi, moyennant le Décret-loi Royal 8/2014, du 4 juillet, d'adoption de mesures urgentes pour la croissance, la compétitivité et l'efficacité. Postérieurement, moyennant Décret Royal 75/2014, du 5 septembre, on adopte la **Stratégie Espagnole d'Action pour l'Emploi 2014-2016**, où l'on prévoit l'élaboration de trois nouveaux Règlements: **Règlement d'Emploi, Règlement de Services et Règlement de Formation Professionnelle pour l'Emploi** (ces deux derniers déjà adoptés).

Le Règlement d'Emploi établira la réglementation qui donnera support aux différents programmes qui peuvent exécuter les Communautés Autonomes en matière d'Promotion de l'emploi, en régissant les aspects essentiels des "programmes communs" qui pourront être appliqués et, le cas échéant, développés dans leurs aspects non essentiels, par toutes les parties integrantes du Système National d'Emploi.

En tout cas, ce développement réglementaire comprendra un cadre réglementaire de programmes publics de Politiques Actives d'Emploi adressés d'une façon intégrée à favoriser l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, qui établira les teneurs minimales qui seront d'application dans l'ensemble de l'État; dans ce nouveau cadre on peut comprendre de nouvelles mesures, ou modifications des mesures actuelles, tout cela évidemment dans le but de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi du collectif des personnes handicapées.

Du point de vue de formation, il faudrait citer:

- Décret Royal 1147/2011, du 29 juillet, en vertu duquel l'on établit l'aménagement général de la formation professionnelle du système éducatif. Articles 3, 5 et 55.
- Décret Royal 127/2014, du 28 février, en vertu duquel l'on règle d'aspects spécifiques de la Formation Professionnelle Basique des enseignements de formation professionnelle du système éducatif, on adopte quatorze titres professionnels basiques, on fixe leurs programmes d'enseignement basiques et l'on modifie le Décret Royal 1850/2009, du 4 décembre, sur la délivrance de titres académiques et professionnels correspondants aux enseignements établis dans la Loi Organique 2/2006, du 3 mai, d'Éducation. Disposition additionnelle quatrième.

DESCRIPTION DES MESURES PRISES

Les offres de formation pour les élèves avec des besoins spécifiques d'appui éducatif sont effectuées par les Communautés Autonomes, dans le domaine de leurs compétences, et conformément aux particularités des élèves desquels s'occupent. Ces offres peuvent adopter les suivantes typologies.

Mesures concernant la Formation Professionnelle

En ce qui concerne la formation professionnelle et les personnes handicapées, ce collectif participe des mêmes mesures que le reste de travailleurs et, afin de garantir l'accès à la formation des travailleurs avec une plus grande difficulté d'insertion ou de maintien au marché du travail, ont la priorité pour participer aux actions de formation.

Mesures concernant l'insertion professionnelle

L'intégration sociale des personnes handicapées est un droit constitutionnel et correspond aux pouvoirs publics effectuer des politiques qui suppriment les barrières leur empêchant ou rendant difficile cette intégration. L'intégration au marché du travail de ce collectif est un facteur remarquable pour atteindre leur pleine intégration.

Les sortes d'engagement et les aides sont consacrés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ces sortes de mesures dont le dénominateur commun est l'incitation se résument ci-après:

(Ces mesures continuent à être les mêmes qu'en rapports précédents. On reproduit ici étant donné qui sont les mesures en vigueur pour ce collectif spécifique)

A) Intégration dans le système ordinaire de travail

1- Pourcentage de réserve et mesures alternatives.

- Les entreprises publiques et privées qui emploient un nombre de travailleurs à durée indéterminée qui dépasse les 50 seront obligées à employer un nombre de travailleurs handicapés non inférieur au 2%, sauf convention collective ou volonté de l'employeur, à la condition qu'on appliquerait les mesures alternatives.
- L'Administration Publique devra réserver le 5% des places de convocations aux personnes handicapées.

Mesures alternatives:

- **Exceptionnalité.** Impossibilité pour la part des Services Publics d'Emploi de s'occuper de l'offre de travail après avoir effectué les démarches de médiation nécessaires.
- **Contrat Commercial ou Civil** avec un Centre Spécial d'Emploi ou avec un travailleur indépendant handicapé pour fourniture de biens ou, prestation de services.
- **Réalisation de donations et actions de parrainage.**
- **Constitution d'enclaves Professionnelles.**

2.- Engagement salarié:

- Contrat à durée indéterminée (avec réduction dans les cotisations à la Sécurité Sociale et subvention).
- Contrat temporaire d'Promotion de l'emploi. (avec réduction dans les cotisations à la Sécurité Sociale et subvention).

- Contrats de formation. (Le Contrat de Stage avec réduction dans les cotisations à la Sécurité Sociale).
- Contrat d'Intérim (avec réduction dans les cotisations à la Sécurité Sociale).

3.- Engagement indépendant:

- Programme d'emploi indépendant pour des personnes handicapées:
 - Subventions. (Aides économiques).
 - Capitalisation des prestations pour chômage. (paiement de la prestation dans un paiement unique).
 - Réduction des cotisations pour les travailleurs indépendants dans leurs premiers 5 ans. (réduction dans leurs cotisations au Régime Spécial des Travailleurs Indépendants).

4.- Emploi avec appui.

- Actions d'orientation et accompagnement individualisé dans le poste de travail, prêtées par préparateurs professionnels spécialisés, dans le but de faciliter l'adaptation sociale et professionnelle des travailleurs handicapés avec de difficultés spéciales d'insertion professionnelle:
 - Personnes avec paralysie cérébrale, avec maladie mentale.
 - Personnes avec handicap intellectuel d'un degré de handicap reconnue égal ou supérieur au 33%.
 - Personnes avec handicap physique ou sensoriel d'un degré de handicap égal ou supérieur au 65%).

En ce qui concerne le Secteur Public, il convient de mentionner les suivantes mesures pour l'emploi des personnes avec handicap intellectuel

La Loi 7/2007, du 12 avril, qui adopte le Statut Basique de l'Employé Public, établit la réserve dans les offres d'emploi public annuelles d'un pourcentage non inférieur au 7% des places vacantes, pour être couvertes entre personnes handicapées. Et de ces places tout au moins le 2% des places offertes doivent être couvertes par personnes qui justifient un handicap intellectuel (article 59.1).

Pour réaliser cet objectif et appliquer ainsi la loi, le Ministère des Finances et d'Administratioons Publiques a décidé réserver pour les personnes avec handicap intellectuel, des places vacantes dans les employés de travail à durée indéterminée, avec la catégorie d'Assistant de Gestion et Services Communs, c'est-à-dire, les commis. On a considéré que les fonctions de cette catégorie étaient les plus appropriées pour atteindre l'inclusion professionnelle de personnes handicapées.

Pendant l'année 2012, on a organisé et développé un processus de sélection spécifique et indépendant, pour couvrir 54 places vacantes à 32 villes de l'Espagne, et finalement on a réussi à couvrir toutes les places vacantes.

En septembre de l'année 2013, on a retourné à organiser un nouveau processus de sélection de places de commis, et cette fois ont été réservées 10 places, toutes elles dans la province de Madrid.

Dans l'offre d'Emploi Public de l'année 2014, on a organisé 15 places pour différentes villes de l'Espagne, le processus de sélection étant déjà en marche. Et dans l'Offre d'Emploi Public de 2015 on a offert 70 places pour handicap intellectuel.

Dans ce processus a eu une grande importance le mouvement associatif, puisqu'il a été présent dans les différentes phases du processus de sélection. Le mouvement associatif non seulement a conseillé au Ministère de la façon la plus appropriée de l'examen écrit (qui a été type test), mais a effectué l'adaptation du programme à une lecture facile, et aussi a formé les candidats.

Enfin, il conviendrait de mentionner:

Plan d'Action de la Stratégie Espagnole de Handicap pour la première phase 2014-2016, adopté par le Conseil des Ministres du 12 septembre 2014.

L'un des axes de ce Plan est l'Emploi en répondant à un objectif stratégique pour **Promouvoir le droit au travail des personnes handicapées, en conditions qui assurent l'application des principes d'égalité de traitement et non discrimination.** Cet objectif stratégique est concrétisé par 4 objectifs opérationnels autour desquels plus de 30 actions différentes sont prévues:

- Objectif opérationnel 1: Promouvoir l'accès des personnes handicapées à l'emploi.
- Objectif opérationnel 2: Promouvoir l'entreprise des personnes handicapées.
- Objectif opérationnel 3: Assurer pour les personnes handicapées des conditions de travail dignes, l'égalité des chances dans l'emploi et favoriser la conciliation.
- Objectif opérationnel 4: Encourager l'engagement public socialement responsable.
- Objectif opérationnel 5: Faire prendre conscience aux employeurs et au secteur public des capacités professionnelles des personnes handicapées.

DONNÉES NUMÉRIQUES, STATISTIQUES

Le traitement statistique des données des élèves avec des besoins spécifiques d'appui éducatif, est fait d'une façon conjointe, les dernières données publiées étant celles correspondant à l'année scolaire 2011-2012.

Dans cette année scolaire, le nombre total des élèves avec besoin spécifique d'appui éducatif dans tous les niveaux d'enseignement non universitaire du Système Éducatif, qui a reçu une

assistance éducative différente à l'assistance éducative ordinaire s'est élevé à 399.083, ce qui représente le 5,1% du total des élèves. De ces élèves, 149.618 (37,5%) l'ont reçu par des besoins éducatifs spéciaux, associés à quelque handicap; 8.602 (2,2%) pour hautes capacités intellectuelles; 29.463 (7,4%) par intégration tardive dans le système éducatif et 211.400 (53%) par d'autres catégories de besoins.

Le pourcentage des élèves avec des besoins éducatifs spéciaux (associés à un handicap) qui reçoit appui implique le 1,9% des élèves inscrits aux enseignements compris dans le domaine de cette statistique. Les plus grands pourcentages ont lieu dans les centres publics et dans l'enseignement privé sous contrat (2,0% du total des élèves dans les deux types de centres), tout en étant pratiquement inexistant dans l'enseignement privé non concerté (0,2%). Le pourcentage d'hommes (2,4%) qui obtient appui est sensiblement supérieur au pourcentage des femmes (1,4%).

Les handicaps les plus fréquents dans ces élèves sont le handicap physique (47,2%) et les troubles graves de la croissance et de la conduite (29,2%).

Une partie importante des élèves avec des besoins éducatifs spéciaux, le 78,5%, est intégré dans centres ordinaires; bien qu'il y ait une certaine variabilité entre le pourcentage d'intégration dans les différentes Communautés Autonomes. Tout en prenant en considération le type de handicap, le plus grand pourcentage d'intégration correspond à la déficience visuelle, puisque le 96,5% des élèves qui reçoivent appui par cette raison est intégré dans centres ordinaires.

Il y a 211.400 élèves qui reçoivent appui par "d'autres catégories" (différentes à handicap, hautes capacités et intégration tardive), en correspondant le 39,7% à troubles d'apprentissage, le 15,3% à problématiques découlant de situations de désavantage socioéducative et le 15,0% à troubles du développement du langage et la communication, en existant un collectif d'un 23,3% sans associer à une catégorie concrète. Le 62,2% de ces élèves sont hommes.

Nombre de personnes handicapées qui travaillent dans le marché ordinaire ou protégé:

Marché Ordinaire:

	À DURÉE INDÉTERMIN ÉE	TEMPORAIR ES	TOTAL
2011	9.518	11.401	20.919
2012	8.253	10.843	19.096
2013	7.873	11.994	19.867
2014	9.129	14.118	23.247

Marché Protégé:

	À DURÉE	TEMPORAIR	TOTAL
--	---------	-----------	-------

	INDÉTERMINÉE	ES	
2011	5.114	35.856	40.970
2012	3.516	38.222	41.738
2013	3.590	46.018	49.608
2014	4.205	55.352	59.557

A.1.2.- Demandeurs d'emploi inscrits comme personnes handicapées dans tout l'État, à 31 décembre:

	DIC-11		DIC-12		DIC-13		DIC-14	
	DEMANDANDEURS D'EMPLOI	NON OCCUPÉS						
HOMMES	98.279	55.736	111.800	66.322	117.223	70.162	120.922	72.506
FEMMES	82.141	60.178	93.556	70.282	97.960	73.217	101.763	75.776
LES DEUX SEXES	180.420	115.914	205.356	136.604	215.183	143.379	222.685	148.282

Des 22.685 demandeurs inscrits à 31 décembre 2014, il y a 177.845 avec quelque handicap déclaré, desquels 120.469 sont demandeurs d'emploi non occupés (denos) et il y a 44.840 sans handicap déclaré, desquels 27.803 son denos.

B) Intégration dans le système d'emploi protégé

Centres Spéciaux d'Emploi:

Objectifs:

- Effectuer un travail productif, en participant régulièrement aux opérations du marché.
- Assurer un emploi rémunéré et la prestation de services d'ajustement personnel et social qui requièrent ses travailleurs handicapés.
- Être un moyen d'intégration du plus grand nombre de personnes handicapées dans le régime du travail normal.

Aides et Subventions:

- Subventions pour emploi stable.
- Subventions pour assistance technique.
- Intérêts des prêts contractés avec les sociétés financières.
- Investissement fixe en projets d'un reconnu intérêt social.

C) Mesures de passage de l'emploi protégé à l'emploi ordinaire

Enclaves professionnelles:

Objectifs:

- Promouvoir l'accès à l'emploi des personnes handicapées.
- Faciliter le passage de l'emploi protégé à l'emploi ordinaire.
- Application du pourcentage de réserve.

- Faciliter que l'entreprise ordinaire connaisse mieux les capacités ordinaires et les aptitudes des travailleurs handicapés.

Aides:

Subvention et réductions de cotisations à la Sécurité Sociale, tant pour contrats à durée indéterminée que temporaire.

En outre il y a des subventions spécifiques pour adaptation du poste de travail et suppression des barrières.

C.1. Données numériques et statistiques

Total de contrats enregistrés dans l'année, y compris les transformations de contrats temporaires en contrats à durée indéterminée.

2011	14.433.232
2012	14.240.991
2013	14.792.614
2014	16.727.089

MESURES ET DONNÉES SUR LES ACTIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE CONCERNANT LES DROITS DU TRAVAIL RECUEILLIS DANS L'ARTICLE 15 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE.

L'action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en ce qui concerne les personnes handicapées a à voir avec les suivantes questions:

- Vérifier qu'il n'y a pas de discrimination dans l'accès à l'emploi ou dans la relation du travail⁵¹
- Surveiller l'application de la réglementation concernant la réserve de postes de travail pour les personnes handicapées.
- Constater l'application appropriée de la réglementation destinée à faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées, tout en comprenant les aides destinées aux centres spéciaux d'emploi (subventions, bonifications ou réductions de cotisations à la Sécurité Sociale...)
- Assurer l'application de la réglementation en matière de l'adaptation des postes de travail aux conditions spécifiques du travailleur handicapé.

En ce qui concerne les actions contre les cas de discrimination de personnes handicapées, sont d'application les infractions classées dans les articles 8.12 et 16.2 du Décret-loi Royal 5/2000 mentionnées précédemment dans ce rapport, et concernant, respectivement, les cas de discrimination dans l'accès à l'emploi et les cas de discrimination dans la relation du travail.

⁵¹ Conformément à ce qui est établi dans la Disposition additionnelle septième de la Loi 1/2013: *Infractions et sanctions d'ordre social*, "Les infractions et sanctions dans l'ordre social en matière d'égalité des chances, non discrimination et accessibilité universelle des personnes handicapées continueront à être régies par le Texte Codifié de la Loi d'Infractions et Sanctions dans l'Ordre Social, adopté par le Décret-loi Royal 5/2000, du 4 août".

En ce qui concerne ces infractions, il faut remarquer que le système d'information *Integra* ne permet pas disposer de données désagrégées en ce qui concerne les personnes handicapées.

En ce qui concerne la réglementation concernant la réserve de postes pour les travailleurs handicapés, constitue une infraction grave en matière d'emploi passible d'une amende entre 626 et 6.250 euros, le cas de fait classé dans l'article 15.3 du Décret-loi Royal 5/2000, qui établit que: *“Le manquement en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées de l'obligation légale de réserve de postes de travail pour personnes handicapées, ou de l'application de leurs mesures alternatives de caractère exceptionnel”*.

Spécifiquement concernant la commission de cette infraction, et au moment d'échelonner la sanction, le Décret-loi Royal 5/2000 établit, dans le quatrième paragraphe de l'article 39.2, que la sanction sera infligée dans son degré maximum lorsque, dans les deux ans précédents la date de la commission de l'infraction, le sujet responsable aurait été déjà sanctionné d'une façon définitive par manquement de l'obligation légale de réserve de postes de travail pour personnes handicapées ou de l'application légale de leurs mesures alternatives de caractère exceptionnel.

De la même façon, dans le paragraphe 6 de l'article 16 du Décret-loi Royal 5/2000, on règle comme une infraction très grave, passible d'une amende d'entre 6.251 et 187.515 euros: *“L'application indue ou la non-application aux fins prévues légale ou réglementairement des donations et actions de parrainage reçues des entreprises par fondations et associations d'utilité publique, comme mesure alternative de l'obligation de réserve d'emploi en faveur des personnes handicapées”*. Paragraphe introduit par le deuxième paragraphe de la disposition additionnelle quatorzième de la Loi 35/2010.

En ce qui concerne la première des infractions, prévue dans l'article 15.3 du Décret-loi Royal 5/2000, le système d'information de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale *Integra* dispose d'une clé d'action d'inspection spécifique (Clave 5E), concernant la surveillance de l'application de l'obligation de la réserve de postes de travail, pour part des entreprises, ou l'application moyennant leurs mesures alternatives prévues dans la loi de cette obligation.

On facilite ci-après les données des actions effectuées et leurs résultats concernant cette clé d'action.

Actions effectuées par l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées (2011-2014)⁵²

⁵² Source: Années 2011 à 2013: Rapport annuel de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. Année 2014: Résumé Général d'Ordres de Service. Direction Générale de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale. Données correspondantes à la clé d'action de l'inspection 5E. Toutes les données mentionnés dans le présent rapport et correspondantes à l'année 2014 ont un caractère provisoire.

ANNÉE	ACTIONS	INFRACTIONS DÉTECTÉES	MONTANTS SANCTIONS (euros)	TRAVAILLEURS TOUCHÉS PAR INFRACTIONS	MISES EN DEMEURE
2011	3.099	220	463.033,00	4.269	605
2012	3.501	162	387.287,00	5.932	546
2013	3.872	276	607.297,00	12.798	698
2014	3.343	129	254.221,00	2.414	574

En ce qui concerne l'inaccomplissement des mesures de Promotion de l'emploi destinées à faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées (un manquement qui pourrait avoir lieu concernant les aides orientées à faciliter l'emploi d'autres groupes de travailleurs, avec des difficultés d'insertion professionnelle, conformément à la prévision qui établit l'article 17 du Statut des Travailleurs⁵³), résulte d'application l'infraction prévue dans l'article 16.3 du Décret-loi Royal 5/2000, déjà mentionnée précédemment, passible d'une amende entre 6.251 et 187.515 euros, qui établit: *“Obtenir ou jouir indûment des subventions, aides d'Promotion de l'emploi ou toutes autres établies en programmes d'appui à la création d'emploi ou formation professionnelle ou continue accordées, financées ou garanties, en tout ou en partie, par l'État ou par les Communautés Autonomes dans le cadre de l'exécution de la législation sociale, étrangères au régime économique de la Sécurité Sociale “*.

En ce qui concerne cette sorte de fait illicite, il faut remarquer que le Système d'Information de l'Inspection du Travail et de la Sécurité social ne permet pas d'obtenir des données différenciées en ce qui concerne les travailleurs handicapés.

Enfin, et en ce qui concerne l'obligation de l'employeur de prendre des mesures appropriées en matière de sécurité et de santé, destinées à adapter les postes de travail aux conditions spécifiques du travailleur handicapé, il faut souligner, l'article 25 de la Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels (Journal Officiel de l'État du 10 novembre), qui établit dans son paragraphe 1, ce qui suit: *“L'employeur garantira d'une façon spécifique la protection des travailleurs qui, par leurs propres caractéristiques personnelles ou état biologique connu, y compris ces travailleurs qui auraient reconnue la*

⁵³ Face au principe de non discrimination, l'article 17 du Statut des Travailleurs établit que le Gouvernement pourra réglementer des mesures de réserve, durée ou préférence dans l'emploi qui auraient pour but celui de faciliter le placement des travailleurs demandeurs d'emploi. On transcrit la teneur des numéros 2 et 3 de cet article 17 du Statut des Trvailleurs:

2. On pourra établir par les lois, les exclusions, réserves et préférences pour être engagé librement.
3. Malgré ce qui est stipulé dans le paragraphe précédent, le Gouvernement pourra régler des mesures de réserve, durée ou préférence dans l'emploi qui auraient pour but celles de faciliter le placement de travailleurs demandeurs d'emploi.

De même, le Gouvernement pourra acorder des subventions, dégrèvements et d'autres mesures pour encourager l'emploi de groupes spécifiques de travailleurs qui trouvent des difficultés spéciales pour accéder à l'emploi. La réglementation de ces mesures sera faite après consultation des organisations syndicales et associations patronales les plus représentatives.

Les mesures auxquelles concernent les paragraphes précédents seront orientées à encourager l'emploi stable des travailleurs en chômage et la transformation de contrats temporaires en contrats à durée indéterminée.

situation de handicap physique, psychique ou sensorielle, soient spécialement sensibles aux risques découlant du travail. À cette fin, l'employeur devra prendre en considération ces aspects dans les évaluations des risques et, en fonction de celles-ci, prendra les mesures de prévention et de protection nécessaires.

Les travailleurs ne seront pas employés en ces postes de travail où, à cause de leurs caractéristiques personnelles, état biologique ou par leur handicap physique, psychique ou sensorielle dûment reconnu, puissent ces travailleurs, les autres travailleurs ou d'autres personnes en rapport avec l'entreprise se mettre en situation de danger ou, en général, lorsqu'ils se trouvent manifestement en états ou situations transitoires qui ne répondent pas aux exigences psychophysiques des postes de travail respectifs”.

Pour sa part l'article 40.2 du Décret-loi Royal 1/2013, établit que *“Les employeurs sont obligés à prendre des mesures appropriées pour l'adaptation du poste de travail et l'accessibilité de l'entreprise, en fonction des besoins de chacune des situations concrètes, dans le but de permettre aux personnes avec handicap d'accéder à l'emploi, exercer leur travail, avancer professionnellement et accéder à la formation, sauf que ces mesures impliquent une charge excessive pour l'employeur.*

Pour déterminer si une charge est excessive on prendra en considération si celle-ci est palliée en degré suffisant moyennant les mesures, aides ou subventions publiques pour personnes handicapées, ainsi que les coûts financiers et d'autre sorte que les entreprises impliquent et la taille et le chiffre d'affaires total de l'organisation ou entreprise”.

Le manquement de ces mesures, est constitutif d'infraction administrative, tel qu'est prévu par le Décret-loi Royal 5/2000, en particulier, il s'agit d'une infraction grave, sauf si de ce manquement découle un risque grave et imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs. En particulier, les infractions sont les suivantes:

- L'article 12, dans son paragraphe 7, prévoit comme une infraction grave, *“L'affectation de travailleurs à des postes de travail dont leurs conditions seraient incompatibles avec leurs caractéristiques personnelles ou de ceux qui se trouvent manifestement en états ou situations transitoires qui ne répondent pas aux exigences psychophysiques des postes de travail respectifs, ainsi que l'affectation de ceux-là à la réalisation de travaux sans prendre en considération leurs capacités professionnelles en matière de sécurité et de santé au travail, sauf qu'il s'agit d'infraction très grave conformément à l'article suivant”.* Cette sanction, conformément à l'article 40.2.b) du Décret-loi Royal 5/2000, sera passible d'une amende, entre 2.046 et 40.985 euros.
- L'article 13, dans son paragraphe 4, prévoit comme une infraction très grave, *L'affectation des travailleurs à postes de travail dont leurs conditions seraient incompatibles avec leurs caractéristiques personnelles connues ou qui se trouvent manifestement en états ou situations transitoires qui ne répondent pas aux exigences psychophysiques des postes de travail respectifs, ainsi que l'affectation de ceux-là à la réalisation de travaux sans prendre en considération leurs capacités professionnelles en matière de sécurité et de santé au travail, lorsque de cela on découle un risque grave et imminent pour la sécurité et la santé des*

travailleurs”. Cette sanction, conformément à l’article 40.2.b) du Décret-loi Royal 5/2000, sera passible d’entre 40.986 et 819.780 euros.

Les deux sanctions, pourront faire l’objet de graduation, conformément à ce qui est prévu dans l’article 39.3 du Décret-loi Royal 5/2000⁵⁴.

Article 18. Droit à exercer une activité lucrative sur le territoire d’autres parties contractantes.

- **Point 1: Appliquer la réglementation existante avec un esprit libéral**

Cadre juridique général

La notion juridique d’”interprétation avec un esprit libéral”, concernant l’application souple des règlements, n’est pas possible pour l’Administration espagnole, qui doit appliquer les normes dans ses propres termes. Il faut seulement la formule d’opérer des réformes réglementaires qui recueillent explicitement ce traitement favorable, mais qui surgirait de la norme elle-même et non d’une hypothétique capacité d’interprétation de l’Administration.

Il faut distinguer deux régimes juridiques différenciés pour les États qui sont partie de la Charte Sociale Européenne: les membres de l’Union Européenne et de l’Espace Économique Européen et ces pays qui ne font pas partie.

A) En ce qui concerne les membres de l’Union Européenne et de l’Espace Économique

Européen, on reconnaît la liberté de mouvements de personnes et capitaux, ainsi que la liberté d’établissement pour les activités lucratives.

La réglementation applicable serait le Décret Royal 240/2007, du 16 février, sur l’entrée, libre circulation et résidence en Espagne de citoyens des États membres de l’Union Européenne et d’autres États partie dans l’Accord sur l’Espace Économique Européen (dorénavant Décret Royal 240/2007) qui a impliqué la transposition à notre ordre juridique de la Directive 2004/38/CE du Parlement Européen et du Conseil, du 29 avril 2004, concernant le droit des citoyens de l’Union Européenne et des membres de leurs familles à circuler et résider librement sur le territoire des États membres (dorénavant la Directive 2004/38).

⁵⁴ Dans les sanctions par infractions en matière de prévention des risques professionnels, sur le plan de leur graduation, on prendra en considération les suivants critères:

- a) La dangerosité des activités développées dans l’entreprise ou centre de travail.
- b) Le caractère permanent ou transitoire des risques inhérents à ces activités.
- c) La gravité des dommages provoqués ou qui auraient pu avoir lieu par l’absence ou déficience des mesures préventives nécessaires.
- d) Le nombre des travailleurs touchés.
- e) Les mesures de protection individuelle ou collective prises par l’employeur et les instructions données par celui-ci afin de la prévention des risques.
- f) Le manquement des avertissements ou mises en demeure préalables auquel concerne l’article 43 de la Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels.

La plus grande nouveauté du Décret Royal 240/2007 a été la disparition de la carte de résident communautaire, qui a été remplacée par l'obligation des citoyens de l'Union Européenne de demander l'inscription au Registre Central des Étrangers. Aux demandeurs de la carte de résident leur est délivré d'une façon instantanée un certificat d'enregistrement.

De même, pour première fois, le couple enregistré était considéré comme le mariage sur le plan d'extension familiale du régime communautaire des étrangers.

Le Décret Royal 240/2007 maintient le droit de résidence, à titre personnel, pour chacun des membres de la famille en cas de décès ou désengagement matrimonial du titulaire du droit.

Le Décret Royal 1161/2009, du 10 juillet, a modifié le Décret Royal 240/2007, moyennant la modification de l'article 4.2 aux effets que la possession de la carte de résidence de parent de citoyen de l'Union Européenne délivrée par tout État membre de l'Union Européenne ou pour autre État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen dispense ces parents de l'obligation de l'obtention de visa d'entrée.

Le Décret Royal 1710/2011, du 18 novembre, a modifié le Décret Royal 240/2007 afin de renforcer le lien de son interprétation à la teneur de la Directive 2004/38/CE, ainsi qu'aux critères établis par la Cour Suprême dans son arrêt du 1^{er} juin 2010, en vertu duquel on annulait divers paragraphes d'articles du Décret Royal 240/2007.

Enfin, le Décret-loi Royal 16/2012, dans sa disposition additionnelle cinquième modifie à nouveau le Décret Royal 240/2007, en particulier son article 7, aux termes suivants:

“Article 7. Résidence supérieure à trois mois de citoyens d'un État membre de l'Union Européenne ou d'autre État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen.

1. *Tout citoyen d'un État membre de l'Union Européenne ou d'autre État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen a droit de résidence sur le territoire de l'État espagnol pour une période supérieure à trois mois si:*
 - a) *C'est un travailleur salarié ou indépendant en Espagne, ou*
 - b) *S'il dispose, pour lui-même et les membres de sa famille, de ressources suffisantes pour ne pas devenir une charge pour l'assistance sociale en Espagne pendant sa période de résidence, ainsi que d'avoir une assurance maladie qui couvre tous les risques en Espagne, ou*
 - c) *Être inscrit à un centre public ou privé, reconnu ou financé par l'administration éducative compétente conformément à la législation applicable, dans le but principal de faire des études, y compris la formation professionnelle; et dispose d'une assurance maladie qui couvre tous les risques en Espagne et garantit à l'autorité nationale compétente, moyennant une déclaration ou par tout autre moyen équivalent de son choix, qu'il a des ressources suffisantes pour lui-même et les membres de sa famille pour ne pas devenir une charge*

pour l'assistance sociale de l'État espagnol pendant sa période de résidence, ou

- d) Il s'agit d'un membre de la famille qui accompagne à un citoyen de l'Union Européenne ou d'autre État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen, ou qu'il va rejoindre avec lui, et qu'il remplit les conditions visées aux lettres a), b) ou c) de ce paragraphe 1.*
- 2. Le droit de résidence établi dans le paragraphe 1 sera étendu aux membres de la famille qui ne soient pas ressortissants d'un État membre lorsqu'ils accompagnent au citoyen de l'Union Européenne ou d'autre État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen ou rejoint avec lui dans l'État Espagnol, à la condition que ce citoyen remplisse les conditions visées aux lettres a), b) ou c) de ce paragraphe 1.*
- 3. Aux effets de la lettre a) du paragraphe 1, le citoyen de l'Union Européenne ou d'autre État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen qui n'exerce plus aucune activité salariée ou indépendante maintiendra la condition de travailleur salarié ou indépendant dans les cas suivants:*
 - a) S'il souffre une incapacité temporaire découlant d'une maladie ou accident.*
 - b) Si, en ayant resté au chômage involontaire dûment justifié, après avoir été employé pendant plus d'une année, il serait inscrit au service d'emploi compétent dans le but de trouver un travail.*
 - c) Si, en ayant resté au chômage involontaire dûment justifié après avoir conclure un contrat de travail à durée déterminée inférieure à un an ou en ayant resté au chômage involontaire pendant les premiers douze mois, il serait inscrit au service d'emploi compétent dans le but de trouver un travail. Dans ce cas, la condition de travailleur sera maintenue pendant une période qui ne pourra être inférieure à six mois;*
 - d) S'il suit une formation professionnelle. Sauf qu'il se trouve en situation de chômage involontaire, le maintien de la condition de travailleur exigera que la formation ait un rapport avec l'emploi préalable.*
- 4. Malgré ce qui est stipulé dans la lettre d) du paragraphe 1 et dans le paragraphe 2, seulement le conjoint ou personne à laquelle concerne le paragraphe b) de l'article 2 et les enfants à charge auront le droit de résidence comme membres de la famille d'un citoyen de l'Union Européenne ou d'autre État partie dans l'Accord sur l'Espace*

Économique Européen qui remplit les conditions de la lettre c) du paragraphe précédent.

5. *Les ressortissants nationaux d'un État membre de l'Union Européenne ou d'autre État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen seront tenus de demander personnellement devant le bureau d'étrangers de la province où ils cherchent à rester ou à fixer leur résidence ou, à défaut, devant le Commissariat de Police correspondant, leur inscription au Registre Central d'Étrangers. Cette demande devra être déposée dans un délai de trois mois à partir de la date d'entrée en Espagne, en lui délivrant d'une façon instantanée un certificat d'enregistrement où l'on figurera le nom, nationalité et domicile de la personne enregistrée, son numéro d'identité d'étranger et la date d'enregistrement.*
6. *Avec la demande d'inscription, on devra déposer le passeport ou carte nationale d'identité valable et en vigueur du demandeur, ainsi que la documentation justificative de l'accomplissement des conditions exigibles pour l'inscription établies dans cet article. Dans le cas où le passeport ou la carte nationale d'identité soient périmés, on devra fournir copie de ces documents et de la demande de renouvellement.*
7. *En ce qui concerne les moyens économiques suffisants, on ne pourra pas établir un montant fixe, mais on devra prendre en considération la situation personnelle des ressortissants nationaux d'un État membre de l'Union Européenne ou d'autre État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen. En tous cas, ce montant ne dépassera pas le niveau de ressources au-dessous duquel on accorde l'assistance sociale aux ressortissants espagnols ou le montant de la pension minimale de la Sécurité Sociale”.*

B) Les ressortissants nationaux des autres États partie de la Charte Sociale Eurtopéenne qui n'appartiennent pas ni à l'Union Européenne ni à l'Espace Économique Européen, se trouvent soumis au régime général des étrangers et immigration et sont obligés à avoir une autorisation administrative tant pour résider que pour travailler en Espagne, et ne sont possibles que les exemptions issues des traités bilatéraux de l'Espagne ou multilatéraux de l'Union Européenne avec ces pays.

La réglementation applicable est la Loi Organique 4/2000, du 11 janvier, sur les droits et libertés des ressortissants étrangers en Espagne et leur intégration sociale (dorénavant la LOEX) et le Règlement de la LOEX, adopté moyennant Décret Royal 557/2011, du 20 avril (dorénavant le Règlement).

L'article 10 de la LOEX, "Droit au travail et à la Sécurité Sociale" dispose:

1. *Les ressortissants étrangers résidents qui remplissent les conditions prévues dans cette Loi Organique et dans les dispositions la développant ont droit à*

exercer une activité rémunérée indépendante ou salariée, ainsi qu'à accéder au système de la Sécurité Sociale, conformément à la législation en vigueur.

- 2. Les ressortissants étrangers pourront accéder à l'emploi public aux termes prévus dans la Loi 7/2007, du 12 avril, du Statut Basique de l'Employé Public”.*

L'article 36.1 de la LOEX détermine que *“les ressortissants étrangers plus âgés de seize ans auront besoin, pour exercer toute activité lucrative, du travail ou professionnelle, de la correspondante autorisation administrative pour résider et travailler. L'autorisation de travail sera accordée conjointement avec celle de la résidence, sauf dans les cas de condamnés étrangers qui se trouvent en purgeant des condamnations ou en d'autres cas exceptionnels qui soient déterminés réglementairement”.*

Malgré ce qui précède, il convient de préciser ce qui suit:

L'article 40 de la LOEX règle des cas où l'on ne prendra pas en considération de la situation nationale d'emploi, pour autoriser initialement la résidence et le travail d'un ressortissant étranger en Espagne. En accord avec cela, les autorisations initiales accordées en concomitance de quelques de ces cas, ne seront pas limitées en raison du domaine territorial ou aucune occupation.

À partir de l'octroi de l'autorisation initiale de résidence et travail mentionnée, laquelle a une validité d'un an, toutes les autorisations de résidence et de travail renouvelées sont accordées sans aucune limite de domaine géographique ou occupation, c'est pourquoi elles permettent de développer toute activité en n'importe quelle partie du territoire national.

En outre, même pendant la première année de validité de l'autorisation initiale de résidence et travail, on peut demander la modification du domaine de limitation de celle-ci, en cas de vouloir le ressortissant étranger travailler dans autre domaine territorial et/ou occupation.

En Espagne les autorisations de résidence et travail salarié constituent une procédure unique qui correspond à une seule autorisation pour résider en Espagne et pour exercer une activité lucrative salariée.

Pour les éventuelles situations de renouvellement qui auraient lieu, les autorisations qui soient accordées protégeront tant la résidence que l'activité lucrative salariée, et au moment de délivrer la carte de résident à longue durée le titulaire est déjà autorisé à *“résider et travailler en Espagne dans les mêmes conditions que les ressortissants espagnols”* (article 32.1 de la LOEX).

Plus loin on fera référence à la *“Procédure d'engagements collectifs de travailleurs à la source”* et au *“Catalogue d'occupations d'une difficile couverture”*.

Données statistiques

La présence en Espagne de ressortissants nationaux des États partie de la Charte Sociale Européenne qui ne font pas partie de l'Union Européenne, sauf dans le cas de l'Ukraine, est assez minoritaire.

	Total	Régime communautaire	Régime général
Union Européenne	2.372.490	2.372.490	-
AELC	30.637	30.637	-
Islande	1.172	1.172	-
Liechtenstein	48	48	-
Norvège	14.639	14.639	-
Suisse	14.778	14.778	-
Reste d'Europe	157.281	23.820	133.461
Albanie	1.277	578	699
Andorre	769	135	634
Bielorrussia	3.502	1.011	2.491
Bosnie-Herzégovine	1.071	190	881
Macédoie	417	94	323
Moldavie	16.368	1.348	15.020
Russie	46.767	13.058	33.709
Serbie	2.673	601	2.072
Turquie	2.266	771	1.495
Ukraine	82.067	6.008	76.059
D'autres reste d'Europe	104	26	78

Tel que reflètent les données statistiques, entre les États membres du Conseil de l'Europe qui ne sont pas membres de l'Union Européenne la distribution de résidents légaux en Espagne montre une prépondérance des citoyens ukrainiens.

Réponses aux questions concrètes posées par le Comité européen des Droits Sociaux en ce qui concerne le paragraphe 1 de l'article 18.

Le Comité demande si le système de quotes-parts est encore en vigueur et s'il y a de plans pour le libéraliser.

On considère nécessaire en premier lieu rendre compte que la réglementation espagnole n'utilise pas un "système de quotes-parts".

En traitant le paragraphe 1 (cadre juridique général), on a exposé déjà la procédure pour obtenir une autorisation de travail et de résidence en Espagne, et l'on a fait allusion aux cas visés à la réglementation (article 40 de la LOEX et du Règlement) où l'on ne prenait pas en considération la situation nationale d'emploi dans les demandes d'autorisations de résidence et travail.

- Néanmoins, il convient de faire référence d'une part à l'article 39 de la LOEX "Gestion collective des engagements à la source, qui dispose:

"1. Le Ministère du Travail et d'Immigration⁵⁵, en prenant en considération la situation nationale d'emploi, pourra adopter une prévision annuelle des occupations et, le cas échéant, des chiffres prévus d'emplois qui puissent être couverts à travers la gestion collective d'engagements à la source dans une période déterminée, auxquels n'auront accès que ceux qui ne se trouvent pas ou ne résident pas en Espagne.

De même, le Ministère du Travail et d'Immigration pourra établir un nombre de visas pour recherche d'emploi dans les conditions qui soient déterminées, adressés aux enfants ou petits-enfants d'espagnol d'origine ou à certaines occupations. La mentionnée prévision prendra en considération les propositions qui, consultation préalable des partenaires sociaux dans leur domaine correspondant, soient effectuées par les Communautés autonome, et sera adoptée après consultation de la Commission du Travail Tripartite d'Immigration.

2. La procédure d'octroi de l'autorisation initiale de résidence et travail moyennant les démarches collectives des contrats à la source, sera fondée sur la gestion simultanée d'une pluralité d'autorisations, déposées pour un ou plusieurs employeurs, en ce qui concerne des travailleurs choisis dans leurs pays, avec la participation, le cas échéant, des autorités compétentes. Dans la gestion de cette procédure on agira avec coordination avec les Communautés Autonomes compétentes pour l'octroi de l'autorisation du travail initiale".

Pour sa part, l'article 167 du Règlement, établit:

"2. La gestion collective permettra l'engagement programmé de travailleurs qui ne se trouvent pas ou ne résident pas en Espagne, appelés à exercer d'emplois stables et qui seront choisis dans leurs pays d'origine à partir des offres génériques déposées par les employeurs.

3. Le Ministère du Travail et d'Immigration établira les cas où sera possible aussi de faire les démarches des offres nominatives à travers la gestion collective d'engagement à la source".

L'article 168, destiné à l'élaboration de la prévision annuelle de gestion collective d'engagements à la source, dispose:

"1. Correspond au Secrétariat d'État d'Immigration et Émigration⁵⁶ l'élaboration de la proposition de prévision annuelle de postes de travail, par occupation professionnelle, qui pourront être couverts à travers la gestion collective d'engagement à la source.

Pour cela, on devra prendre en considération l'information concernant la situation nationale d'emploi fournie par le Service Public d'Emploi de l'État, ainsi que les propositions qui, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives et patronales dans leur domaine correspondant, soient effectuées par les Communautés Autonomes. Ces propositions seront effectuées après avoir reçu les demandes des organisations patronales

⁵⁵ Actuel Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

⁵⁶ Actuel Secrétariat Général d'Immigration et Émigration.

de domaine provincial et les considérations qui seraient envoyées par les organisations syndicales les plus représentatives d'identique domaine”.

Par conséquent, cette procédure ne peut pas être considérée un “système de quotes-parts”, mais une prévision des besoins de main-d’oeuvre des entreprises pour une certaine période et qui dépend des besoins réels de ces entreprises.

- Par ailleurs, il faut mentionner l’article 65 du Règlement sur détermination de la situation nationale d’emploi, qui établit:

“Aux effets de déterminer cette situation nationale d’emploi, le Service Public d’Emploi de l’État élaborera, avec une périodicité trimestrielle, conformément à l’information fournie par les Services Publics d’emploi autonomes et consultation préalable de la Commission du Travail Tripartite d’Immigration, un Catalogue d’occupations de difficile couverture pour chacune des provinces ou circonscription qui, le cas échéant, établisse la correspondante Administration autonome, ainsi que pour Ceuta et Melilla. Dans les provinces insulaires, le Catalogue pourra être établi pour chacune des îles ou groupement de celles-ci.

La procédure d’élaboration du Catalogue d’occupation de difficile couverture sera établie par le Ministère d’Emploi et de la Sécurité Sociale, rapport préalable de la Commission du Travail Tripartite d’Immigration. Ce Catalogue sera fondé sur l’information disponible sur la gestion des offres déposées par les employeurs dans le Services Publics d’Emploi. On prendra aussi en considération les statistiques élaborées par les administrations publiques et, notamment, celles concernant les personnes inscrites comme demandeurs d’emploi aux Services Publics d’Emploi.

On pourra ne pas être comprises dans ce Catalogue ces occupations qui pour leur nature pourraient être couvertes par personnes inscrites comme demandeurs d’emploi après leur participation à actions de formation programmées par les Services Publics d’Emploi”.

- **Point 2: Simplification des formalités et réduction de taux**

Régime juridique actuel

- Procédures applicables pour l’adoption des autorisations de travail.

Les formalités exigibles pour la délivrance des autorisations de travail, ainsi que les taux qui leur sont appliquées, sont réglées dans la réglementation générale des étrangers mentionnée précédemment.

En particulier, les conditions pour l’octroi des autorisations pour la réalisation d’activités lucratives, sont comprises dans le chapitre III du Titre II (articles 36 à 439 de la LOEX. En ce qui concerne les taux exigibles, se trouve dans le Chapitre IV^{ème} de ce même Titre (articles 44 à 49).

Les conditions de l’autorisation pour la réalisation d’activités lucratives sont développées dans le Règlement, tandis que sa Disposition additionnelle dix-huitième est consacrée aux “Taux pour les démarches de procédures”. Ce nouveau texte a entré en vigueur le 30 juin 2011.

D'une façon résumée, il faut distinguer deux sortes de procédure pour l'octroi de l'autorisation d'activités lucratives. S'il s'agit d'une **autorisation de résidence et travail salarié**, doit être l'employeur celui qui dépose la demande dans les bureaux d'étrangers personnellement. Avec cette demande doit joindre les documents concernant son entreprise: document de représentation légale de l'entreprise, CIF, inscription de l'entreprises à la Sécurité Sociale et s'il s'agit de service domestique, les documents justificatifs de sa capacité économique. On doit déposer aussi les documents concernant le travailleur, tels que le contrat ou offre de travail, le titre ou document de habilitation professionnelle du travailleur et, en cas qu'il ne s'agit pas d'une occupation comprise dans le catalogue d'occupations de difficile couverture, le certificat du service public d'emploi qui justifie qu'il n'y a pas de candidats adéquats pour leur occupation pour part d'autres citoyens espagnols ou étrangers résidants légaux; on fournira aussi une copie du passeport ou titre de voyage en vigueur.

Dans le cas de la demande d'une **autorisation de résidence et travail indépendant**, la documentation doit être déposée par le citoyen étranger lui-même dans le consulat de l'Espagne dans le pays d'origine, avec la suivantes documentation: copie du passeport ou titre de voyage; certificat du casier judiciaire délivré par les autorités du pays d'origine ou de provenance; certificat médical; titre ou justification d'avoir les connaissances pour l'exercice de la profession si est exigible; investissement économique nécessaire ou engagement d'appui pour la part des institutions financières; projet d'activité avec indication de l'investissement prévu et rentabilité attendue, et, le cas échéant, postes de travail qui soient prévus; liste des autorisations pour l'ouverture du local ou l'exercice de l'activité qui soient exigibles pour les normes qui règlent cette question; et certificat d'inscription dans une corporation officielle si est exigible par les normes qui règlent l'exercice professionnel.

- Amélioration des procédures administratives.

La réforme de la LOEX de 2009 a introduit quelques prévisions dans le but d'améliorer la coordination des Administrations Publiques participantes à la politique d'immigration, en accordant importance tant à la Conférence Sectorielle d'Immigration, organe de participation de l'Administration Générale de l'État et des Communautés Autonomes qu'à la Commission du Travail Tripartite d'Immigratin, avec présence des organisations syndicales et patronales les plus représentatives.

- a) Pour accélérer les démarches administratives, la disposition additionnelle cinquième de la Loi Organique établit que les Administrations Publiques collaboreront à la cession de données concernant les personnes qui soient considérées intéressées aux procédures. On prévoit que dans les procédures d'étrangers l'Agence Publique d'Administration Fiscale, la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale ou l'Institut National de Statistique, faciliteront l'accès à leurs fichiers.

En outre, en matière de simplification de procédures, il faut souligner l'existence d'une application informatique, où sont connectés tous les organismes impliqués dans les procédures. La coordination est effectuée par le Secrétariat Général d'Immigration et Émigration.

- b) Par ailleurs, comme l'une des améliorations dans la gestion de l'immigration, il faut faire allusion au Titre IX du Règlement, qui règle la procédure pour autoriser l'entrée, la résidence et le travail en Espagne d'étrangers dont l'activité professionnelle coïncident de raisons d'intérêt économique, social ou professionnel, ou concernant la réalisation de travaux de recherche ou développement ou corps enseignant, qui requièrent d'une haute qualification, ou de numéros artistiques d'un spécial intérêt culturel (articles 178 à 181).

L'article 178.2, dispose:

“On pourra s'accueillir à la procédure établie dans ce titre, les employeurs, établis en Espagne, qui requièrent l'intégration sur le territoire espagnol de travailleurs étrangers non communautaires, pour le développement d'une relation professionnelle comprise dans quelque des cas suivants:

- a) *Personnel dirigeant ou hautement qualifié, lorsque l'entreprise remplisse quelque des caractéristiques suivantes:*

1° Moyenne du personnel pendant les trois mois immédiatement précédents à production de la demande supérieure à 500 travailleurs en Espagne, inscrits au correspondant régime de la Sécurité sociale.

2° Chiffre net annuel d'affaires supérieur, en Espagne, à 200 millions d'euros; ou chiffre de fonds propres ou patrimoine net supérieur, en Espagne, à 100 millions d'euros.

3° Investissement brut moyen annuel, provenant de l'extérieur, non inférieur à 1 million d'euros dans les trois ans immédiatement précédents la production de la demande.

4° Appartenance, dans le cas de petites et moyennes entreprises établies en Espagne, à l'un des suivants secteurs stratégiques: technologie de l'information et les communications, énergies renouvelables, environnement, eaux et traitement d'eaux, sciences de la santé, biopharma et biotechnologie et aéronautique et aérospatial.

Sur proposition du Département Ministériel ou organe autonome correspondant en raison de la matière, le Secrétariat d'État d'Immigration et d'Émigration pourra autoriser l'application de ce cas à d'autres secteurs considérés stratégiques.

- b) *Les techniciens et les scientifiques étrangers hautement qualifiés, engagés par l'État, les Communautés Autonomes, Entités locales, ou organismes qui auraient pour but la promotion et développement de la recherche promus ou participés majoritairement par celles précédentes.*
- c) *Les professeurs étrangers engagés par une université espagnole.*
- d) *Techniciens ou scientifiques hautement qualifiés, pour la réalisation de travaux de recherche ou l'intégration dans activités de développement en universités et centres de I+D de reconnu prestige, ou en unités de recherche et développement d'organisations patronales établies en Espagne.*

- e) *Artistes ou groupes d'artistes de reconnu prestige international ou artistas qui participent à un projet artistique de caractère international qui implique une importante contribution culturelle ou sociale, ainsi que le personnel nécessaire pour effectuer son numéro, qui viennent à l'Espagne à effectuer des numéros d'intérêt culturel.*
- f) *Personnel dirigeant ou hautement qualifié qui fait partie d'un projet patronal qui implique, alternativement et du moment que la condition alléguée sur la base de ce cas soit considérée et justifiée comme d'intérêt public... ”.*

L'article 180, dispose dans ses points 3 et 4:

“3. Le délai maximum pour notifier les décisions sur les demandes d'autorisation déposées conformément à ce qui est prévu dans cet article sera d'un mois, à partir du lendemain à celui de la date d'entrée au registre de l'organe compétent pour ses démarches.

4. Les demandes de visa seront décidées et notifiées dans un délai de dix jours ouvrés à partir de sa production”.

Et l'article 181, consacré aux membres de famille, établit dans ses points 1,4 et 5:

“1. On pourra faire les démarches pour obtenir une autorisation de résidence et de travail salarié en faveur des mêmes parents lorsqu'on remplisse les conditions réglementairement exigées et la demande soit déposée conjointement avec la demande du parent avec qui on cherche à résider ou soit pendant la validité de celle-ci. Dans les démarches de ces dossiers n'on prendra pas en considération la situation nationale d'emploi.

La durée des autorisations prévues dans ce paragraphe ne dépassera en aucun cas la validité de l'autorisation principale.

4. Le délai maximum pour notifier les décisions sur les demandes d'autorisation déposées conformément à ce qui est prévu dans cet article sera d'un mois, à partir du lendemain à celui de la date d'entrée au registre de l'organe compétent pour ses démarches.

5. Les demandes de visa seront décidés et notifiées dans un délai de dix jours ouvrés à partir de sa production”.

- Taux pour les autorisations de résidence et travail

La LOEX règle la question des taux dans le Chapitre IV^{ème} du Titre II (articles 44 à 49). On suit le schéma des normes fiscales, en fixant clairement en chacun des cas: le fait imposable, l'exigibilité, les sujets passifs obligés dans chacun des cas, les cas d'exonération, les éléments à prendre en considération pour la fixation des montants et le système de gestion, recouvrement et liquidation.

En particulier, en ce qui concerne les autorisations de résidence et travail, sauf qu'il s'agit d'une période inférieure à six mois, et dans les démarches des cartes d'identité des étrangers, l'on deviendra exigible au moment de la production de la demande, sauf dans le cas de travailleurs de service domestique, à temps partiel ou discontinus, ou dans les renouvellements avec absence de l'employeur, qui deviendra exigible au moment de leur affiliation et/ou inscription au système de la Sécurité Sociale. Dans le cas des autorisations de résidence et travail salarié, le sujet obligé au paiement du taux et l'employeur.

On établit une garantie en faveur des travailleurs étrangers, puisque selon l'article 46.2 sera nul tout pacte en vertu duquel le travailleur salarié assume l'obligation de payer en tout ou en partie le montant des taux établis.

Dans le cas des autorisations initiales de résidence et travail indépendant, le sujet obligé est l'étranger lui-même.

Le Règlement règle le paiement des taux, dans le cadre de la procédure administrative, dans sa disposition additionnelle dix-huitième, et indique que les organes compétents, sauf en ce qui concerne les visas, constateront une fois admise la demande, que le taux a été payé. On établit un délai de paiement, sauf pour les visas, de dix jours ouvrés.

Mesures prises

- Taux

Dans le but d'appliquer les nouveautés exposées précédemment, on a adopté l'*Arrêté PRE/1803/2011, du 30 juin, en vertu duquel l'on établit le montant des taux pour les démarches d'autorisations administratives, demandes de visas à la frontière et documents d'identité en matière d'immigration et d'étrangers.*

- Sur le temps de résolution des procédures

Dans la disposition additionnelle première de la LOEX, on règle le délai maximum de résolution de dossiers. Le temps maximum pour résoudre les demandes de résidence et travail est de trois mois depuis le lendemain où les demandes auraient eu entré dans le registre de l'Administration, en entendant rejetées si ce délai passé n'a eu pas lieu la résolution.

Au contraire, dans les renouvellements de résidence et travail, le temps maximum pour résoudre est de trois mois, mais en entendant prise en considération la demande en cas d'être épuisé le délai sans résolution. Les demandes de modification de la limite territoriale ou d'occupation des autorisations initiales de résidence et travail seront résolues et notifiées par l'administration autonome ou de l'état compétent dans un délai maximum d'un mois. Ce délai s'est écoulé sans que l'Administration ait donné une réponse expresse, on entendra que la demande a été accordée.

Pour sa part, la Disposition additionnelle douzième du Règlement, consacrée aux délais de résolution des procédures, dispose:

"1. Sans préjudice des délais spécifiquement établis en ce qui concerne certaines procédures, le délai général maximum pour notifier les résolutions sur les demandes qui soient formulées par les intéressés dans les procédures régées dans ce Règlement

sera de trois mois comptés à partir du lendemain à celui de la date où auraient eu entrée dans le registre de l'organe compétent pour les obtenir. On fait exception des demandes d'autorisation de résidence pour regroupement familial, d'autorisation de travail de saison et celles effectuées compte tenu des articles 185 et 186 de ce Règlement, dont les résolutions seront notifiées dans la moitié du délai mentionné.

2. Dans les autres procédures en matière de visas, le délai maximum, et non reconductible, pour notifier les résolutions sur les demandes sera d'un mois, compté à partir du lendemain à celui de la date où la demande aurait été déposée en forme dans le bureau consulaire compétent pour faire les démarches pour l'obtenir, sauf dans le cas des visas de résidence non lucrative, où le délai maximum sera de trois mois. Dans le cas du visa de résidence non lucrative, la demande de l'autorisation pertinente de résidence pour part de la Délégation ou Subdélégation du Gouvernement qui correspondre interrompra le calcul du délai, jusqu'à ce que la résolution soit communiquée”.

Enfin, il ne faut pas oublier les délais établis dans les articles 180 et 181 du Règlement, auxquels on a fait allusion précédemment au moment de traiter la procédure pour autoriser l'entrée, la résidence et le travail en Espagne des étrangers à l'activité professionnelle desquels coïncident des raisons d'intérêt économique, social ou professionnel.

Statistiques

Taux et droits de chancellerie

En Espagne, il y a deux régimes pour celui qui effectue une activité lucrative:

1. Régime de la Loi Organique 4/2000, sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale, réglementé moyennant l'Arrêté de la Présidence, PRES 1803/2001, du 30 juin. Cet Arrêté établit les montants qui sont rapportés ci-après et qui sont mis à jour tous les ans (moyennant les lois correspondantes des budgets généraux de l'État).

Montants des taux pour les démarches d'autorisations administratives, visas en frontière et documents auxquels fait référence la Loi Organique 4/2000 et son Règlement, adopté par Décret Royal 557/2011, du 20 avril⁵⁷

Número de la tasa	Hecho imponible	Importe en euros
	1. Tramitación de autorizaciones para la prórroga de la estancia en España.	
1.1	1.1 Prórroga de estancia de corta duración sin visado (importe base, que se incrementará en 1,02 euros más por cada día que se prorrogue la estancia).	16,32
1.2	1.2 Prórroga de estancia de corta duración con visado (artículo 34 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000).	30,00
1.3	1.3 Prórroga de la autorización de estancia por estudios, movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado (titular principal y sus familiares).	16,32
	2. Tramitación de autorizaciones para residir en España.	
2.1	2.1 Autorización inicial de residencia temporal.	10,20

⁵⁷ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres de cette liste dans le texte original.

	I. Residencia temporal no lucrativa.	
	II. Residencia temporal por reagrupación familiar.	
	III. Residencia temporal tramitada en el marco de un procedimiento relativo a una autorización de residencia temporal y trabajo.	
	IV. Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo.	
	V. Residencia del hijo de residente legal.	
	VI. Residencia del menor extranjero no acompañado que accede a la mayoría de edad.	
	2.2 Renovación de autorización de residencia temporal.	
	I. Residencia temporal no lucrativa.	
2.2	II. Residencia temporal por reagrupación familiar.	15,30
	III. Residencia temporal tramitada en el marco de un procedimiento relativo a una autorización de residencia temporal y trabajo.	
	IV. Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo.	
2.3	Autorización de residencia temporal por modificación de una autorización de residencia por circunstancias excepcionales (artículo 202 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000).	15,30
	2.4 Autorización de residencia de larga duración y autorización de residencia de larga duración-UE.	
2.4	I. Procedimiento relativo a la obtención inicial de la autorización.	20,40
	II. Procedimiento de recuperación de la titularidad de la autorización.	
	III. Residencia del hijo de residente legal.	
2.5	2.5 Autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por arraigo, protección internacional, razones humanitarias, colaboración con autoridades (incluye la colaboración contra redes organizadas), seguridad nacional o interés público, o tramitada en base a la disposición adicional primera.4 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.	35,70
	3. Tramitación de autorizaciones de los familiares reagrupados, independientes del reagrupante (artículo 59 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000).	15,30
	4. Tramitación de autorizaciones de residencia y trabajo de mujeres víctimas de violencia de género y de víctimas de la trata de seres humanos (artículos 132 y 144 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000).	10,20
	5. Tramitación de autorizaciones de trabajo para un periodo igual o superior a seis meses.	
	5.1 Autorizaciones de trabajo.	
	I. Autorizaciones de trabajo por cuenta ajena (incluye la autorización para trabajadores transfronterizos).	
	II. Autorizaciones de trabajo para investigación.	
	III. Autorizaciones de trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE.	
	IV. Autorizaciones de trabajo por cuenta propia (incluye la autorización para trabajadores transfronterizos).	
	A) Autorización inicial de trabajo.	
5.1.A.1	Retribución inferior a 2 veces S.M.I. en autorizaciones de los puntos I-III.	190,12
5.1.A.2	Autorizaciones de trabajo por cuenta propia.	380,27
5.1.B	B) Renovación o modificación de autorización de trabajo o prórroga de la autorización para trabajadores transfronterizos.	76,05
5.1.C	C) Autorización de trabajo por modificación de una autorización de residencia por circunstancias excepcionales (artículo 202 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000).	76,05
	5.2 Autorizaciones de trabajo por cuenta ajena de duración determinada.	
5.2.A	A) Autorización inicial de trabajo por cuenta ajena de temporada o campaña.	10,20
5.2.B	B) Autorización inicial de trabajo por cuenta ajena de obra o servicio y de carácter temporal.	10,20
5.2.C	C) Autorización inicial de trabajo por cuenta ajena para la formación y realización de prácticas profesionales.	10,20
5.2.D	D) Prórroga de autorización de trabajo por cuenta ajena de duración determinada.	15,30
	5.3 Autorizaciones de trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios (incluye autorización para trabajos de temporada o campaña en el marco de prestaciones transnacionales de servicios).	
	A) Concesión inicial.	
5.3.A.1	Retribución inferior a 2 veces S.M.I.	190,12
5.3.A.2	Retribución igual o superior a 2 veces S.M.I.	380,27
	B) Prórroga.	
5.3.B.1	Retribución inferior a 2 veces S.M.I.	190,12
5.3.B.2	Retribución igual o superior a 2 veces S.M.I.	380,27
	5.4 Otras autorizaciones para trabajar.	
	A) A titulares de autorización de estancia por estudios, prácticas no laborales o servicios de voluntariado.	
5.4.A.1	Concesión inicial.	114,07
5.4.A.2	Prórroga.	38,01
	B) Otras autorizaciones para trabajar.	
5.4.B.1	Retribución inferior a 2 veces S.M.I.	190,12
5.4.B.2	Retribución igual o superior a 2 veces S.M.I.	380,27
	6. Tarjetas de identidad de extranjeros y certificados de registro de residentes comunitarios.	
	6.1 TIE que documenta la autorización para permanecer o realizar trabajos transfronterizos en España por un periodo superior a seis meses.	
6.1.A	A) TIE que documenta la primera concesión de la autorización de residencia temporal, de estancia o para trabajadores transfronterizos.	15,00
6.1.B	B) TIE que documenta la renovación de la autorización de residencia temporal o la prórroga de la estancia o de la autorización para trabajadores transfronterizos.	18,00
	6.2 TIE que documenta la autorización de residencia y trabajo de mujeres víctimas de la violencia de	15,00

	género y de víctimas de la trata de seres humanos.	
	6.3 TIE que documenta la autorización de residencia de larga duración o de residencia de larga duración-UE.	20,40
	6.4 Certificado de registro de residente comunitario o Tarjeta de residencia de familiar de un ciudadano de la Unión.	10,20
	7. Documentos de identidad, títulos y documentos de viaje a extranjeros indocumentados y otros documentos.	
7.1	7.1 Autorización de inscripción de indocumentados.	20,40
7.2	7.2 Cédula de inscripción.	3,06
7.3	7.3 Documento de identidad de refugiado.	10,20
7.4	7.4 Documento de identidad de apátrida.	10,20
7.5	7.5 Documento de identidad de protección subsidiaria.	10,20
7.6	7.6 Título de viaje.	25,00
7.7	7.7 Documento de viaje de la Convención de Ginebra.	25,00
7.8	7.8 Documento de viaje de protección subsidiaria.	25,00
7.9	7.9 Documento de viaje de los Apátridas.	25,00
7.10	7.10 Autorización de regreso.	10,00
7.11	7.11 Autorización excepcional de entrada o estancia.	16,32
7.12	7.12 Asignación de Número de Identidad de Extranjero (NIE) a instancia del interesado.	9,18
7.13	7.13 Certificados o informes emitidos a instancia del interesado.	6,82
7.14	7.14 Autorización de expedición de Carta de invitación.	70,00
7.15	7.15 Carta de invitación.	6,12
7.16	7.16 Compulsa y desglose por cada documento relativo a la Carta de invitación.	1,02
	8. Tramitación de la solicitud de autorización o visado de tránsito en frontera, y de visado de estancia en frontera (Según lo establecido en la Decisión 2006/440/CE del Consejo de la Unión Europea, de 1 de junio de 2006, la Autoridad competente para resolver sobre la solicitud podrá, atendiendo al interés del Estado y a la aplicación de los compromisos internacionales asumidos por el Reino de España en la materia, decidir la gratuidad del visado en frontera).	
8.1	8.1 Tramitación de la solicitud de autorización o visado de tránsito en frontera.	60,00
8.2	8.2 Tramitación de la solicitud del visado de estancia en frontera.	60,00

Numéro du taux	Fait imposable	Montant en €
1.	Démarches d'autorisations pour la prorogation du séjour en Espagne.	
1.1	Prorogation de séjour de courte durée sans visa (montant base, qui sera augmenté en 1,02 euros pour chaque qui le séjour soit prorogé).	
1.2	Prorogation de séjour de courte durée avec visa (article 34 du Règlement de la Loi Organique 4/2000).	
1.3	Prorogation de l'autorisation de séjour pour études, mobilité des élèves, pratiques non professionnelles ou services de volontariat (titulaire principal et ses parents).	
2.	Démarches d'autorisations pour résider en Espagne.	
2.1	Autorisation initiale de résidence temporaire.	
	I. Résidence temporaire non lucrative.	
	II. Résidence temporaire pour regroupement familial.	
	III. Résidence temporaire obtenue dans le cadre d'une procédure concernant une autorisation de résidence temporaire et travail.	
	IV. Résidence temporaire à l'exception de l'autorisation de travail.	
	V. Résidence de l'enfant de résident légal.	
	VI. Résidence du mineur étranger non accompagné qui accède à la majorité.	
2.2	Renouvellement d'autorisation de résidence temporaire.	
	I. Résidence temporaire non lucrative.	
	II. Résidence temporaire pour regroupement familial.	
	III. Résidence temporaire obtenue dans le cadre d'une procédure concernant une autorisation de résidence temporaire et travail.	
	IV. Résidence temporaire à l'exception de l'autorisation de travail.	
	Autorisation de résidence temporaire par modification d'une autorisation de résidence par circonstances exceptionnelles (article 202 du Règlement de la Loi Organique 4/2000).	
2.4	Autorisation de résidence à longue durée et autorisation de résidence à longue durée-UE.	
	I. Procédure concernant l'obtention initiale de l'autorisation.	
	II. Procédure de récupération de la titularité de l'autorisation.	

III. Résidence de l'enfant de résident égal.

2.5 Autorisation de résidence temporaire par circonstances exceptionnelles pour enracinement, protection internationale, raisons humanitaires, collaboration avec les autorités (comprend la collaboration contre des réseaux organisés), sécurité nationale ou intérêt public, ou obtenue sur la base de la disposition additionnelle première du Règlement de la Loi Organique 4/2000.

3. Démarches d'autorisations des parents regroupés, indépendants du celui qui regroupe (article 59 du Règlement de la Loi Organique 4/2000).

4. Démarches d'autorisations de résidence et de travail de femmes victimes de violence de genre et de victimes de traite d'êtres humains (articles 132 et 144 du Règlement de la Loi Organique 4/2000).

5. Démarches d'autorisations de travail pour une période égale ou supérieure à six mois.

5.1 Autorisations de travail.

I. Autorisations de travail salarié (comprend l'autorisation pour travailleurs transfrontaliers).

II. Autorisations de travail pour recherche.

III. Autorisations de travail indépendant (comprend l'autorisation pour travailleurs transfrontaliers).

A) Autorisation initiale de travail.

Rémunération inférieure à 2 fois le SMI en autorisations des points I-III.

B) Renouvellement ou modification d'autorisation de travail ou prorogation de l'autorisation pour travailleurs transfrontaliers.

C) Autorisation de travail par modification d'une autorisation de résidence par circonstances exceptionnelles (article 202 du Règlement de la Loi Organique 4/2000).

5.2 Autorisations de travail salarié d'une durée déterminée.

A) Autorisation initiale de travail salarié de saison ou champagne.

B) Autorisation initiale de travail salarié d'oeuvre ou service et de caractère temporaire.

C) Autorisation initiale de travail salarié pour la formation et la réalisation de pratiques professionnelles.

D) Prorogation d'autorisation de travail salarié d'une durée déterminée.

5.3 Autorisations de travail dans le cadre de prestations transnationales de services (comprend l'autorisation pour des travaux de saison ou champagne dans le cadre de prestations transnationales de services).

A) Octroi initial.

Rémunération inférieure à 2 fois le SMI.

Rémunération égale ou supérieure à 2 fois le SMI.

B) Prorogation.

Rémunération inférieure à 2 fois le SMI.

Rémunération égale ou supérieure à 2 fois le SMI.

5.4 D'autres autorisations pour travailler.

A) À titulaires d'autorisation de séjour pour études, pratiques non professionnelles ou services de volontariat.

Octroi initial.

Prorogation.

B) D'autres autorisations pour travailler.

Rémunération inférieure à 2 fois le SMI.

Rémunération égale ou supérieure à 2 fois le SMI.

6. Cartes d'identité d'étrangers et certificats de registre de résidents communautaires.

6.1 TIE qui documente l'autorisation pour rester ou effectuer des travaux transfrontaliers en Espagne pour une période supérieure à six mois.

A) TIE qui documente le premier octroi de l'autorisation de résidence temporaire, de séjour ou pour les travailleurs transfrontaliers.

B)TIE qui documente le renouvellement de l'autorisation de résidence temporaire ou la prorogation du séjour ou de l'autorisation pour travailleurs transfrontaliers.

6.2TIE qui documente l'autorisation de résidence et de travail de femmes victimes de la violence de genre et de victimes de la traite d'êtres humains.

6.3TIE qui documente l'autorisation de résidence à longue durée ou de résidence à longue durée-UE.

6.4Certificat de registre de résident communautaire ou Carte de résidence familiale d'un citoyen de l'Union Européenne.

7.Documents d'identité, titres et documents de voyage à étrangers sans papiers et d'autres documents.

7.1Autorisation d'inscription de sans papiers.

7.2Certificat d'inscription.

7.3Carte d'identité de réfugié.

7.4Carte d'identité d'apatride.

7.5Carte d'identité de protection subsidiaire.

7.6Titre de voyage.

7.7Document de voyage de la Convention de Genève.

7.8Document de voyage de protection subsidiaire.

7.9Document de voyage des Apatrides.

7.10Autorisation de retour.

7.11Autorisation exceptionnelle d'entrée ou séjour.

7.12Assignation de Numéro d'Identité d'Étranger (NIE) à la demande de l'intéressé.

7.13Certificats ou rapports envoyés à la demande de l'intéressé.

7.14Autorisation de délivrance de Carte d'invitation.

7.15Carte d'invitation.

7.16Copie conforme et disjonction pour chaque document concernant la Carte d'invitation.

8.Démarches de la demande d'autorisation ou visa de passage en frontière, et de visa de séjour en frontière (Selon ce qui est établi dans la Décision 2006/440/CE du Conseil de l'Union Européenne, du 1 juin 2006, l'Autorité compétente pour résoudre sur la demande pourra, en prenant en considération l'intérêt de l'État et l'application des engagements internationaux assumés par le Royaume de l'Espagne en cette matière, décider la gratuité du visa en frontière).

8.1Démarches de la demande d'autorisation ou visa de passage en frontière.

8.2Démarches de la demande du visa de séjour en frontière.

2. Régime établi par la Loi 14/2013, d'appui aux personnes entrepreneurs et leur internationalisation, qui a des taux propres (70,40 euros le taux initial et 75,60 euros le taux de renouvellement).

Sur le temps de résolution des procédures

En Espagne, comme l'on a indiqué précédemment, il y a deux régimes pour celui qui effectue une activité lucrative en Espagne:

- Le régime de la Loi Organique 4/2000, dont le délai général de résolution est de trois mois. En ce qui concerne les temps moyens de résolutions d'autorisations de travail de la Loi Organique 4/2000 seraient ceux-ci:

	N° de dossiers	% résolus en délai
Salarié	2.542	87,4

- Le régime de la Loi 14/2013, d'appui aux personnes entreprenantes et son internationalisation, dont le délai maximum de résolution es de 20 jours ouvrés avec silence positif. Ce délai est accompli dans le 100% des cas.

- **Point 3: Libéralisation de normes**

Cadre juridique général

Les restrictions d'accès des ressortissants étrangers au marché du travail national n'existent pas dans le cas des citoyens de l'Union Européenne, tel qu'on exige à l'Espagne les traités de l'Union Européenne. Les droits des citoyens communautaires sont réglementés dans le Décret Royal 240/2007.

En outre, l'Arrêt de la Cour Suprême du 1^{er} juin 2010, depuis sa publication au Journal Officiel de l'État (3 novembre 2010) a annulé quelques paragraphes du Décret Royal 240/2007, en étendant la reconnaissance des cas d'application du régime communautaire à divers parents de citoyens communautaires qui, jusqu'à alors, leur était d'application le régime général des étrangers. En ce sens, cet Arrêt a impliqué du point de vue du droit à l'emploi:

- a) L'application de la réglementation communautaire aux ancêtres du citoyen espagnol ou de son conjoint ou concubins notoires enregistrés.
- b) Le droit à travailler des descendants plus âgés de 21 ans et des ascendants des citoyens communautaires, sans préjudice de leur condition de personnes à charge du citoyen communautaire.

Dans le cas des autres États partie, l'Espagne participe des éventuelles conventions de l'UNion Européenne avec tiers pays.

MESURES D'APPLICATION

Il n'y a pas aucune nouveauté.

- **Point 4: Droit de sortie des ressortissants nationaux**

Cadre juridique général

En ce qui concene les États Partie de la Charte Sociale Européenne qui sont, à son tour, États membres de l'Union Européenne et de l'Espace Européen Commun, ont garanti la sortie de l'Espagne pour exercer des activités lucratives sur le territoire d'autres États membres, en vertu des traités en vigueur desquels l'Espagne fait partie, en particulier l'article 26.2 du Traité de Fonctionnement de l'Union Européenne. Spécifiquement est développé dans l'article 5 du Décret Royal 240/2007 qui établit que *“les citoyens d'un État membre de*

l'Union Européenne ou d'autre État partie dans l'Accord sur l'Espace Économique Européen, et les membres de leurs familles indépendamment de leur nationalité, auront droit à quitter l'Espagne pour se rendre à autre État membre, cela indépendamment de la production du passeport ou document d'identité en vigueur aux fonctionnaires du contrôle douanier si la sortie est effectuée pour un poste habilité, pour sa constatation obligée, et des cas légaux d'interdiction de sortie pour des raisons de sécurité nationale ou de santé publique, ou prévus dans le Code Pénal”.

Aux citoyens d'États Partie de la Charte Sociale Européenne qui n'appartiennent à l'Union Européenne ni sont signataires de l'Accord de l'Espace Européen Commun, on leur appliquera le régime général des étrangers.

Conformément à l'article 28 de la LOEX, on permet la libre sortie du pays, bien qu'avec les limites établies par le Code Pénal et par la LOEX elle-même. En outre, la sortie des ressortissants étrangers auxquels ne leur soit pas d'application le régime communautaire, pourra être enregistrée par les autorités espagnoles aux effets de contrôle de leur période de séjour légal en Espagne conformément à la Loi Organique 15/1999, du 13 décembre, de Protection de Données de Caractère Personnel.

Exceptionnellement, le Ministre de l'Intérieur pourra interdire la sortie du territoire espagnol pour des raisons de sécurité nationale ou de santé publique. Ces restrictions exigeront l'instruction et résolution d'un dossier, c'est-à-dire, une procédure administrative avec toutes ses garanties, et elle aura toujours un caractère individuel. Par conséquent, on ne serait pas possible l'interdiction de sortie par raisons de sécurité nationale ou de santé publique à groupes de personnes d'une façon indifférenciée.

Cette capacité du Ministre de l'Intérieur n'est pas discrétionnaire, mais prédéterminée. L'article 22 du Règlement, sur la base de l'article 28.2 de la LOEX, règle d'une façon détaillée les cas où le titulaire de ce Département Ministériel peut interdire la sortie du pays de citoyens étrangers.

Article 1. Protocole Additionnel 1988: Droit à égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination pour raisons de sexe.

NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES

On donne par reproduites les normes recueillies dans l'article 1 de ce Rapport, lesquelles envisagent le droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination pour raisons de sexe.

D'une façon spécifique, et en ce qui concerne les dispositions réglementaires adoptées dans la période couverte par ce rapport avec incidence sur la situation des femmes dans l'emploi il faut souligner:

La Loi 27/2011, du 1^{er} août, sur la mise à jour, l'aménagement et la modernisation du système de Sécurité sociale. On peut souligner:

En matière de bénéfices pour le soin d'enfants, on calcule comme une période de cotisation la période d'interruption de l'activité du travail provoquée par la naissance d'un enfant ou pour adoption ou accueil d'un mineur de 6 ans comte tenu de certaines conditions temporaires. De

même, on considérera comme cotisés les trois ans que les travailleurs jouissent pour le soin d'enfant dans les cas de naissance, adoption ou accueil permanent ou préadoptif aux effets des prestations de retraite, incapacité permanente, décès et survivance, maternité et paternité.

Augmentation du montant de la pension de veuve aux personnes pensionnées de 65 ans et plus âgées qui ne perçoivent pas d'autre pension publique ou revenus et reconnaissance du droit à la percevoir aux personnes de 65 ou plus ans qui ne perçoivent une autre pension publique, en cas de séparation judiciaire ou divorce. D'autre part, on envisage la possibilité d'accéder à l'avance à la pension de retraite aux femmes victimes de violence de genre qui mettent fin à leur contrat pour leur condition de victimes.

Enfin, on intègre le Régime Spécial de la Sécurité Sociale des Employés de Maison dans le Régime Général de la Sécurité Sociale, moyennant l'établissement d'un système spécial pour ces travailleurs.

Loi 36/2011, du 10 octobre, régulatrice de la juridiction sociale, en vertu de laquelle l'on modifie la modalité de la procédure de tutelle de droits fondamentaux et introduit des mesures conservatoires devant des situations d'harcèlement ou discrimination.

Décret Royal 1620/2011, du 14 novembre, en vertu duquel l'on règle la relation du travail de caractère spécial du service du foyer familial. Moyennant ce Décret Royal on entreprend une mise à jour de la relation du travail pour favoriser une amélioration des conditions de travail des personnes travailleuses du secteur.

En ce qui concerne le contrat de travail, comme des nouveautés il faut souligner celles concernant l'accès au travail, en permettant, avec l'engagement direct et l'utilisation du service public d'emploi, l'intervention d'agences de placement dûment autorisée, en assurant, en tout cas, l'absence de discrimination dans l'accès à l'emploi, conformément à ce qui est stipulé dans la Loi 56/200, du 16 décembre, d'Emploi, et la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective de femmes et d'hommes.

En matière de temps de travail, on intègre aussi des nouveautés en ce qui concerne la réglementation précédente, telles que la fixation de l'horaire d'un commun accord entre les parties, au lieu de recourir au pouvoir unilatéral du titulaire du foyer familial; on augmente le repos entre journées; on établit le caractère consultif de la jouissance de repos hebdomadaire, de trente six heures, ce qui implique le transfert de la réglementation générale du Statut des Travailleurs en la matière; en matière de la jouissance de congés, l'article 37 du Statut des travailleurs. Ce qui permet l'exercice des droits liés à la conciliation de la vie professionnelle, familiale et personnelle des personnes employées du foyer en termes d'égalité avec tous les travailleurs.

Décret-loi Royal 29/2012, du 28 décembre, d'amélioration de gestion et protection sociale dans le Système Spécial pour les Employés de Maison et d'autres mesures de caractère économique et social. Après l'intégration, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012, de l'ancien Régime Spécial d'Employés de Maison dans le système Spécial pour les Employés de Maison, le Décret-loi Royal introduit dans ce dernier, des modifications pour faciliter la gestion de l'accomplissement des obligations en matière d'affiliation, inscriptions et exclusions et simplifier les mécanismes de cotisation, d'une perspective qui améliore les niveaux de couverture des personnes travailleuses, dans leur grande majorité femmes.

Décret-loi Royal 3/2012, du 10 février, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail (ratifié par la ***Loi 3/2012, du 6 juillet***), a mis en marche les mécanismes nécessaires pour une nouvelle culture de l'emploi fondée sur la souplesse qui facilite la participation de la femme au marché de travail, en introduisant de nouvelles mesures comme les bonifications et les réductions dans les cotisations à la Sécurité Sociale aux entreprises pour engagement de femmes; mesures d'insertion professionnelle pour les femmes victimes de violence de genre; transformation en contrats à durée indéterminée des contrats de formation et apprentissage; contrat à durée indéterminée d'appui aux personnes entrepreneuses; la suppression de catégories professionnelles dans le système de classement professionnel avec garantie de non discrimination entre les femmes et les hommes; ou la réglementation du travail à distance, tout en facilitant la conciliation des personnes travailleuses.

De même, pour encourager le travail indépendant et la culture entrepreneuriale, on rend possible la capitalisation du 100% de la prestation pour chômage pour les femmes de jusqu'à 35 ans qui commencent une activité comme travailleuses indépendantes. On recueille aussi des mesures concernant le congé d'allaitement, en le reconnaissant comme un droit individuel des hommes et des femmes, et en l'étendant aux cas d'adoption ou accueil et d'autres mesures de conciliation qui sont développées dans le paragraphe consacré à cette question.

Décret-loi Royal 4/2013, du 22 février, de mesures d'appui à la personne entrepreneuse et d'incitation de la croissance et de la création d'emploi (ratifié par la ***Loi 11/2013, du 26 juin***, avec le même titre), établit des réductions dans les cotisations à la Sécurité sociale pour les femmes âgées de moins de 35 ans qui s'intègrent dans le Régime Spécial de Travailleurs Indépendants, d'un montant du 30% de l'assiette minimale sur le taux minimum pendant 15 mois, applicable à la cotisation pour éventualités communes et une réduction de montant équivalente dans les 125 mois suivants (dans le cas des hommes la mesure est appliquée aux hommes âgés de moins de 30 ans).

Décret-loi Royal 11/2013, du 2 août, pour la protection des travailleurs à temps partiel et d'autres mesures urgentes dans l'ordre économique et social ratifié par la ***Loi 1/2014, du 28 février***, avec ce même titre), modifie le texte codifié de la Loi Générale de la Sécurité sociale (LGSS), adopté par Décret-loi Royal 1/1994, du 20 juin, en matière de protection sociale du travail à temps partiel, pour l'adapter à l'***Arrêt de la Cour Constitutionnelle (STC) 61/2013, du 14 mars***. Cet arrêt déclare inconstitutionnel les différences de traitement en ce qui concerne le calcul des périodes de carence des personnes travailleuses à temps partiel par rapport aux personnes qui travaillent à plein-temps, pour violer le droit à l'égalité et pour provoquer une discrimination indirecte pour raison de sexe en influant sur l'emploi des femmes.

De cette façon on comble le vide juridique produit pour l'annulation par cet arrêt de la Cour Constitutionnelle d'une partie de la disposition additionnelle septième de la LGSS. À cet arrêt se sont ajoutés postérieurement d'autres dans le même sens (***STC 71/2013 et 72/2013, tous les deux du 8 avril et 116/2013 et 117/2013, du 20 mai***). De cette façon, la nouvelle réglementation révisé les mécanismes d'accès aux prestations de la Sécurité Sociale des contrats à temps partiel pour éviter d'éventuelles discriminations indirectes conforme à ce qui est stipulé dans la jurisprudence mentionnée.

Décret-loi Royal 16/2013, du 20 décembre, de mesures pour favoriser l'engagement stable et améliorer l'employabilité des travailleurs, établit des mesures pour encourager la stabilité

dans l'emploi, en facilitant que le contrat de travail à durée indéterminée d'appui aux personnes entreprenantes puisse être conclu aussi à temps partiel.

Loi 22/2013, du 23 décembre, du Budget Général de l'État pour l'année 2014, modifie la disposition finale deuxième de la Loi 9/2009, du 6 octobre, de prolongation de la durée du *congé de paternité* dans les cas de naissance, adoption ou accueil, et ajourne son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015, en maintenant dans l'année 2014 la durée du congé de paternité en 13 jours, extensible à deux jours lorsque la naissance, l'adoption ou l'accueil ont lieu dans une famille nombreuse ou lorsque la famille aurait un personne handicapée.

En ce qui concerne les changements réglementaires en matière de **CONCILIATION DE LA VIE PERSONNELLE, FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE** pendant la période couverte par ce rapport, on peut souligner ceux qui suivent:

La Loi 3/2012, du 6 juillet, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail, déjà mentionnée dans le paragraphe 2.1, qui introduit les suivantes modifications dans le *Décret-loi Royal 1/1995, du 24 mars, en vertu duquel l'on adopte le texte codifié de la Loi du Statut des Travailleurs*, qui touchent la conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale:

- **Temps de Travail:** on établit la possibilité que l'entreprise puisse distribuer irrégulièrement la journée de travail annuel dans un 10% à défaut de pacte. De même, on encourage l'utilisation de journées continues, horaires souples et d'autres façons d'organisation du temps de travail permettant la plus grande compatibilité entre le droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle des travailleurs et l'amélioration de la productivité dans les entreprises.
- **Congé d'allaitement:** On envisage expressément que la titularité de ce congé correspond non seulement aux travailleuses mais qui constitue un **droit individuel des travailleurs, hommes ou femmes**, mais qui ne pourra être exercé que par l'un des parents dans le cas qu'ils travaillent les deux. Avec cela, non seulement on donne application à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne que dans un cas qui touchait l'Espagne⁵⁸ a considéré que n'on pouvait pas refuser le congé d'allaitement à un travailleurs salarié en raison que son conjoint était travailleuse indépendant, mais l'on augmente la sécurité juridique dans l'application de ce congé. De même, on comprend expressément dans cet article, les cas **d'adoption ou accueil**.
- **La concrétisation horaire et la détermination de la période de jouissance du congé d'allaitement et de réduction de la journée:** les conventions collectives puissent établir des critères pour la concrétisation horaire de la réduction de journée, eu égard aux droits de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle du travailleur et les besoins de production et d'organisation des entreprises.

⁵⁸ Cour de Justice de l'Union Européenne. Arrêt du 30 septembre 2010 (C-104/09 Roca Álvarez)

Pour jouir du congé d'allaitement ou de réduction de journée, la personne travailleuse est obligée à donner un préavis à l'entreprise, sauf force majeure, de quinze jours ou ce qui détermine la convention collective, pour indiquer les dates où l'on comencera et finira, en accord avec ce qui est stipulé dans la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, en vertu de laquelle l'on applique l'Accord cadre révisé sur le congé des parents, conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et LA CES.

- **Réglementation du travail à distance:** On introduit le travail à distance pour favoriser la souplesse des entreprises dans l'organisation du travail, augmenter les chances d'emploi et optimiser la relation entre temps de travail et vie personnelle et familiale.
- **Calendrier de vacances:** Dans le cas où la période de vacances coïncide avec une incapacité temporaire par éventualités différentes de la grossesse, accouchement, allaitement naturel ou avec la période de la jouissance de la maternité ou la paternité, empêchant la personne travailleuse de les jouir, total ou partiellement, pendant l'année naturelle à laquelle correspondent, celle-ci pourra le faire une fois terminée son incapacité et à la condition qu'elle n'aurait pas passé plus de dix-huit mois à partir de la fin de l'année où l'on aurait née.

Le Décret royal 1716/2012, du 28 décembre, de développement des dispositions établies, en matière de prestations, par la Loi 27/2011, du 1^{er} août, sur la mise à jour, l'aménagement et la modernisation du système de la Sécurité Sociale, implique le développement réglementaire des bénéficiaires établis pour le soin d'enfants ou mineurs dans la Loi 27/2011, du 1^{er} août.

Ces bénéficiaires consistent à la considération comme cotisées des périodes d'interruption produites entre les neuf mois précédents la naissance, ou les trois mois précédents l'adoption ou l'accueil préadotif ou permanent et la fin du sixième année postérieure à cette situation. Le but est celui d'éviter que ces interruptions de cotisation puissent toucher négativement le montant des futurs droits de la Sécurité Sociale des personnes travailleuses surtout les femmes.

Le Décret-loi Royal 11/2013, du 2 août, pour la protection des travailleurs à temps partiel et d'autres mesures urgentes dans l'ordre économique et social⁵⁹. Mentionné dans le paragraphe 2.1, recueille certaines modifications qui sont introduites dans le *Texte codifié de la Loi Générale de la Sécurité Sociale, adopté par Décret-loi Royal 1/1994, du 20 juin* en matière de protection sociale du travail à temps partiel, en assouplissant le nombre d'années exigées pour accéder à une prestation, de sorte que l'on garantisse à chaque instant le principe d'égalité des personnes travailleuses à temps partiel et à plein temps. Ces mesures bénéficient notamment les femmes, puisque tel que l'on a indiqué déjà, elles sont celles qui majoritairement font usage de cette sorte de contrats.

⁵⁹ Ce Décret-loi 11/2013, du 2 août, a été ratifié par la Loi 1/2014, du 28 février pour la protection des travailleurs à temps partiel et d'autres mesures urgentes dans l'ordre économique et social.

Le Décret-loi Royal 16/2013, du 20 décembre, de mesures pour favoriser l'engagement stable et améliorer l'employabilité des travailleurs, étend le droit à la réduction de journée aux travailleurs et travailleuses pour le soin de mineurs, en augmentant de 8 à 12 ans l'âge qui donne droit à cette réduction de journée.

Dans le domaine de l'emploi public les principales nouveautés réglementaires en matière de conciliation ont été les suivantes:

Résolution du 28 décembre 2012, du Secrétariat d'État d'Administrations Publiques, en vertu de laquelle on dicte d'instructions sur journée et horaires de travail du personnel au service de l'Administration Générale de l'État et ses organismes publics⁶⁰. En ce qui concerne les nouveautés en matière de conciliation et de souplesse horaire au sein de l'AGE, il faut souligner:

- Les employés et employées publiques qui auraient à leur charge des personnes handicapées pourront disposer de deux heures de souplesse horaire par jour sur l'horaire fixe.
- Dans ces cas où l'on résulte compatible avec la nature du poste exercé et avec les fonctions du centre de travail, le personnel qui occupe des postes de travail dont le niveau de complément d'affectation soit égal ou inférieur au 28% pourra demander la reconnaissance d'une journée réduite, dès 9 à 14 heures, de lundi à vendredi, en touchant le 75% de ses rémunérations.
- On comprend des mesures additionnelles de souplesse pour que le personnel fonctionnaire puisse distribuer ses vacances et jours de congé.

Accord du 25 juillet de 2013, de la Commission Permanente de la Commission Supérieure de Personnel du Ministère des Finances et Administrations Publiques, en vertu duquel l'on adopte les Critères d'Interprétation de l'article 48, lettre f), de la Loi 7/2007, du 12 vril, du Statut Basique de l'Employé Public, qui réglemente le congé d'allaitement. Sur la base de ce qui est stipulé dans cet Accord on conclut que: le congé d'allaitement peut être exercé indifféremment par n'importe quel des deux parents, bien que seulement par l'un d'eux lorsqu'ils travaillent les deux; c'est un congé unique pour chaque enfant et seulement un des parents peut jouir de la totalité du congé, sans que soit possible sa jouissance simultanée ou partagée; c'est un temps de soin du mineur qui on pourra jouir uniquement à partir de la fin du congé d'accouchement, ou une fois que, depuis la naissance du mineur, aurait passé un temps équivalent au temps qui comprend le congé d'accouchement bien qu'exceptionnellement, on pourra être accordé postérieurement à la fin du congé d'accouchement, seulement par le temps qui reste jusqu'à l'accomplissement des douze mois de vie du mineur, pourra être joui soit comme une réduction par jour de la journée soit avec un congé qui cumule en journées complètes le temps correspondant.

En ce qui concerne les **Forces Armées**, il faut faire allusion à:

⁶⁰ Ministère des Finances et Administrations Publiques. Rapport sur Pratiques Socialement Responsables 2012 et 2013.

- ***L'Arrêté Ministériel 15/2012, qui adopte les normes sur la journée et l'horaire de travail, vacances, permis et congés des Militaires Professionnels des Forces Armées***, recueille le droit de réduction de journée d'au moins la moitié de la durée de celle-là en touchant les rémunérations totales pour des militaires dont leurs enfants mineurs souffrent du cancer ou toute autre maladie grave qui implique d'admissions hospitalières à longue durée.
- ***L'Arrêté Ministériel 12/2013, en vertu duquel l'on modifie l'Arrêté Ministériel 76/2011, du 24 octobre, d'affectations et en détachement du personnel militaire professionnel***, qui régleme l'ajournement des détachements en des missions nationales ou internationales de militaires qui se trouvent plongés dans procédures judiciaires de séparation ou de divorce où l'autorité parentale ou la garde des enfants se trouve en litige.

En ce qui concerne les Forces et Corps de Sécurité de l'État, il faut souligner:

- ***Décret Royal 961/2013, du 5 décembre, en vertu duquel l'on modifie le Règlement de provision d'affectations du personnel du Corps de la Garde Civile, adopté par le Décret Royal 1250/2001, du 19 novembre***, qui comprend référence expresse à la protection de l'enfant mineur de douze mois de la femme garde civile, pendant la période d'allaitement, dans le cas où l'on aurait risqué pour sa sécurité et santé.

JURISPRUDENCE CONCERNANT LA SITUATION DE LA FEMME DANS L'EMPLOI

Dans ce paragraphe on informe des Arrêts de la Cour Constitutionnelle et de la Cour Suprême dans la période du rapport. On ne comprend pas de nombreux arrêts de l'Audiencia Nacional⁶¹ et des Tribunaux Supérieurs de Justice des Communautés Autonomes.

Arrêts de la Cour Constitutionnelle

- ***STC 24/2011, du 14 mars***, a rejeté le recours formulé par une travailleuse à laquelle l'on avait rejeté sa demande d'affectation permanente au service de matin pour prendre soin de sa fille en agissant en défense d'un droit dont l'exercice dépend des accords atteints dans la négociation collective ou au sein des relations entre l'employeur et le travailleur.
- ***STC 26/2011, du 14 mars***, qui élimine qui aurait discrimination en raison du sexe le demandeur, un travailleur auquel l'on avait rejeté sa demande de changement de service pour prendre soin de ses enfants mineurs, en lui octroyant néanmoins l'appui par discrimination par les circonstances familiales étant donné que les résolutions judiciaires confirmatoires de la décision patronale n'ont évalué convenablement la dimension constitutionnelle de l'affaire.
- ***STC 75/2011, du 19 mai***. Question d'inconstitutionnalité: congé de maternité lorsque la mère n'est pas travailleuse salariée.

⁶¹ N. del Trad.: Tribunal ayant, au plan national, compétence en matière pénale, sociale et administrative.

- *SsTC 41 et 55/2013, du 11 mars*, qui considèrent qu'il y a violation du droit à l'égalité en raison du sexe si la réglementation établit des différences en matière de pension de veuve en raison qu'il ait ou non d'enfants communs.
- *STC 61/2013, du 14 mars*. Question d'inconstitutionnalité sur les périodes de cotisation des prestations de la Sécurité Sociale en calculant exclusivement les heures travaillées, au préjudice des travailleuses à temps partiel. On fait l'écho de la STJUE (Arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne), du 22 novembre 2012, dans l'affaire Elbal Moreno (C-385/11), qui considère que discrimine d'une façon indirecte aux femmes une réglementation en matière de Sécurité Sociale qui exige des périodes de cotisation proportionnellement plus hautes aux personnes qui travaillent à temps partiel qu'aux personnes qui travaillent à plein-temps pour accéder, le cas échéant, à une pension de retraite contributive en montant proportionnellement réduit au caractère partiel de leur journée, étant donné l'interprétation très majoritaire des femmes entre les travailleurs à temps partiel.

Arrêts de la Cour Suprême

- *STS du 19 avril 2011*, qui constate l'existence de discrimination d'infirmières en centre sanitaire pour ne pas offrir d'options d'uniforme.
- *STS du 18 juillet de 2011 RJ/2011/6560*), qui constate l'existence de discrimination indirecte dans le système de promotion professionnelle d'une chaîne de grands magasins, après avoir justifié que systématiquement et d'une façon continue dans le temps le pourcentage d'hommes qui promouvoit aux catégories de cadres, coordinateurs et techniciens au minimum double celui des femmes.
- *STS du 14 octobre (RJ/2012/518)*, "IBERIA LAE, SA": prime de disponibilité. Le droit à percevoir cette prime par les travailleurs avec journée réduite en raison de garde légale, est une condition plus avantageuse de caractère collectif que l'entreprise ne peut pas supprimer d'une façon unilatérale: on doit reconnaître le droit à la travailleuse qui a commencé la réduction de journée après suppression illégitime pour part de l'employeur.

MESURES PRISES. PLANS ET ACTIONS PLUS IMPORTANTES CONCERNANT LA FEMME DANS L'EMPLOI

a) Plans

En ce qui concerne l'adoption d'instrument de planification, il faut citer la *Stratégie Espagnole d'Emploi 2012-2014*, dont l'objectif est celui d'encourager l'emploi de la population active et augmenter la participation des hommes et des femmes dans le marché du travail, en améliorant la productivité et la qualité dans l'emploi dans un marché de travail soutenable fondé sur l'égalité des chances, la cohésion sociale et territoriale. Pour cela la stratégie établit six objectifs de politique d'emploi, entre lesquels outre figurer en premier lieu la création d'emploi, le renforcement du travail à temps partiel et la souplesse interne des entreprises, son objectif sixième poursuit "promouvoir l'égalité de genre dans le marché du

travail” pour réduire progressivement les écarts existants entre les taux d’emploi des femmes et des hommes, ainsi que dans leurs rémunérations.

De même, le **Décret Royal 751/2014, du 5 septembre, en vertu duquel l’on adopte la Stratégie Espagnole d’Activation pour l’Emploi 2014-2016**, comprend entre les principes recteurs auxquels s’adapteront les stratégies individuelles et toutes les actions des Services Publics d’Emploi en matière de politiques actives d’emploi et de médiation de travail celui de la garantie de l’égalité effective des chances et la non discrimination dans le marché du travail, en prêtant une attention spéciale aux collectifs qui le précisent le plus. Pour cela, l’un des axes des politiques d’activation pour l’emploi établis dans la Loi 56/2003, du 16 septembre, d’Emploi, et dans lesquels s’articule la Stratégie Espagnole d’Activation pour l’Emploi, est l’Axe 4 “Égalité des chances d’accès à l’emploi”, qui comprend les actions consacrées à promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes dans l’accès, permanence et promotion de l’emploi, ainsi que la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle. La Stratégie Espagnole d’Activation pour l’Emploi 2014-2016 comprend dans cet Axe, comme d’objectifs structureaux de celle-là, les suivants:

- Franchir d’obstacles dans l’accès à l’emploi: établir des mesures qui éliminent ou réduisent les obstacles concernant le lieu de résidence, la situation socioéconomique ou certaines circonstances personnelles, notamment dans ces secteurs où les femmes se trouvent subreprésentées.
- Promouvoir des mesures de promotion de la conciliation de la vie familiale et professionnelle et la coresponsabilité.

À son tour, le **Plan Annuel de Politique d’Emploi** précise, en chacun des exercices, les objectifs de la Stratégie Espagnole d’Emploi et, à partir de 2014, de la Stratégie Espagnole d’Activation pour l’Emploi 2014-2016. Dans la période de référence, les plans annuels ont été adoptés moyennant Résolution du 24 juillet 2012⁶², du Secrétariat d’État d’Emploi, en vertu de laquelle l’on publie l’Accord du Conseil des Ministres du 6 juillet 2012, par lequel l’on adopte le Plan Annuel de Politique d’Emploi pour l’année 2012, par Résolution de 28 août 2013⁶³, du Secrétariat d’État d’Emploi, en vertu de laquelle l’on publie l’Accord du Conseil des Ministres du 2 août 2013, par lequel l’on adopte le Plan Annuel de Politique d’Emploi pour l’année 2013 et par Résolution du 16 septembre 2014, du Secrétariat d’État d’Emploi, en vertu de laquelle l’on publie l’Accord du Conseil des Ministres du 5 septembre 2014, par lequel l’on adopte le Plan Annuel de Politique d’Emploi pour l’année 2014.

Ces Plans envisagent le développement d’actions et mesures spécifiques pour promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes dans l’accès à l’emploi, la permanence dans celui-ci et la promotion professionnelle, ainsi que la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

De même, il faut souligner le **Plan Stratégique d’Égalité des Chances 2014-2016 (PEIO)**, adopté par le Conseil de Ministres du 7 mars 2014, qui est l’instrument à travers lequel le

⁶² Ministère de l’Emploi et de la Sécurité Sociale. Résolution du 24 juillet 2012, du Secrétariat d’État d’Emploi, en vertu de laquelle l’on publie l’Accord du Conseil des Ministres du 6 juillet 2012, par lequel l’on adopte le Plan Annuel de Politique d’Emploi pour l’année 2012, dès <http://www.boe.es/boe/dias/2012/08/04/pdfs/BOE-A-2012.10475.pdf>

⁶³ Ministère de l’Emploi et de la Sécurité Sociale. Résolution du 28 août 2013, du Secrétariat d’État d’Emploi, en vertu de laquelle l’on publie l’Accord du Conseil des Ministres du 2 août 2013, par lequel l’on adopte le Plan Annuel de Politique d’Emploi pour l’année 2013, dès <http://boe.es/boe/dias/2013/09/10/pdfs/BOE-A-2013-9464.pdf>

Gouvernement définit, dans ces domaines qui sont compétence de l'État, les objectifs et mesures prioritaires pour éliminer toute discrimination en raison du sexe qui puisse persister et pour atteindre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Le Plan envisage en matière d'emploi les objectifs spécifiques suivants: prévenir la discrimination en raison du sexe dans l'accès et permanence dans l'emploi, encourager l'égalité de traitement et les chances des femmes et des hommes dans les entreprises, lutter contre l'écart salarial de genre; encourager le caractère entreprenant des femmes, en appuyant la création d'entreprises et le travail indépendant; promouvoir l'égalité de traitement et les chances dans l'emploi du secteur public; et promouvoir l'employabilité des femmes appartenant à des groupes spécialement vulnérables.

Étant donné l'importance de garantir l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans l'accès et permanence dans l'emploi et de prévenir et de corriger l'écart salarial de genre, l'Axe 1 du PEIO est consacré à cet objectif, qui, tel qu'on indique dans ce Plan, sera développé à travers d'un **Plan Spécial pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans le domaine du Travail et contre la Discrimination Salariale**. Ce Plan fait partie de l'agenda de négociation de l'Accord tripartite pour favoriser la croissance économique et l'emploi" qui actuellement est en train d'être négocié.

b) **Actions les plus importantes**

Pendant la période de référence, conformément à ce qui est stipulé dans le Titre IV de la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, on a mis en oeuvre et développé diverses actions visant à éliminer ou enrayer les écarts de genre décrits dans le domaine du travail, surtout à travers des mesures de promotion de l'égalité de traitement et des chances dans le domaine des entreprises, d'Promotion de l'employabilité et permanence des femmes dans l'emploi, avec une attention spéciale aux femmes en situation d'une plus grande vulnérabilité⁶⁴; aussi moyennant la promotion du travail indépendant et l'entreprise des femmes; et moyennant la promotion d'actions de responsabilité sociale des entreprises en matière d'égalité.

En ce qui concerne les **actions pour promouvoir l'égalité de traitement et des chances dans les entreprises** on peut souligner les suivantes:

- ***Promotion et appui à l'élaboration de plans d'égalité en PME.*** En application de ce qui est stipulé dans l'article 49 de la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, le Secrétariat d'État de Services Sociaux et d'Égalité, à travers l'Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances, pendant les ans 2011 à 2014, a continué à appuyer l'élaboration de plans et mesures d'égalité dans l'entreprise moyennant:
 - o La convocation annuelle de subventions: adressée à entreprises et sociétés d'entre 30 et 250 personnes travailleuses pour le financement, total ou partiel, des coûts découlant de l'élaboration et mise en oeuvre de leurs plans d'égalité. Cette mesure dont l'objet est celui d'encourager le tissu patronal pour qui d'une façon volontaire adoptent et réalisent des plans et politiques d'égalité, ont adopté un total de 521 projets dans la période 2011-2014.

⁶⁴ Conformément à ce qui est stipulé dans l'article 14.6 de la Loi Organique 3/2007, du 22 mars.

Les sociétés subventionnées sont encouragées à utiliser les outils et guides fournis moyennant le Service de conseil qu'on indique ci-dessous, et à élaborer et mettre en oeuvre, à l'aide de ces instruments, des mesures et plans d'égalité. En outre, l'organe gestionnaire des convocations veille à ce que les diagnostics de situation des entreprises et les plans subventionnés prennent en considération et stimulent des mesures visant à l'égalité des chances: dans l'accès à l'emploi et les conditions de travail, en comprenant des questions de classement professionnel, égalité en matière de rémunération et typologie de contrat; mesures en matière de promotion professionnelle et formation; d'organisation du temps du travail, conciliation et coresponsabilité; en matière de prévention et action face au harcèlement sexuel et le harcèlement en raison du sexe; ainsi que dans l'usage non discriminatoire du langage, la communication et la publicité.

Pour l'octroi des subventions on exige en outre, non seulement l'engagement de la direction de l'entreprise ou société, mais la participation et implication de la représentation légale des personnes travailleuses, ou à défaut, des personnes travailleuses elles-mêmes, dans l'élaboration, mise en oeuvre et suivi du plan d'égalité.

- Le Service de conseil, sensibilisation, formation et information: ce service est prêté à travers du site Web www.igualdadenlaempresa.es pour orienter et conseiller les entreprises et d'autres sociétés, ainsi que pour divulguer des méthodologies de travail qui aident à intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à travers des mesures et plans d'égalité, ainsi qu'à promouvoir dans les entreprises une culture fondée sur l'égalité des chances comme un élément de qualité et comme une valeur stratégique de progrès.

Dans la période 2011-2014 on a enregistré 445.806 visites et 137 entreprises se sont inscrites au Service. En outre, on a élaboré 24 outils, 12 "checklist" ou listes rapides pour faciliter aux entreprises un rapprochement de leur situation en ce qui concerne l'égalité, un dépliant vulgarisateur et un vidéo de diffusion du service, comme instruments d'appui pour l'élaboration de diagnostics et plans d'égalité, ainsi que pour leur suivi et évaluation.

D'autre part, on a résolu plus de 1.476 consultations (en ligne et par téléphone) sur les teneurs et les procédures pour élaborer des mesures et plans d'égalité, sur réglementation qui touche les entreprises, sur discrimination professionnelle, etc. Par ailleurs, le Service de conseil effectue d'actions de diffusion et de sensibilisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Entre elles, on élabore depuis mars 2013 le Bulletin Égalité dans l'Entreprise (BIE), duquel sont publiés 16 exemplaires tous les ans, 4 d'eux thématiques. En outre on a effectué 40 sessions d'information en direct (journées, rencontres et ateliers) et on a créé un profil propre à Twitter.

- **Signe distinctif "Égalité dans l'Entreprise"**. Du Secrétariat d'État de Services Sociaux et Égalité on a continué à travailler pour l'excellence en matière d'égalité des chances moyennant l'octroi, avec caractère annuel, de ce signe distinctif pour reconnaître ces entreprises qui brillent par l'application de politiques d'égalité des

chances entre les femmes et les hommes, dont la création prévoit l'article 50 de la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, et qui a été développée moyennant le *Décret Royal 1615/2009, du 26 octobre, en vertu duquel l'on règle l'octroi et l'utilisation du signe distinctif "Égalité dans l'Entreprise"*.

Dans la convocation de 2011 à 2013 on a octroyé 63 signes distinctifs, la convocation de l'année 2014 est en attente d'être résolue, en étant 92 les entreprises qui sont en la possession du signe distinctif "Égalité dans l'Entreprise". Les entreprises couronnées appartiennent à différents secteurs économiques et ont différentes tailles, bien qu'on prédomine celles du secteur services et d'une taille moyenne et grande. Les personnes travailleuses employées dans ces entreprises avec signe distinctif "Égalité dans l'Entreprise" sont environ 215.000, desquelles un 40,1% sont des femmes et un 59,9% des hommes.

Pour renforcer la puissance du Signe Distinctif, en juin 2013, on a inauguré le **Réseau d'entreprises avec signe distinctif "Égalité dans l'Entreprise"**. Les objectifs du Réseau sont ceux d'échanger de bonnes pratiques d'égalité des chances dans le domaine du travail, dynamiser leurs actions moyennant des tables rondes, groupes de travail, débats, nouvelles, etc., offrir aux entreprises un espace en ligne où exposer publiquement leur engagement à l'égalité, faire connaître autres entreprises les pratiques et politiques d'égalité des entreprises du réseau et, enfin, impliquer ces entreprises éminentes à d'autres initiatives dominées du Ministère de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité concernant l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, comme peuvent être la création de bourses de travail pour les femmes victimes de violence de genre ou en situation de spéciale vulnérabilité, ou souscription d'accords volontaires pour augmenter la présence des femmes en postes de direction.

Les entreprises du Réseau DIE appartiennent à différents secteurs économiques et ont de différentes tailles, bien qu'on prédomine celles du secteur services et d'une taille moyenne et grande. Le Réseau d'entreprises est mis en oeuvre moyennant un espace e-room, comme forum d'échange, au site web institutionnel www.igualdadenaempresa.es et maintient des journées techniques en direct, au moins deux fois par an, pour mettre en commun leurs politiques d'égalité des chances. Depuis la création jusqu'à 2014 on a effectué quatre journées techniques en différentes villes du territoire national.

- **Diffusion et sensibilisation du "Jour de l'Égalité Salariale"** entre les citoyens, en général, et entre les agents qu'interviennent au marché du travail, en particulier, dans le but de générer un état d'opinion sur la persistance de la discrimination salariale en raison du sexe.

Dans les dernières années l'on a développé d'actions pour commémorer le 22 février comme le jour national de l'égalité salariale, moyennant l'utilisation d'un logo institutionnel du Jour de l'Égalité Salariale créée à cette fin, l'émission d'un Billet de Loterie Nationale, numéros commémoratifs du tirage quotidien de l'ONCE, ainsi qu'un timbre de la poste qui fasse allusion à cette date et diffusion d'une note informative sur ce jour et sur l'écart salarial de genre, adressée à entreprises,

organismes de l'Administration Générale de l'État, administrations des Communautés Autonomes, partenaires sociaux et les citoyens en général.

Il faut souligner aussi la diffusion d'un numéro monographique sur le Jour de l'Égalité Salariale dans le Bulletin Égalité dans l'Entreprise (BIE) et au site web www.igualdadenaempresa.es, dans le but de faire prendre conscience et de sensibiliser sur l'écart salarial de genre, et la diffusion du répertoire des activités des entreprises couronnées avec le signe distinctif "Égalité dans l'Entreprise" pour commémorer le Jour de l'Égalité Salariale.

De même, l'Espagne participe aussi à la commémoration du Jour européen de l'égalité salariale moyennant la diffusion de divers matériels sur l'écart salariale de genre édités par la Commission Européenne (web-clips, dépliants d'information, données statistiques, communiqués de presse, etc.).

- *Convention de collaboration entre le Ministère de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité et le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.* Dans le but de renforcer les actions précédemment exposées, en juillet 2013 on a signé une convention de collaboration entre le Ministère de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité et le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale pour établir les mécanismes nécessaires pour la surveillance de l'application de la réglementation qui contient d'obligations patronales adressées à réaliser l'égalité effective entre les femmes et les hommes et à empêcher la discrimination en raison de genre, notamment en questions come la discrimination salariale, la garantie et l'application des droits pour la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle, la protection de la santé et la sécurité des femmes dans la maternité, la grossesse et l'allaitement, ainsi que visant à la prévention et traitement du harcèlement sexuel et du harcèlement en raison du sexe. La convention, permet une plus grande connaissance et échange d'information sur les causes qui provoquent les inégalités entre les hommes et les femmes dans le domaine du travail et l'établissement de mesures préventives pour leur résolution.

La signature de cette convention de collaboration a impliqué l'intégration de nouveaux avancements dans les objectifs communs avec l'**Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale**. On a institutionnalisé deux réunions annuelles à l'échelon de directions générales (Commission Mixte de Suivi) comme moteur et impulsion des actions de la convention, ce qui permet de connaître préalablement la planification de chacun des Départements dans les domaines de travail communs.

Cela a permis d'effectuer les suivantes actions: 1) La Collaboration dans la détermination des objectifs et dans les domaines d'action de la activité de l'inspection pour la surveillance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises; 2) l'Échange d'information et conseil mutuel sur les résultats des actions effectuées et sur la situation des femmes et des hommes dans le domaine de l'entreprise; 3) La collaboration dans la sensibilisation, information et diffusion entre les entreprises, les travailleurs et travailleuses et les partenaires sociaux sur l'importance de garantir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes; 4) le lien et échange d'information des sites webs institutionnels www.igualdadenaempresa.es, de la Direction Générale pour l'Égalité des Chances et

www.empleo.gob.es/itss/web/index.html de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale et 5) Le programme de formation en matière d'égalité de traitement et non discrimination des femmes et des hommes dans les entreprises de l'École de l'inspection du Travail et de la Sécurité Sociale.

Des actions découlant de la Convention mentionnée on mérite d'une spéciale attention les **campagnes annuelles de discrimination salariale effectuées par l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale** qui a pour but la constatation de l'existence de discrimination salariale, directe ou indirecte, étant donné la reconnaissance aux travailleurs hommes de compléments salariaux volontaires, qui ne soient pas reconnus en conventions collectives, et qui n'auraient pas été reconnus aux femmes des mêmes catégories ou groupes professionnels, sans qu'il y ait une justification pour cela.

Dans les campagnes en matière de discrimination salariale de 2011 à 2014 on a inspecté XXXXX entreprises, en étant le total de personnes travailleuses touchées XXXXX, desquelles XXXXX étaient hommes et XXXXX femmes. Des entreprises inspectées, on a détecté XXXX entreprises où l'on a saisi l'existence de discrimination salariale en raison du sexe.

- **Collaboration avec représentants patronaux et syndicaux.** En matière d'égalité des chances il faut souligner, avec caractère bipartite l'*Accord pour l'Emploi et la Négociation Collective 2012-2014* souscrit le 25 janvier 2012 par CEOE, CEPYME, CC.OO. et UGT, qui établit que pour contribuer au meilleur traitement de tous les aspects professionnels, les conventions collectives devront avoir entre d'autres objectifs fondamentaux, l'application du principe d'égalité de traitement et non discrimination dans l'emploi et dans les conditions de travail, ainsi que la promotion dans l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Cet Accord considère l'application du principe d'égalité de traitement et non discrimination dans l'emploi et dans les conditions de travail, ainsi que la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes comme l'un des objectifs fondamentaux qui doivent avoir les conventions collectives.

Du domaine de l'Administration Générale de l'État, l'Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances, du Secrétariat d'État de Services Sociaux et d'Égalité, fait un suivi des conventions collectives publiées dans le Journal Officiel de l'État, en ce qui concerne l'intégration dans celles-ci de prévisions concernant des plans ou des mesures d'égalité.

Le résultat de ce suivi dans la période 2011-2014 est le suivant: en 2011, le 57,42% des conventions collectives publiées intégraient des prévisions concernant des plans d'égalité, soit en intégrant dans la convention collective elle-même le plan d'égalité, soit en mettant en marche la négociation du plan, en établissant des commissions ou groupes de travail, ou en fixant des critères ou délais concrets pour leur mise en oeuvre. Ce chiffre a été en augmentant peu à peu depuis le 63,04% en 2012, le 67,88% en 2013, jusqu'au 73,64% en 2014.

En outre, il faut remarquer que pour faciliter l'application de ce qui est stipulé dans la *Disposition additionnelle cinquième de la Loi Organique 3/2007, du 22 mars*, qui charge au Gouvernement et aux organisations syndicales et associations patronales les

plus représentatives, l'évaluation de l'état de la négociation collective en matière d'égalité, et l'étude, en fonction de l'évolution produite, des mesures qui, le cas échéant, résultent pertinentes, en 2012 la Direction Générale pour l'Égalité des Chances a mis à disposition des partenaires sociaux les résultats et conclusions de l'étude "*Négociation Collective, mesures et plans d'égalité dans les entreprises: quatre ans de la Loi d'Égalité*", élaborée en 2011.

- ***Initiative "PLUS DE FEMMES, MEILLEURES ENTREPRISES"***

Il s'agit d'une initiative pionnière mise en marche en 2014 qui se concrétise par la souscription ou conclusion d'accord de collaboration avec d'entreprises privées pour encourager la présence des femmes en postes de prise de décisions pour augmenter le nombre de femmes poste de haute responsabilité des entreprises: postes de direction, comités de direction et conseils d'administration. En 2014 on a signé 77 accord, la plupart d'eux consacrés à augmenter dans les prochains 4 ans le nombre de femmes en postes de direction et comités de direction, et 8 destinés aux Conseils d'Administration. C'est la première fois que les compagnies conviennent avec le Gouvernement d'augmenter le nombre de femmes dirigeantes avec des chiffres concrets: au bout de quatre ans, les entreprise s'engagent à atteindre un 20% de femmes en postes de direction et comités de direction, ou bien augmenter leur présence en cinq points en pourcentage dans les prochains quatre ans.

- ***Projet "PROMOUVOI": de sensibilisation, formation, croissance professionnelle, développement de leadership et promotion de femmes et dirigeantes pour améliorer leur accès à postes de prise de décision dans leurs entreprises.***

Ce projet est inscrit dans le cadre du Programme d'Égalité de Genre et Conciliation, qui cofinancé par l'Espace Économique Européen, est à développer depuis l'année 2013 et est encouragé par l'UE. Son objectif est celui de sensibiliser les entreprises et organisations patronales sur l'importance d'atteindre la présence équilibrée dans les organes de prise de décision et encourager l'accès des femmes aux postes de la plus haute responsabilité des entreprises.

Le projet cherche à former les femmes avec talent en étendant leurs capacités et habilités dirigeantes pour améliorer leur accès à postes d'une plus grande responsabilité dans leurs entreprises. Cette impulsion sera effectuée du sein des organisation patronales elles-mêmes avec l'intention d'exercer une plus grande influence sur les compagnies espagnoles et les encourager pour qu'elles intègrent à un plus grand nombre de femmes dirigeantes dans les Comités de Direction et dans les Conseils d'Administration.

Entre les ans 2013 et 2014, 110 femmes (35 d'elles financées intégralement par leurs compagnies et entreprises) ont bénéficié de ce projet qui, comprend, outre la formation, d'actions de coaching et mentoring avec de hauts responsables des entreprises participantes. On a créé aussi une page web et environnement 2.0 dans le but d'établir une "Communitylearning", pour encourager une Web Networking entre femmes, mentors et entreprises impliquées dans le projet, ainsi qu'une Plate-forme virtuelle pour donner visibilité à toutes les participantes, qui sont des femmes préparées et prêtes à participer aux postes de haute responsabilité des compagnies.

Juqu'à ce moment, un 10% des participantes ont été promouvues dans leurs entreprises après la fin de la formation.

- ***Programme DE FORMATION DE FEMMES PRÉDIREGEANTES***

Dans les dernières années est à développer un Programme de formation intégrale adressé à un groupe de femmes prédirigeantes dans le but de les préparer pour assumer des responsabilités de gérance, de toute sorte et dimension d'entreprise, avec une perspective de formation multidisciplinaire, en renforçant les notions d'engagement, effort et responsabilité, adressées à augmenter la présence des femmes en postes prédirigeants et dirigeants, y compris les Comités de Direction. Entre les ans 2011 à 2014 on a bénéficié de ce programme 140 femmes prédirigeantes de cette initiative, qui comprend en outre d'actions de coaching.

- ***Programme de Promotion de leadership des femmes dans les organes de decision des sociétés du secteur agroalimentaire et échange de bonnes pratiques.*** Ce projet est inscrit dans le cadre du Programme d'Égalité de Genre et Conciliation, qui cofinancé par l'Espace Économique Européen, est en développant depuis l'année 2013 et est mené à bien à travers une convention de collaboration avec des Coopératives Agroalimentaires.

Son objectif est celui d'encourager le leadership des femmes dans les organes de decision des coopératives agroalimentaires ainsi qu'à encourager la recherche de nouveaux gisements d'emploi pour les femmes rurales, à travers la diversification des activités de ces coopératives et, à l'échange de bonnes pratiques. En 2014 le Programme a été effectué en huit Communautés Autonomes.

En 2014 on a effectué 10 ateliers de sensibilisation à membres des Conseils Recteurs, tout en sensibilisant environ 100 personnes; on a eu lieu aussi 23 ateliers de formation adressés à 250 femmes; on a élaboré 4 plans de viabilité d'entreprises et on a effectué 2 échanges d'expériences entre coopératives.

Il faut de même faire référence aux **programmes et actions spécifiques pour l'intégration sociale et professionnelle et économique des femmes avec de difficultés spéciales**, susceptibles de souffrir discrimination multiple:

- ***Programme Clara***, adressé à améliorer l'insertion sociale et augmenter l'employabilité des femmes en situation de risque ou d'exclusion (victimes de violence de genre, responsables de noyaux familiaux, plus âgées de 45 ans sans titre, appartenants à minorités ethniques, immigrants, handicapées et ex prisonnières), à travers un itinéraire personnalisé. Ce programme est effectué à travers la souscription de conventions de collaboration de l'Institut de la Femme avec de différentes Entités Locales. Le Programme Clara a une large trajectoire dans son exécution et a une progression dans sa demande. Dans la période du ce rapport on a sourscrit 58 conventions avec entités locales et ont participé 1.500 femmes.
- ***Programme Aurora***, qui a pour but améliorer la participation sociale et professionnelle des femmes du milieu rural (populations de moins de 5.000 habitants),

ainsi que leur formation professionnelle liée aux offres du travail de la zone, tout en promouvant une plus grande et meilleure intégration des femmes dans l'activité économique, une plus grande autonomie personnelle, l'élimination de stéréotypes enracinés dans les zones rurales et la viabilité sociale de leurs communes. Ce programme est effectué en collaboration avec d'Entités Locales à travers la souscription de conventions de caractère bienal. Dans la période du rapport on a souscrit 72 conventions et ont participé 1.422 femmes.

- ***Programme Sara***, adressé à appuyer aux femmes immigrantes, victimes de barrières sociales et culturelles, moyennant une meilleure formation pour la participation sociale et, en particulier, pour l'emploi à travers une formation avec perspective de genre et interculturelité, adaptée aux besoins et caractéristiques de chacune des femmes. À partir de 2014 on a intégré dans le Programme Sara les actions adressées à femmes gitanes. Ce programme est développé moyennant des conventions souscrites par l'Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances et entités ou sociétés sans but lucratif. Dans la période de ce rapport ont participé 1.376 femmes.
- ***Programme pour réaliser l'intégration sociale et professionnelle des femmes victimes de violence de genre et pour réaliser d'actions de sensibilisation*** en cette matière. Ce programme est effectué par le Ministère de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité en collaboration avec de grandes entreprises et avec des sociétés du troisième secteur (Croix-Rouge Espagnole et Fondation Integra). On travaille en collaboration avec un grand nombre d'entreprises, nationales et internationales et de différents secteurs qui, de même, se sont adhésés à l'initiative "*Entreprises pour une société libre de violence de genre*", où l'on continue à renforcer les actions d'insertion sociale et professionnelle de femmes victimes de violence de genre. Dans la période de ce rapport 56 entreprises ont collaboré avec le Ministère de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité en cette initiative et, fruit de cette collaboration, on a engagé 1.921 femmes
- ***Programme pour la promotion et l'amélioration de l'employabilité des femmes en chômage***, développé à travers de conventions de collaboration entre le Ministère de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité avec d'entités territoriales avec un haut taux de chômage des femmes en situation sociale défavorisée. Ce programme a pour but augmenter la participation des femmes au marché du travail et avancer dans l'égalité effective entre les femmes et les hommes, en renforçant la puissance du niveau de formation et l'adaptabilité des femmes aux demandes du marché du travail, moyennant d'actions adressées d'une façon prioritaire à des groupes spécifiques de femmes en situation sociale défavorisée. Dans la période 2011-2014 on a souscrit un total de 38 conventions de collaboration avec d'entités territoriales et on a reçu formation 5.473 femmes.

Les politiques publiques des dernières années ont vu dans le travail indépendant et l'entreprise un moteur de changement pour avancer dans la création d'emploi et la croissance économique. Pour cela, **le travail indépendant et l'entreprise des femmes** est promu, non seulement à niveau de formation, mais encore moyennant l'impulsion et développement de diverses actions comme les suivantes:

- **Programme d'Appui Patronal aux Femmes (PAEM).** Ce programme est développé en collaboration avec le Conseil Supérieur des Chambres Officielles de Commerce, Industrie et Navigation de l'Espagne, depuis l'année 2010 d'une façon directe et depuis 2001 avec un outil on-line. Ce programme est élaboré pour appuyer les initiatives des femmes avec intérêt entreprenant dans toute phase de son projet, tant au début de l'idée patronale que dans sa mise en marche et consolidation. Le programme consiste à un conseil individualisé qui est canalisé à travers les différentes Chambres de Commerce distribuées par le territoire national. Depuis sa mise en marche jusqu'à l'année 2014, on a créé plus de 29.000 entreprises et on a eu plus de 146.000 usagères, à travers 174.208 conseils d'une façon directe ainsi qu' on-line à travers le portail www.e-empresarias.net.

Dans le but de faciliter *microfinancement aux femmes entrepreneuses*, dans les dernières années on a maintenu une convention de collaboration avec Microbank. Ce projet a pour but faciliter l'accès à un financement de caractère spécifique pour la mise en marche, promotion, consolidation, croissance et amélioration de projets patronaux de femmes. Le projet est matérialisé dans l'octroi de microcrédits, sans besoin d'aval personnels, à ces femmes entrepreneuses qui auraient un Plan d'Entreprise considéré comme viable par une Organisation Moyenne autorisée par Microbank et le Secrétariat d'État de Services Sociaux et Égalité. En outre depuis l'année 2012, les Chambres de Commerce agissent comme organisation moyenne pour faciliter le microfinancement du Programme PAEM. Dans la période de ce rapport on a octroyé 262 microcrédits, d'un montant moyen qui varie, selon les années, entre 15.00 et 18.000 euros.

- En 2014 on a mis en marche autre initiative, en collaboration avec la Compagnie Espagnole de Réconsolidation (CERSA), dans le but de faciliter l'accès au financement de la mise en marche, promotion, consolidation, croissance et amélioration de projets patronaux de femmes entrepreneuses. Pour cela CERSA, a reçu une subvention, conformément à ce qui est consigné aux Budgets Généraux de l'État pour l'année 2014, dans le but de financer les Sociétés de Garantie Réciproque (SGR), la Commission d'étude des projets pour l'octroi des avais, de telle sorte que cette Commission ne doive pas être assumée par les femmes entrepreneuses et patronnes qui auraient commencé leur activité dans les dernières trois exercices. Pendant l'année 2014 on a subventionné 119 opérations d'un montant de 27.404,98 euros. Ce programme a permis les entreprises d'obtenir des prêts d'un montant moyen de 51.687 euros.
- Dans l'année 2014 le Secrétariat d'État de Services Sociaux et Égalité a mis en marche le "**Programme d'Égalité de Genre et Conciliation de la vie professionnelle et familiale**"⁶⁵ cofinancé par l'Espace Économique Européen. Dans ce programme est inscrit le projet "**Entreprise des femmes en secteurs économiques émergents et nouvelles chances de marché**", développé en collaboration avec INCYDE comme organisateur de celui-ci. Ce programme est adressé à augmenter l'activité entrepreneuriale des femmes en secteurs émergents et nouvelles chances du marché avec

⁶⁵ Ministère de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité. SESSI, dès <http://www.eeagrants.spain.msssi.gob.es/>

un haut potentiel, moyennant la consolidation des patronnes déjà existantes en ces secteurs ou la promotion de nouvelles entreprises dominées par les femmes. Pour cela, on a effectué onze ateliers de divulgation et d'Promotion de l'entreprise et onze cours ou programmes de réation d'entreprises, où l'on a participé en total 532 femmes entrepreneuses et patronnes.

Le but de la formation a été celui de fournir aux bénéficiaires une vision globale des différents domaines fonctionnels de l'entreprise, et développer un projet patronal ou un plan d'affaire, leur permettant de commencer ou consolider leur activité.

Il faut de même souligner que le projet comprend un accompagnement de 3 ans aux femmes entrepreneuses qui mettent en marche d'initiatives et l'accès gratuit pendant ce temps aux pépinières des Chambres de Commerce et différentes journées avec d'investisseurs et sociétés financières pour faciliter financement pour les projets.

Par ailleurs, en étant la Fondation INCYDE membre du Réseau Européen d'Incubatrices d'Entreprises (Réseau EBN), dont l'objectif est celui d'encourager l'innovation et l'entreprise, en promouvant la création de "start-ups", toutes les femmes entrepreneuses qui ont participé aux programmes de formation de ce projet, ont bénéficié aussi des activités qui sont effectuées pour être membre de ce Réseau Européen, telles que l'impulsion de pratiques innovatrices et le networking international de qualité.

- Dans l'année 2013 on a signé une Convention Générale de Collaboration entre le Ministère de la Santé, des Services Sociaux et d'Égalité, à travers le Secrétariat d'État de Services Sociaux et d'Égalité et la Fondation École d'Organisation Industrielle (EOI) pour le développement du "**Programme "Femmes Entreprenantes Innovatrices"**". L'objectif général est réaliser un accompagnement intégral des femmes entrepreneuses d'entreprises d'une base innnovatrice dans la mise en marche de leurs affaires, eu égard aux circonstances spécifiques, dans le but d'améliorer leur compétitivité. Le Programme comprend un Plan d'accompagnement personnalisé du Projet de chacune des femmes entrepreneuses. Ce Programme a été développé dans l'année 2014 en cinq villes.
- Il faut faire allusion aussi au **Programme d'appui à l'entreprise des femmes dans le domaine universitaire en secteurs technologiques et de recherche: Programme INNOVATIA 8.3**, commencé dans l'année 2011, qui cherche à avoir un effet représentatif et concrétiser une méthodologie d'utilisation générale. Le programme est développé à travers une convention de collaboration avec l'Université de Saint-Jacques-de-Compostelle et a pour but celui d'encourager l'entreprise des femmes dans le domaine scientifique et technologique et créer un modèle d'intervention qui intègre la perspective de genre dans les processus de transfert de connaissance et dans le processus de création d'entreprises d'une base technologique (Spin-off).

Dans la période 2012-2014 on a participé 634 femmes dans les différentes activités du Programme et on a créé 30 entreprises spin off. On a effectué aussi des séminaires, rencontres et journées pour promouvoir et renforcer la puissance de l'esprit entreprenant des universitaires; et, on a élaboré la Guide Pratique pour personnel des Bureaux de Transfert de Résultats dec Recherche.

En ce qui concerne les actions les plus détachées en matière de **conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle dans la prise de responsabilités familiales**, effectuées par l'Administration Générale de l'État pour promouvoir la conciliation et la coresponsabilité dans les tâches ménagères et de soin, il faut souligner les suivantes:

- ***Campagne “Il te correspond, ça nous corespond”***

Pour atteindre une répartition plus juste et équilibrée entre les femmes et les hommes des leurs responsabilités familiales, l'une des difficultés qu'il faut aborder est la persistance de rôles et stéréotypes de genre. Cette campagne développée à l'échelon national, fruit d'une Convention de collaboration signée dans l'année 2012 entre le Secrétariat d'État de Services Sociaux et d'Égalité et la Croix-Rouge cherche à sensibiliser les citoyens sur l'importance de la conciliation et la coresponsabilité des femmes et des hommes dans les tâches ménagères et de soin comme une pièce clé pour l'égalité dans l'emploi.

Moyennant le slogan *“C'est n'est pas une blague. Représente une longue histoire d'inégalité dans le foyer, de discrimination professionnelle et salariale. Celle-ci c'est la réalité. Dépend de vous que nous pouvons peindre une autre”*, et à travers la diffusion de pièces d'humour graphique de concepteurs graphiques de reconnu prestige, exposées en affiches en divers espaces du mobilier urbain (marquises d'autobus, centres commerciaux, kiosques, horloges et mobilier urbain) de 18 localités espagnoles, et moyennant l'insertion de bas de presse dans les médias d'une grande diffusion et implantation de 14 localités, la campagne cherche à ce que la société réfléchit sur l'importance de la conciliation et de la coresponsabilité. De même, pour renforcer la répercussion de la Campagne, on a compris un code QR qui permet de télécharger les images et les partager, ainsi que participer à celle-ci à travers du hastag #quieroconciliar.

Outre les actions adressées aux citoyens en général, dans le même domaine de collaboration avec la Croix-Rouge, on a effectué de diverses actions pour la promotion de la coresponsabilité adressées aux entreprises et aux institutions publiques, moyennant la mise à jour et la diffusion de la ***Guide “La coresponsabilité dans l'environnement patronal, en développant de nouvelles valeurs dans la gestion patronale: coresponsabilité et égalité”***, ainsi que moyennant la mise à jour de la web www.tecorrespondenoscorresponde.org et la diffusion effectuée dans la page web du Secrétariat d'État de Services Sociaux et d'Égalité. La Guide et teneurs téléchargeables dans cette page web cherchent à être une référence pour les entreprises qui veulent appliquer des mesures réelles de conciliation et de coresponsabilité dans leurs entreprises.

- ***Projet “Équilibre-Balance”***

Le Projet *“Équilibre-Balance”*⁶⁶, développé dans le cadre du Programme d'Égalité de Genre et Conciliation de la Vie Professionnelle et Familiale” cofinancé avec des Fonds de l'Espace Économique Européen (EEE), auquel l'on a fait déjà allusion, répond à cet objectif de promouvoir d'actions de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle dans le domaine local, entre les ans 2013 et 2015, moyennant l'Élaboration de Plans de Conciliation et Coresponsabilité, avec caractère représentatif, en

⁶⁶ Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances. Projet Équilibre.Bilan, dès <http://www.equilibriobalance.com/es>

douze mairies espagnoles et en trois norvégiennes. Pour l'élaboration de ces Plans, on prête appui technique et économique aux médiations les plus innovatrices.

De même, le Projet cherche à renforcer la coopération locale en matière de conciliation et coresponsabilité à travers la création de groupes de coopération municipale avec la participation des agents impliqués de chacune des localités, notamment, partenaires sociaux et économiques, sociétés éducatives et les citoyens en général, pour que, tant l'élaboration que le développement et la postérieure mise en oeuvre, soient fruit d'un processus de construction participative. De cette façon on atteint aussi les sensibiliser sur le besoin de développer des valeurs et d'attitudes coresponsables qui facilitent la conciliation des temps consacrés à la vie personnelle, professionnelle et familiale.

Un autre des objectifs du Projet est celui d'encourager l'échange d'expériences entre les conseils municipaux participants, ainsi que stimuler la mise en pratique de mesures et d'activités contribuant à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle, tout en stimulant ces initiatives qui soient considérées notamment nouvelles, intéressantes ou qu'on pense qui pourraient résulter notamment utiles dans autres domaines.

De même, il faut faire allusion au travail qui développe l'*Inspection du Travail et de la Sécurité sociale pour la surveillance de l'application des droits de conciliation de la vie familiale et professionnelle*. Dans le Plan d'Action 2011 à 2014 sur l'application de la réglementation en matière de mesures pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes, en ce qui touche le droits sur conciliation de la vie familiale et professionnelle, on a effectué XXXX actions, XXXX mises en demeure, on a commis XXXX infractions, dont le montant s'est élevé à XXXXX euros, et ont résulté touchées XXXXX personnes travailleuses.

c. Plans et actions les plus importantes dans l'emploi public

Entre les plans et actions les plus détachées dans la période de ce rapport, il faut souligner les suivantes:

- **Plan d'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'Administration Générale de l'État et ses Organismes Publics**

L'article 64 de la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, indique qu'au début de chaque législature, le Gouvernement adoptera le *Plan pour l'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'Administration Générale de l'État et ses organismes publics liés ou dépendant de celle-ci*, où l'on établira les objectifs à atteindre en matière de promotion d'égalité de traitement et des chances dans l'emploi public, ainsi que les stratégies ou mesures à prendre pour leur réalisation.

Le *I Plan d'Égalité entre les femmes et les hommes dans l'Administration Générale de l'État et ses Organismes Publics* a été adopté en 2011 et son application a été effectuée à partir de sa publication.

À la fin de l'année 2013, la Direction Générale de la Fonction Publique, en collaboration avec l'Institut de la Femme, dans le cadre de la Commission Technique d'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes dans l'Administration Générale de l'État, a procédé

à l'élaboration du rapport obligatoire de suivi et évolution du I Plan⁶⁷, pour ce qui l'on a eu, en outre, avec la participation des Unités d'Égalité des différents Départements Ministériels.

Dans ce Rapport on a présenté les résultats de l'analyse, en ayant pour but fondamental connaître, d'une façon globale et synthétique, le degré d'accomplissement du Plan dans son ensemble, ainsi qu'effectuer une évaluation de son développement.

Pour son suivi et évaluation, on a élaboré des indicateurs pour chacun des axes compris dans le Plan: Diagnostic de situation; accès à l'emploi public; égalité dans le développement de carrière professionnelle; formation en égalité entre les femmes et les hommes; aménagement du temps de travail; coresponsabilité et conciliation; assistance à des situations d'une spéciale protection; rémunérations; mesures concernant l'égalité dans les structures fonctionnelles et d'organisation de l'Administration Générale de l'État. Précisément, une grande partie des données comprises dans ce paragraphe sont fruit de la mise en oeuvre, évaluation et suivi du Plan.

Du rapport on tire des conclusions tant sur les réussites que sur les aspects à améliorer. C'est pourquoi aux succès atteints concerne, conformément à ce qui est indiqué dans le rapport, il faut souligner, la meilleure connaissance de la situation actuelle des femmes et des hommes dans l'Administration Générale de l'État et dans ses organismes publics, en matières telles que l'accès, la formation ou la jouissance de congés de conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle; rémunérations, promotion de la carrière professionnelle, représentation des femmes et des hommes, etc., tout en mettant en valeur que l'Administration assume l'engagement avec l'effet du droit constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi public.

En ce qui concerne les aspects à améliorer, comme l'on découle du rapport de suivi, il faut souligner une exécution inégale des actions du Plan, aussi à cause du peu de temps passé depuis sa mise en oeuvre. En outre, malgré avoir eu un système de coordination, suivi et évaluation du Plan, celui-ci doit se consolider à l'avenir, dans la mesure où, en n'ayant pas été établi depuis son élaboration, ni appliqué les critères d'évaluation annuelle, on n'a pas pu réviser son développement, ajuster les écarts et donner réponse aux obstacles trouvés.

Enfin, la Commission Déléguée du Gouvernement pour les Politiques d'Égalité a adopté en juin 2013 l'accord par lequel on charge au Ministère des Finances et d'Administrations Publiques, à travers le Secrétariat d'État des Administrations Publiques, l'élaboration du mentionné "II Plan d'Égalité de l'Administration Générale de l'État", conformément à ce qui est prévu dans la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes, qui prévoit que cette sorte d'instruments soient convenus dans chaque législature.

Ce Plan devra prendre en considération, principalement, les conclusions du I Plan d'Égalité, les bonnes pratiques développées en matière d'égalité des chances dans les différents domaines et le cadre général qui fournit le Plan Stratégique d'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes 2014-2016.

⁶⁷ Ministère des Finances et Administrations publiques (2013). Rapport Suivi sur le I Plan AGE, dès <http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/noticias/docs/b6f86ccc9f1ca782e62fef7a941.pdf>

- **Respect du principe d'égalité dans les Forces Armées et dans les Forces et Corps de Sécurité de l'État**

- **Forces Armées (FAS)**

Le Ministère de la Défense pour encourager l'égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes a développé, entre d'autres, les suivantes actions:

- **Actions de divulgation et d'information de l'Observatoire Militaire pour l'Égalité⁶⁸**, organe collégial de caractère consultif affecté au Sous-secrétariat de la défense à travers la Direction Générale de Personnel, et de son service de consultation.
- **Impulsion du Secrétariat Permanent d'Égalité comme organe d'appui technique et administratif à l'Observatoire Militaire pour l'Égalité** dans les périodes où celui-ci n'est pas réuni, en donnant continuité à son action. Le Secrétariat assume en outre les fonctions propres des unités d'égalité aux termes prévus par l'article 77 de la Loi Organique 3/2007, du 22 mars, pour l'égalité effective des femmes et des hommes. En décembre 2012 a eu lieu le plein constitutif de ce nouvel organe.
- **Service de Consultation du Secrétariat Permanent d'Égalité** qui reçoit et s'occupe de 500 consultations par an concernant l'application pratique de la réglementation en matière de conciliation.
- **Prix "Soldat Idoia Rodríguez, Femme dans les Forces Armées"⁶⁹** pour donner à reconnaître le travail de personnes et institutions, tant militaires que civils qui ont effectué d'actions importantes ou exemplaires pour renforcer la puissance du rôle de la femme ou pour appuyer l'égalité des chances et de genre dans les Forces Armées. Le Prix porte le nom de la première femme militaire espagnole décédée en mission internationale, en hommage à son souvenir.
- **Publicité institutionnelle et actions pour évaluer et diffuser le travail de la femme dans les Forces Armées** (Exposition Itinérante de matériels audiovisuels sur la femme militaire espagnole, organisation de journées, conférences).

Il faut souligner la **formation** spécifique en matière d'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes qui est donnée au personnel de las FAS, qui est effectuée à travers deux voies principales: a) inclusion de matières concernant l'égalité de genre dans les programmes de l'enseignement militaire et dans les convocations d'accès aux Forces Armées, et b) Éducation spécifique aux contingents qui vont être déployés dans les zones d'opérations moyennant des conversations, conférences et cours. Dans cette formation on insiste, entre d'autres aspects, sur la nature et la teneur de la Résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies (RCSNU) 1325 qui reconnaît formellement le rôle vital qui ont les femmes dans la prévention et la résolution de conflits, et l'importance de leur participation pleine et égalitaire

⁶⁸ Ministère de la Défense. Observatoire Militaire pour l'Égalité, dès <http://www.defensa.gob.es/areasTematicas/observatorio>

⁶⁹ Ministère de la Défense. Portail de Culture de la Défense, dès <http://www.portalcultura.mde.es/actividades/premios/soldadoIdoia/>

dans tous les efforts pour le maintien et la promotion de la paix durable, la sécurité internationale et le développement soutenu, et du Plan d'Action du Gouvernement⁷⁰ de l'Espagne pour sa mise en marche.

De même, dans tous les organismes et comités d'évaluation du Ministère de la Défense pour l'affectation de commandements, affectations et promotions, on requiert la présence des femmes proportionnellement au nombre des femmes entre les évalués. L'application de cette norme est constatée en rapports trimestriels que les Commandements de Personnel des Armées et la Marine envoient trimestriellement au secrétariat Permanent d'Égalité de ce Ministère.

- ***Forces et Corps de Sécurité de l'État***

En ce qui concerne les **Forces et Corps de Sécurité de l'État**, tant dans le Corps National de la Police que dans la Garde civile espagnole, on a développé, entre d'autres, les suivantes actions:

STATISTIQUES CONCERNANT LA SITUATION DE LA FEMME DANS L'EMPLOI

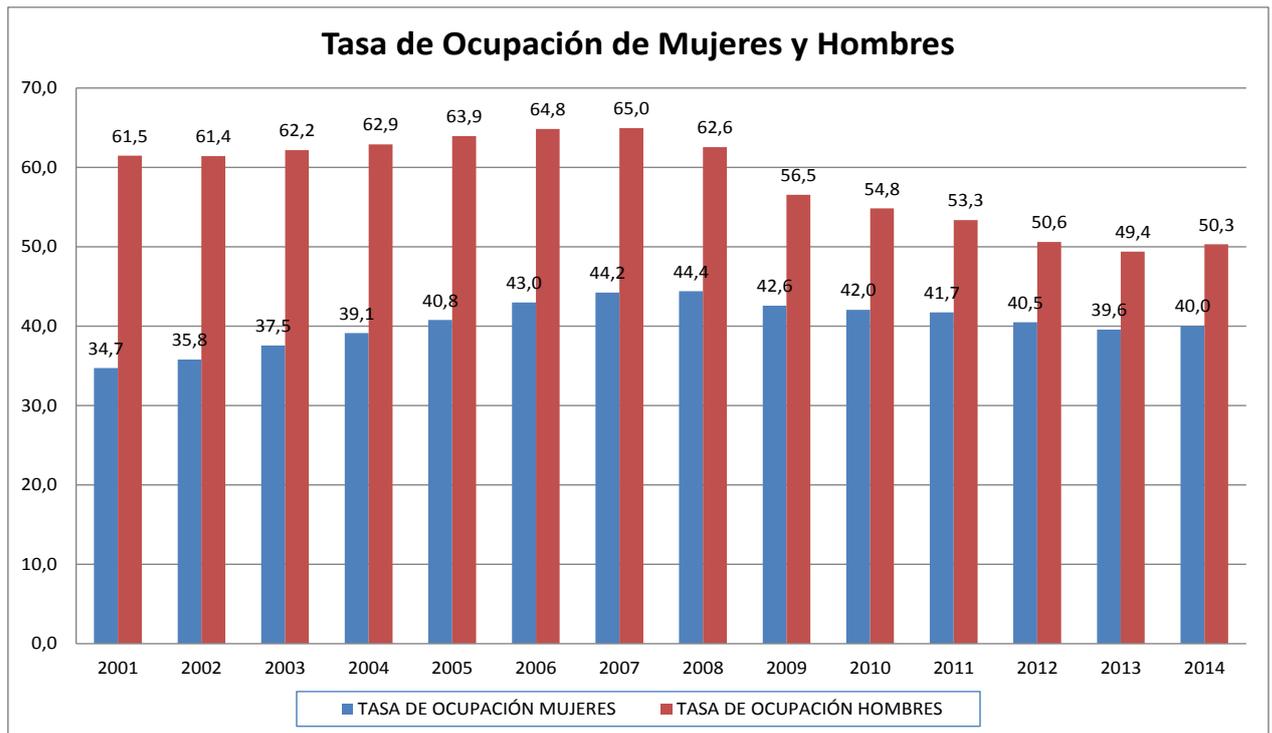
TAUX D'OCCUPATION DES FEMMES ET DES HOMMES

En ce qui concerne le **Taux d'Occupation** de femmes et d'hommes, on remarque que celui-ci augmente jusqu'à l'année 2007, (de 61,5 à 65,0 dans le cas des hommes et de 34,7 à 44,2 dans le cas des femmes) mais diminue dans les deux cas à partir de cette année, d'une façon plus marquée dans le cas des hommes. En 2014 le taux d'occupation des hommes est de 50,3 et 40,0 celui des femmes. La différence entre le taux d'occupation des femmes et des hommes est étendue tout au long de la période considérée, bien qu'avec le passage des ans l'on a réduit en passant de 26,8 en pourcentage de distance dans l'année 2001 à 10,30 en 2014.

Taux d'Occupation des Femmes et des Hommes⁷¹

⁷⁰ Plan d'action du Gouvernement de l'Espagne pour l'application de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (2000), sur les femmes, la paix et la sécurité, dès <http://www.defensa.gob.es/Galerias/areasTematicas/observatorio/fichero/normativa/SBD-OM-PlanAccionEspanaRes1325.pdf>

⁷¹ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

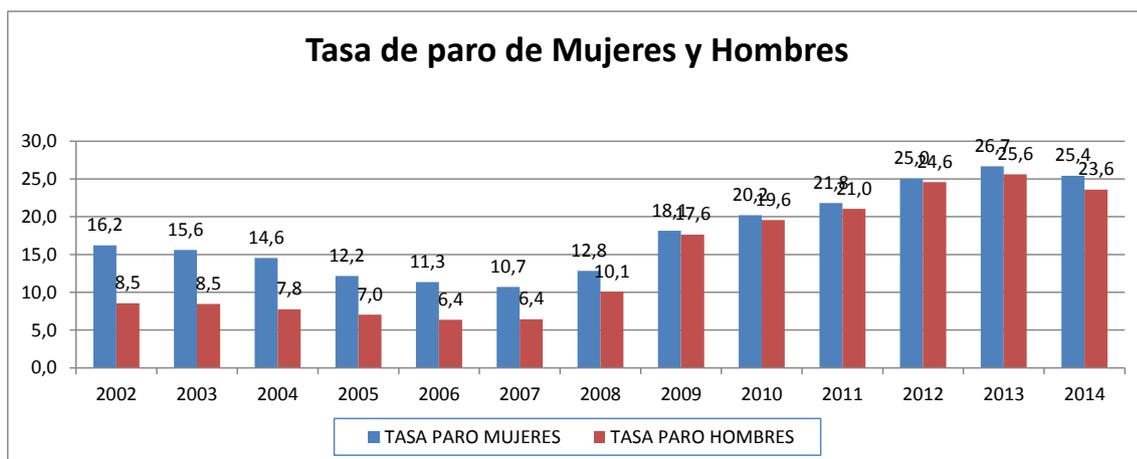


Source: Enquête de Population Active (Institut National de Statistique)

TAUX DE CHÔMAGE DES FEMMES ET DES HOMMES

En ce qui concerne le **Taux de Chômage** des femmes et des hommes, on remarque comment a diminué, jusqu' à l'année 2007, dans les hommes que dans les femmes. Cependant, à partir de 2007 augmente d'une façon très marquée dans les deux cas. Dans le cas des hommes passe de 6,41 en 2007 au 23,60 en 2014 et dans le cas des femmes, de 10,70 en 2007 à 25,43 en 2014.

Taux de chômage des Femmes et des Hommes⁷²



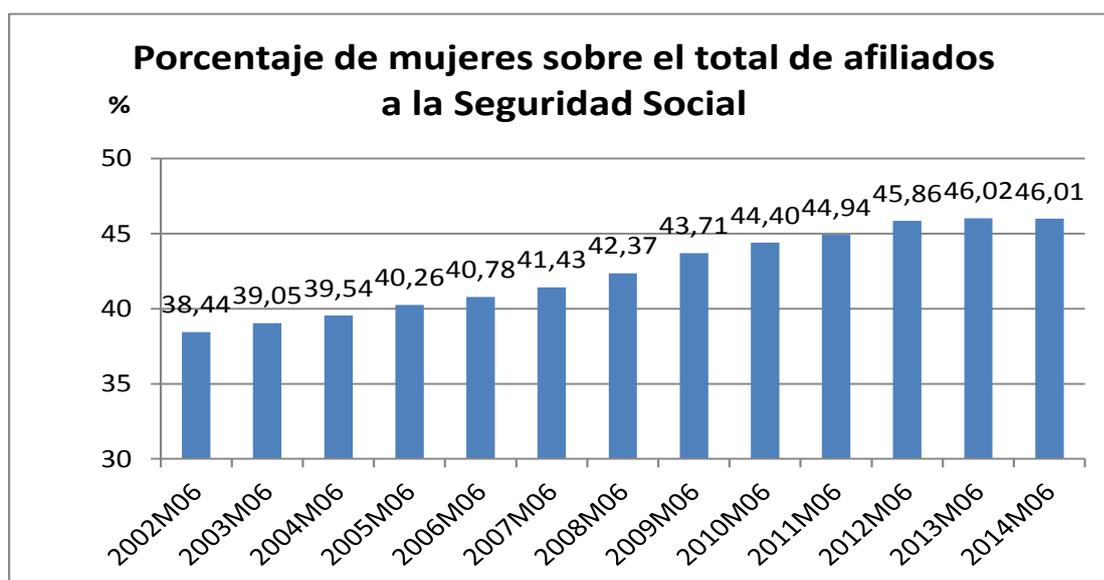
Source: Enquête de Population Active. Institut National de Statistique

⁷² N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

POURCENTAGE DES FEMMES AFFILIÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le pourcentage des femmes sur le total d'affiliés/ées à la Sécurité Sociale, tout en prenant en considération le mois de juin pour chaque année, depuis 2000 à 2014, suit un chemin à la hausse depuis 2000 (lorsque la valeur correspondante était de 36,98%) jusqu'à 2014 (46,01%).

Taux des femmes sur le total d'affiliés à la Sécurité Sociale⁷³



Source: Statistique d'Affiliation des Travailleurs à la Sécurité Sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

POURCENTAGE DES FEMMES QUI TRAVAILLENT À TEMPS COMPLET

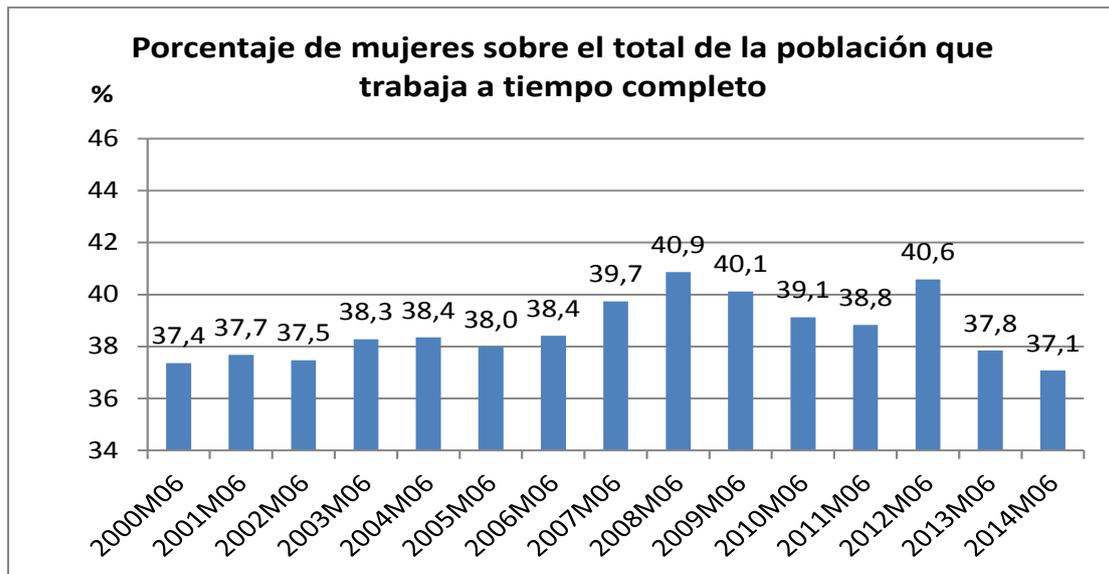
Si l'on analyse les pourcentages de femmes qui travaillent à temps complet, en prenant en considération le mois de juin, depuis l'année 2000 à l'année 2014, on remarque que, jusqu'à 2008, chaque fois augmente plus le poids spécifique des femmes entre la population qui travaille à temps complet, parce qu'on passe d'un 37,4% en 2000 à un 40,9% en 2008.

Cependant, à partir de l'année 2009 on commence à remarquer une réduction de ce pourcentage, en éprouvant une hausse en 2012 avec un 40,6%, en diminuant à nouveau en 2013 et 2014, jusqu'à un 37,8% et un 37,1%, c'est pourquoi on diste encore beaucoup d'offrir un cadre paritaire.

Pourcentage de femmes sur le total de la population qui travaille à temps complet⁷⁴

⁷³ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

⁷⁴ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.



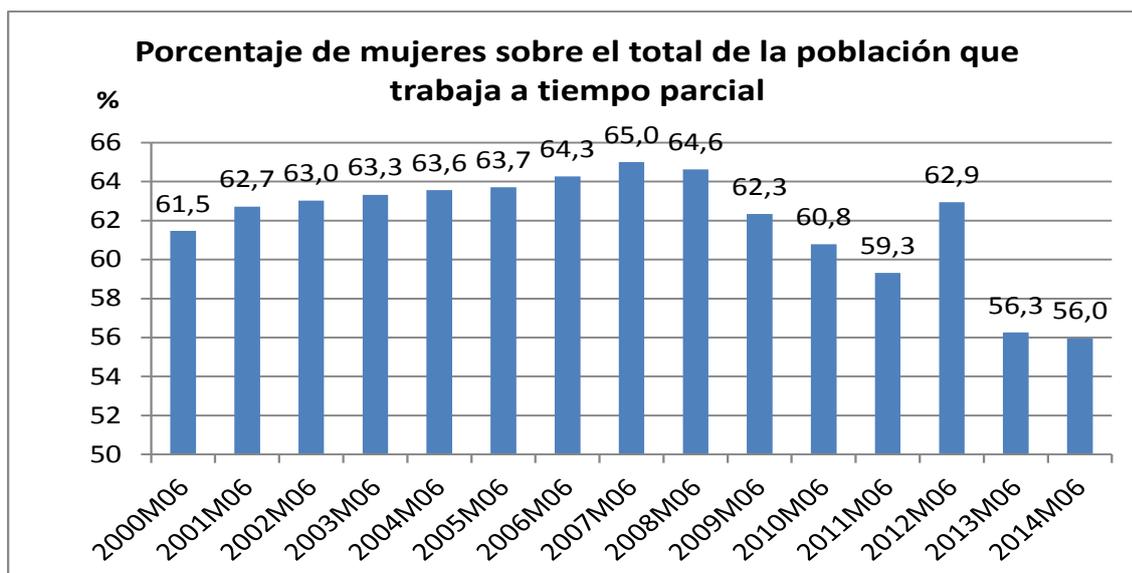
Source: Statistique du Mouvement du Travail Enregistré. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

POURCENTAGE DES FEMMES SUR LE TOTAL DE LA POPULATION QUI TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL

Si l'on analyse le pourcentage des femmes sur le total de la population qui travaille à temps partiel, tout en prenant en considération le mois de juin, depuis les années 2000 à 2014, on remarque que ce pourcentage est situé au-dessus du 60%, en atteignant, en 2007 et 2008, les valeurs plus hautes (avec un 65% et un 64,6% respectivement). À partir de l'année 2009, néanmoins, diminue le pourcentage en revenant à atteindre en 2012 le chiffre de 62,9%. Jusqu'à l'année 2008, donc, on a accentué la concentration de l'emploi à temps partiel dans le collectif des femmes (arriver jusqu'à 65% implique être loin 30 points du 35% du pourcentage des hommes et, par conséquent, pour chacun des hommes employé à temps partiel, il y aurait deux femmes dans la même situation). Il faut souligner la réduction jusqu'au 56,0% de 2014, parce que le taux diminue à niveaux d'avant 2011.

Pourcentage des femmes sur le total de la population qui travaille à temps partiel⁷⁵

⁷⁵ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.



Source: Statistique du Mouvement du travail Enregistré. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

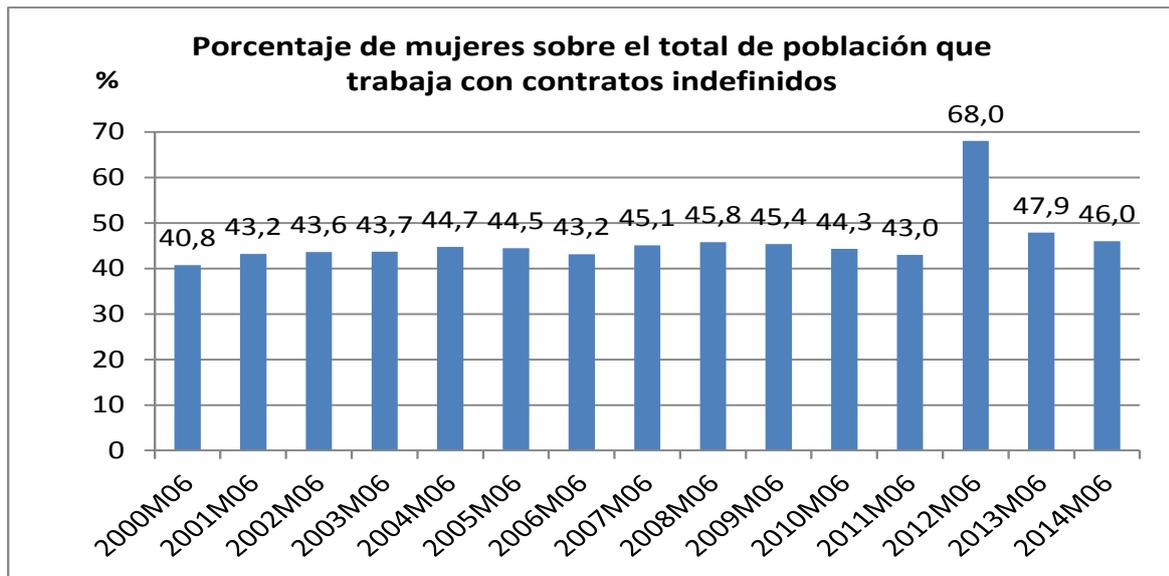
POURCENTAGE DES FEMMES QUI TRAVAILLE AVEC DES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le pourcentage des femmes sur le total de la population qui travaille avec des contrats à durée indéterminée, en considérant le mois de juin, depuis l'année 2000 jusqu'à l'année 2014, a subi des petites modifications dans ses valeurs. De l'année 2000 à l'année 2004, les pourcentages des contrats à durée indéterminée ont augmenté d'un 40,8% à un 44,7%, respectivement, de telle sorte qu' il y avait une tendance de progrès vers la parité. Mais, à partir de l'année 2007, ces contrats éprouvent une impulsion renouvelée, en arrivant jusqu'à 45,1% dans cette même année, un taux qui s'est maintenu plus ou moins stable dans les quatre ans suivants.

Le pourcentage plus haut des contrats à durée indéterminée est atteint en 2012, avec un 68,0% (dans cette année, plus de la moitié des contrats à durée indéterminée enregistrés correspond aux femmes).

Pourcentage des femmes sur le total de la population qui travaille avec des contrats à durée indéterminée⁷⁶

⁷⁶ N. del trad. Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.



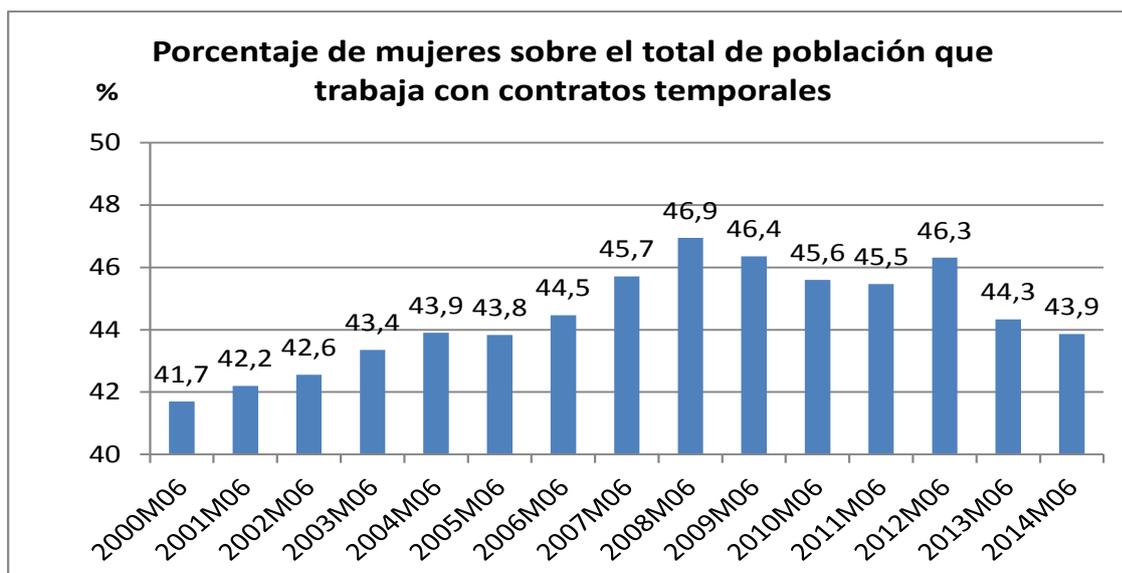
Source: Statistique du Mouvement du Travail Enregistré. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

POURCENTAGE DES FEMMES QUI TRAVAILLE AVEC DES CONTRATS TEMPORAIRES

En observant le pourcentage des femmes sur le total de la population qui travaille avec des contrats temporaires, tout en considérant le mois de juin, depuis l'année 2000 à l'année 2014, on saisit que cette sorte des contrats a suivi une ligne ascendante depuis l'année 2000 jusqu'à 2008, en passant du 41,7% au 46,9%. Cependant, à partir de 2009 on observe un changement de tendance, puisque le pourcentage des femmes dans les contrats temporaires est réduit légèrement, en passant en 2009 au 46,4% et en 2011 au 45,5%. Après avoir éprouvé une nouvelle hausse en 2012 avec un 46,3%, continue avec une tendance descendante, jusqu'à se placer au même niveau de l'année 2004 (43,9%).

Pourcentage des femmes sur le total de population qui travaille avec des contrats temporaires⁷⁷

⁷⁷ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.



Source: Statistique du Mouvement du Travail Enregistré. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

ÉCART SALARIAL

L'Institut National de Statistique, en suivant la méthodologie d'Eurostat, définit l'**écart de genre en salaire** comme la différence entre le salaire brut par heure des hommes et celui des femmes, comme pourcentage du salaire brut par heure des hommes. On observe que, depuis 1995, l'écart salarial a été en diminuant progressivement.

La diminution ou réduction a été plus rapide dans les premières années, puisque l'on a passé de 31 en 1995 à 20 en 2004; néanmoins, dans les années suivantes la réduction s'est ralentie en étant l'écart en 2008 en 16 en se situant en 19 en 2013

Écart salarial

Différence entre le salaire brut par heure des hommes et des femmes, comme pourcentage du salaire brut par heure des hommes⁷⁸

⁷⁸ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.



Source: Eurostat

PRESTATIONS ET COÛT ÉCONOMIQUE DU SYSTÈME DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR MATERNITÉ ET PATERNITÉ⁷⁹

GASTOS				
	2011	2012	2013	2014
MATERNIDAD	1.829.332.813,45	1.741.478.970,60	1.609.900.384,76	1.585.649.406,10
PATERNIDAD	225.234.346,74	208.657.691,10	199.148.348,52	201.229.150,81
N° PRESTACIONES				
	2011	2012	2013	2014
MATERNIDAD	324.405	298.732	288.842	281.151
PATERNIDAD	269.715	245.867	237.988	235.678

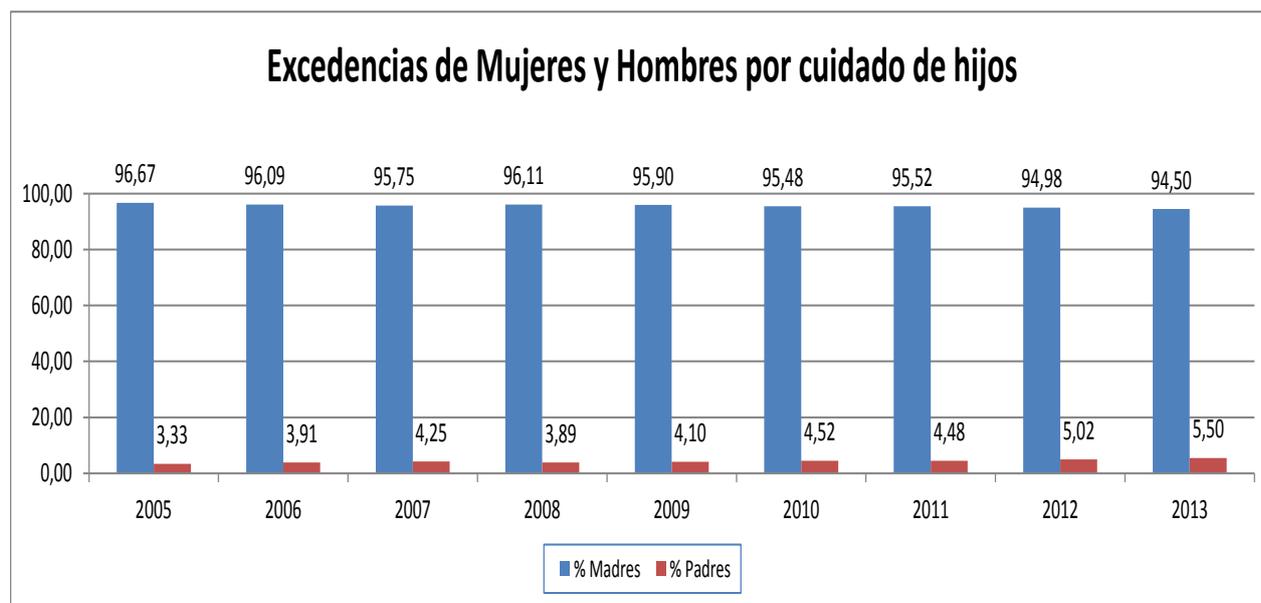
Source: Statistiques de Prestations de la Sécurité sociale. Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

⁷⁹ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

POURCENTAGE DES FEMMES QUI ONT ABANDONNÉ LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR DES RAISONS FAMILIALES

En analysant le pourcentage des femmes en congé pour le soin des fils et des filles, on voit que, depuis l'année 2005 jusqu'à l'année 2008, se situe au-dessus du 96% (sauf dans l'année 2007, avec un 95,75%). Entre les ans 2009 et 2011 on a lieu une réduction jusqu'au 96%, en suivant la tendance descendante en 2012 et 2013, avec un 94,98% et un 94,50%.

Congés de Femmes et d'Hommes pour le soin d'enfants⁸⁰



Source: Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

POURCENTAGE, ENTRE FEMMES ET HOMMES, QUI NE CHERCHE PAS EMPLOI POUR DES RAISONS FAMILIALES

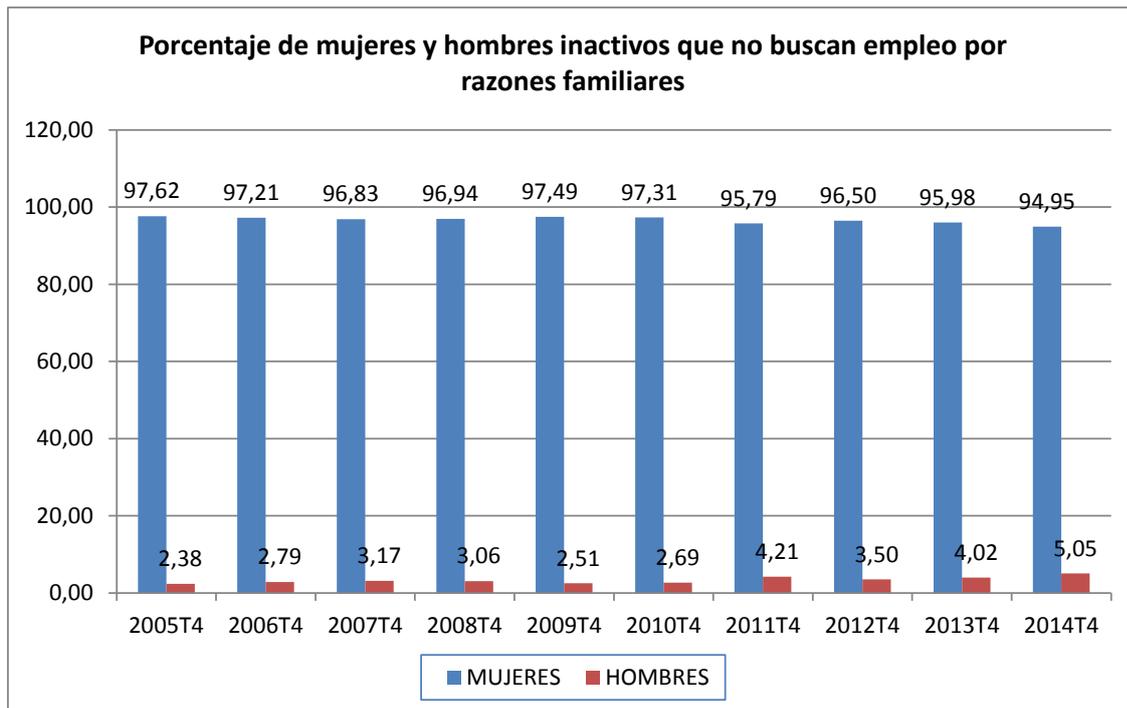
En analysant les données de personnes inactives qui ne cherchent pas d'emploi pour des raisons familiales, on met en évidence que celui-ci c'est un collectif composé, pratiquement dans sa totalité, par des femmes. En fait, pour chacun des hommes qui abandonne le marché du travail pour des raisons familiales, il y a plus de 20 femmes qui agissent de cette façon.

La disproportion est très grande bien que, comme l'on peut voir, il y a une légère tendance à la réduction, puisque en 2005 le pourcentage des femmes était du 97,62% et en 2014 est du 94,95%

Pourcentage de femmes et d'hommes inactifs qui ne cherchent pas d'emploi pour des raisons familiales⁸¹

⁸⁰ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.

⁸¹ N. del Trad.: Veuillez voir tous les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.



Source: Enquête de Population Active. Insitut National de Statistique.

QUESTIONS POSÉES PAR LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Dans ses conclusions XX-1 (2012), en ce qui concerne l'article 1 du Protocole Additionnel à la Charte Sociale Européenne et en ce qui concerne l'égalité de rémunérations salariales entre les femmes et les hommes, le Comité Européen des Droits Sociaux réitère sa question sur si dans les cas de litige sur égalité de paiement est possible d'utiliser comme élément de comparaison les postes de travail et les salaires payés en d'autres entreprises différentes de celle touchée dans le litige. Selon le CEDS, cette information est nécessaire à la fin de déterminer si la situation en Espagne est conforme à la Charte Sociale Européenne de 1961.

Cette même affaire a été posée récemment par le CEDS, en particulier dans l'année 2014, en ce qui concerne le 26^{ème} Rapport de la Charte Sociale Européenne, sur lequel l'on a posé une sorte de questions additionnelles. L'une de ces questions a été suscitée en ce qui concerne l'article 4.3 de la Charte Sociale Européenne, concernant le droit à une rémunération équitable et non discrimination entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Le Comité a demandé information additionnelle sur la base de son interprétation de l'article 1 du Protocole Additionnel de 1988; une interprétation comprise dans ses Conclusions XX-1 (2012). Dans l'interprétation de cet article, le Comité remarquait que habituellement la comparaison en ce qui concerne le paiement de salaires s'effectuait entre personnes de la même compagnie, mais néanmoins il y avait des situations à l'égard desquelles une comparaison ne pourrait être importante qu'en considérant plusieurs compagnies ou entreprises; c'est le cas de plusieurs compagnies touchées par la même convention collective.

Le CEDS a considéré que cette interprétation sur l'article 1 du Protocole Additionnel était applicable, *mutatis mutandis*, à l'article 4.3 de la Charte sociale Européenne, concernant le droit à une rémunération équitable et non discrimination entre les femmes et les hommes en matière de rémunération. Pour cela le CEDS a demandé si dans les cas de litige sur égalité de salaires était possible prendre en considération l'information sur les postes de travail et salaires existants hors de l'entreprise directement touchée.

Étant donné que la question que maintenant est suscitée c'est la même, nous devons nous remettre à la réponse donnée en son temps par ce centre de direction; une réponse où nous remarquons que l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale vérifie que les employeurs, individuellement considérés, ne prend pas des décisions qui entraînent que les travailleuses et les travailleurs perçoivent un salaire différent en raison du sexe.

Cette fonction de contrôle de non discrimination effectuée par le Système de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Social ne peut pas être effectuée en comparant les tables salariales ou rémunérations payées aux travailleurs en d'autres entreprises ou compagnies du même (ou différent) secteur économique, puisque il ne s'agit pas de constater si une entreprise du même secteur paye ses travailleurs meilleures rémunérations que l'autre, une question qui peut être due à facteurs divers (marge de bénéfices, crédits pendants, fournisseurs...), mais de vérifier si un même employeur, dans son domaine de direction et de contrôle patronal, prend des décisions discriminatoires en matière de rémunération en raison du sexe.

Nous devons réitérer qu'il est possible qu'une entreprise paye les travailleuses meilleurs salaires qu'une autre compagnie du même secteur, et néanmoins commette une situation de discrimination salariale en raison du sexe, pour avoir décidé l'employeur qu'on paye les

hommes un montant additionnel qui justement n'est pas payé aux femmes, un montant additionnel que l'entreprise ne justifie pas et qui par conséquent résulte discriminatoire avec les travailleuses.

Au contraire, une entreprise qui paye moins rémunérations à ses travailleurs et travailleuses que d'autres entreprises de leur secteur, ou qui paye un salaire conforme à la convention collective applicable mais dont le montant est inférieur au montant payé par d'autres employeurs touchés par la même convention, ne signifie pas nécessairement qu'elle commette une situation de discrimination salariale.

Par conséquent, et en ce qui concerne l'action de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale, les décisions prises par d'autres compagnies ou entreprises en matière des salaires dans le même secteur économique ne sont pas les éléments à considérer au moment de vérifier l'existence d'une situation de discrimination salariale dans une entreprise concrète. La situation de discrimination est articulée internement, au sein de l'entreprise elle-même, où justement l'on matérialise le pouvoir de direction de l'employeur. D'une façon cohérente avec cette appréciation, l'article 8.12 de la mentionnée disposition 5/2000 classe comme infraction très grave en matière du travail (ce qui est souligné est à nous):

“Les décisions unilatérales de l'entreprise qui impliquent des discriminations directes ou indirectes défavorables en raison d'âge ou handicap ou favorables ou adverses en matière de rémunérations, journées, formation, promotion et d'autres conditions de travail, par circonstances de sexe, origine, y compris l'origine raciale ou ethnique, état civil, condition sociale, religion ou convictions, idées politiques, orientation sexuelle, adhésion oui non à syndicats et à leurs accords, liens de parenté avec d'autres travailleurs dans l'entreprise ou langue dans l'État espagnol, ainsi que les décisions de l'employeur qui impliquent un traitement défavorable des travailleurs comme réaction devant une réclamation effectuée dans l'entreprise ou devant une action administrative ou judiciaire destinée à exiger l'application du principe d'égalité de traitement et non discrimination”.

En ayant déjà fait allusion à la question posée par le CEDS, sur si dans les cas de litige sur égalité de salaires est possible prendre en considération les postes de travail et les salaires hors de l'entreprise directement touchée, réitérer que nous ne connaissons pas l'application de cette possibilité pour la part des Juges et Tribunaux. Néanmoins, la législation de la procédure espagnole n'établit pas aucune limite à la proposition de preuve, c'est pourquoi si l'existence d'une discrimination salariale peut être justifiée moyennant l'apport de la preuve concernant les postes de travail et salaires existants en d'autres entreprises différentes de celle touchée, le Juge ou Tribunal prendront en considération cette preuve et l'évalueront aux termes qui résultent pertinents.

INFORMATION ADDITIONNELLE: CONCLUSIONS XX-3 (2014) DU CEDS

Les Conclusions XX-3 (2014), émises par le Comité européen des Droits Sociaux, concernent le critère sur la faute de conformité de la législation espagnole à la Charte Sociale Européenne. La période de référence va du 1^{er} janvier 2009 à 31 décembre 2012.

Le CEDS a demandé que l'Espagne donnerait réponse à ses conclusions, dans son Rapport 28^{ème}, de l'article 2.4, en vertu duquel l'on informe de ce qui suit:

Article 2 – Droit à des conditions de travail équitables

Paragraphe 4 – Suppression de risques en travaux dangereux ou insalubres

Le Comité rappelle qu'en vertu de l'article 2.4 les États doivent, en premier lieu, supprimer et prévenir les risques professionnels et, en deuxième lieu, permettre aux travailleurs qui sont exposés à ces risques de maintenir leur surveillance, tout en garantissant un temps de récupération de stress ou fatigue approprié et régulier. Cela exige, en particulier, une réduction d'heures de travail ou d'exposition aux risques, ou l'octroi de congés payés. Faute de l'information demandée, le Comité considère qu'on n'a pas justifié que la situation en Espagne soit conforme à l'article 2.4 de la Charte Sociale.

Le Comité conclut que la situation en Espagne n'est pas conforme à l'article 2.4 de la Charte Sociale de 1961, sur la base que l'on n'a pas prouvé que tous les travailleurs exposés aux risques résiduels pour la santé et la sécurité puissent recevoir des mesures appropriées de compensation, comme la réduction des heures de travail ou de l'exposition au risque, ou même avoir des congés payés supplémentaires.

En ce qui concerne l'imputée non application de la Charte pour **ne pas réduire l'exposition au risque**, la première chose qu'on doit remarquer est que cette réduction est une obligation établie par la propre Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels. <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

De cette façon, selon établit l'article 14 de cette Loi, concernant le droit à la protection face les risques professionnels, *“l'employeur devra garantir la sécurité et la santé des travailleurs à son service dans tous les aspects concernant le travail. À ces effets, dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur effectuera la prévention des risques professionnels moyennant l'intégration de l'activité préventive dans l'entreprises et la prise de toutes ces mesures qui soient nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, avec les spécialités qui sont recueillies dans les articles suivants en matière de plan de prévention de risques professionnels, évaluation de risques, information, consultation et participation et formation des travailleurs, activité ou action en cas d'urgence et de risque grave et imminent, surveillance de la santé, et moyennant la constitution d'une organisation et des moyens nécessaires aux termes établis dans le chapitre IV de cette Loi.*

L'employeur développera une action permanente de suivi de l'activité préventive dans le but de perfectionner d'une façon continue les activités d'identification, évaluation et contrôle des risques qui n'auraient pas pu éviter et les niveaux de protection existants et disposera ce qui soit nécessaire pour l'adaptation des mesures de prévention mentionnées dans le paragraphe précédent aux modifications qui puissent éprouver les circonstances influant sur la réalisation du travail”.

On ne peut pas oublier que la réduction de l'exposition au risque fait partie des principes de l'action préventive, qui sont la base pour que l'employeur applique les mesures qui intègrent son devoir général de prévention. Ces principes, selon l'article 15 de la Loi 31/1995 mentionnée, sont les suivants:

- a) *Éviter les risques.*
- b) *Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.*
- c) *Combattre les risques à la source.*
- d) *Adapter le poste de travail, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements et les méthodes de travail et de production, en vue, en particulier, d'atténuer le travail monotone et répétitif et de réduire les effets de celui-ci dans la santé.*
- e) *Prendre en considération l'évolution de la technique.*
- f) *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui entraîne peu ou aucun danger.*
- g) *Planifier la prévention, en cherchant un conjoint cohérent qui intègre dans celle-ci, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs environnementaux sur le travail.*
- h) *Prendre des mesures qui font passer la protection collective avant la protection individuelle.*
- i) *Donner les instructions opportunes aux travailleurs.*

Mais en outre, le principe de réduction de l'exposition au risque se reproduit, et est compris dans la pratique totalité des normes des règles de développement de la Loi, comme ce Comité doit connaître parfaitement.

C'est pour cela pour ce qui n'on entend pas que le Comité puisse considérer que notre pays est en ne pas respectant l'article 2.4 de la Charte Sociale pour ne pas réduire l'exposition au risque.

Par ailleurs, on ne peut pas ne pas prendre en considération, bien qu'on ait une relation accessoire avec la teneur du rapport, que le Comité remarque que la Loi espagnole propose la prise de toutes les mesures appropriées pour garantir l'adaptation réciproque entre le poste et le travailleur et viceversa. Cette affirmation peut être due à quelque erreur dactylographique ou de traduction. L'adaptation du travailleur au poste est une notion heureusement surmontée dans notre législation depuis longtemps, puisque notre loi considère l'adaptation du travail à la personne comme l'un des principes essentiels de l'action préventive.

Nous réitérons la teneur de l'article 2 qui établit, dans son paragraphe 4, que, *“pour garantir l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent à supprimer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, dans les cas où n'on aurait été pas possible supprimer ou réduire suffisamment ces risques, à assurer aux travailleurs employés dans ces occupations, soit une réduction des heures de travail, soit jours de repos payés supplémentaires”*.

Cet engagement est composé de deux parties. La première est celle de supprimer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres. La deuxième est, dans les cas où n'aurait pas possible supprimer ou réduire suffisamment ces risques, assurer aux travailleurs

employés en ces occupations, soit une réduction des heures de travail, soit des jours de repos payés supplémentaires.

Le Comité ne semble douter du premier engagement, c'est-à-dire, qu'en Espagne il y a l'obligation de supprimer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres.

Le Comité, par contre, considère qu'on n'a pas prouvé que tous les travailleurs exposés à risques résiduels pour la santé et la sécurité puissent recevoir des mesures appropriées de compensation, comme la réduction des heures de travail ou de l'exposition au risque, ou même avoir des congés payés supplémentaires.

En ce qui concerne la réduction des heures de travail, la première observation qu'on doit faire est pour mettre en évidence le désaccord existant entre l'avis du Comité et la législation espagnole elle-même en ce qui concerne la réduction des heures de travail. Ce désaccord est dû à ce que notre législation ne considère pas que ces réductions soient des mesures de compensation, mais qu'il s'agit de mesures pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et toujours, et dans tous les cas, d'obligations patronales établies par la propre Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels. L'organisation et l'aménagement du travail, y compris le temps de travail, sont considérés, par la Loi elle-même, comme des conditions de travail.

Mais c'est plus, la protection de la santé et la sécurité des travailleurs est fondée, dans le système espagnol, sur la prévention des risques professionnels. La notion de **compensation économique au travailleur exposé** à des risques pour sa santé, traditionnellement existante dans notre législation, a été heureusement surmontée, dans l'entente que la rémunération économique difficilement peut compenser une perte de santé des travailleurs. Pour cela, la compensation économique est maintenue, résiduellement, en certaines conventions collectives et est liée, plutôt, à la notion de pénibilité, et entendue comme condition économique plus avantageuse, étant donné que l'obligation de l'employeur établie par Loi est toujours, et dans tous les cas, garantir la santé et la sécurité de ses travailleurs. Celui-ci est, par ailleurs, la même approche sur laquelle est fondée la législation de l'Union Européenne.

Cependant, on ne peut pas non plus laisser de remarquer que la législation espagnole en matière de prévention des risques professionnels, constituée par la Loi 31/1995, du 8 novembre, et ses normes de développement, comprend de nombreuses références à l'obligation de réduire le temps d'exposition des travailleurs dans ces activités où les risques n'ont pas pu être totalement supprimés malgré les mesures de prévention et de protection obligées.

On fait allusion le Comité à ce que la Loi 31/1995 s'en remet aux accords particuliers convenus dans le cadre des accords ou conventions collectives d'entreprise. Néanmoins, cela n'est pas exactement de cette façon. Les questions posées par le Comité dans sa conclusion trouvent déjà réponse tant dans la loi elle-même que dans les règlements qui nous verrons postérieurement. Ce que la Loi 31/1995 établit dans son article 2.2 est que *“Les dispositions de caractère professionnel comprises dans cette Loi et dans ses normes réglementaires auront en tout cas le caractère de Droit nécessaire minimum indisponible, en pouvant être améliorées et développées dans les conventions collectives”*.

Entre ces normes applicables nous trouvons les suivantes concernant les agents chimiques pendant le travail –qui sont appliquées aussi aux agents et mélanges de cancérigènes et

mutagènes, outre la législation spécifique pour ces agents et mélanges- et aux agents physiques pendant le travail:

Décret Royal 374/2001, du 6 avril, sur la protection de la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques concernant les agents chimiques pendant le travail.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-8436>

Ce Décret Royal a pour but, dans le cadre de la Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels, établir les dispositions minimales pour la protection des travailleurs contre les risques découlant ou qui puissent découler de la présence d'agents chimiques au lieu de travail ou de toute activité avec agents chimiques.

Dan son article 4, qui comprend les principes généraux pour la prévention des risques pour agents chimiques, l'on établit, entre d'autres principes, le suivant:

Les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs en travaux où il y aurait activité avec d'agents chimiques dangereux seront supprimés ou seront réduit au minimum moyennant:

La réduction au minimum du nombre de travailleurs exposés ou qui puissent l'être.

La réduction au minimum de la durée et intensité des expositions.

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.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-4414>

Ce Décret Royal a pour but, dans le cadre de la Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels, établir les dispositions minimales pour la protection des travailleurs contre les risques pour leur sécurité et leur santé découlant ou qui puissent découler de l'exposition au bruit, en particulier les risques pour l'audition.

Dans son article 4, qui règle les dispositions visant à éviter ou à réduire l'exposition, établit que les risques découlant de l'exposition au bruit devront être supprimés ou être réduits au niveau plus bas possible, tout en prenant en considération les avancements techniques et la disponibilité de mesures de contrôle à la source. On spécifique que:

La réduction de ces risques sera fondée sur les principes généraux de prévention établis dans l'article 15 de la Loi 31/1995, du 8 novembre, et prendra en considération notamment:

a) La réduction du bruit moyennant l'organisation du travail:

1. Limitation de la durée et l'intensité de l'exposition;

2. Aménagement approprié du temps de travail.

Sur la base de l'évaluation du risque mentionnée dans l'article 6, lorsqu'on dépasse les valeurs supérieures d'exposition qui donnent lieu à une action, l'employeur établira et exécutera un programme de mesures techniques et/ou d'organisation qui devront s'intégrer dans la planification de l'activité préventive de l'entreprise, destiné

à réduire l'exposition au bruit, tout en prenant en considération en particulier les mesures mentionnées dans le paragraphe 1.

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

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18262>

Ce Décret Royal a pour but, dans le cadre de la Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels, établir les dispositions minimales pour la protection des travailleurs face aux risques pour leur sécurité et leur santé découlant ou qui puissent découler de l'exposition à vibrations mécaniques. Dans son article 5, concernant les dispositions visant à éviter ou à réduire l'exposition, établit que:

Sur la base de l'évaluation des risques mentionnée dans l'article 4, lorsqu'on dépasse les valeurs établies dans le paragraphe 1.b) et dans le paragraphe 2.b) de l'article 3, l'employeur établira et exécutera un programme de mesures techniques et/ou d'organisation destiné à réduire au minimum l'exposition aux vibrations mécaniques et les risques découlant de celle-ci, tout en prenant en considération, notamment:

- a) La limitation de la durée et l'intensité de l'exposition.*
- b) Un aménagement approprié du temps de travail.*

Décret Royal 486/2010, du 23 avril, sur la protection de la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques concernant l'exposition à rayonnements optiques artificiels.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-6485>

Ce Décret Royal a pour but, dans le cadre de la Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels, établir les dispositions minimales pour la protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité découlant ou qui puissent découler de l'exposition aux rayonnement optiques artificiels pendant leur travail. Dans son article 4, concernant les dispositions visant à éviter ou à réduire l'exposition, établit ce qui suit:

Sur la base de l'évaluation du risque mentionnée dans l'article 6, s'il y a possibilité qu'on dépasse les valeurs limite d'exposition, l'employeur élaborera et appliquera un plan d'action, qui s'intégrera dans la planification de l'activité préventive, où comprendra des mesures techniques et/ou d'organisation destinées à empêcher que l'exposition dépasse ces valeurs limite, tout en prêtant une spéciale attention aux suivants aspects: la limitation de la durée et du niveau de l'exposition.

Une spéciale importance en cette matière a le **Décret Royal 1561/1995, du 21 septembre, sur des journées spéciales de travail.**

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995/21346>

Dans son article 1, objet et domaine d'application, l'on spécifie ce qui suit:

“Ce Décret Royal a pour but la réglementation d'augmentations et limitations dans l'aménagement et la durée de la journée de travail et des repos en certains secteurs

d'activité et travaux spécifiques dont les particularités l'exigent, conformément à ce qui est prévu dans les articles 34, paragraphe 7, 36, paragraphe 1, et 37, paragraphe 1, de la Loi du Statut des Travailleurs, texte codifié adopté par Décret-loi Royal 1/1995, du 24 mars"

Dans son chapitre III, où l'on règle les limites de journée, on envisage, en différentes sections, certaines spécifications:

Section 1^{ère} Travaux exposés à risques environnementaux

Article 23. Limitation des temps d'exposition au risque

- 1. On conviendra la limitation ou la réduction des temps d'exposition à risques environnementaux spécialement nocifs dans ces cas où, malgré l'observance 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, dangerosité, insalubrité ou toxicité, sans qu'il résulte possible la suppression ou la réduction du risque moyennant la prise d'autres mesures de protection ou de prévention appropriées.*
- 2. Sans préjudice de ce qui est stipulé dans les conventions collectives, en cas de désaccord entre l'entreprise et les travailleurs ou leur représentants en ce qui concerne l'application de ce qui est stipulé dans le paragraphe précédent, l'autorité du travail pourra, rapport préalable de l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale et avec le conseil, le cas échéant, des organismes techniques en matière de prévention des risques professionnels, convenir le bien-fondé et la portée de la limitation ou la réduction des temps d'exposition.*
- 3. La limitation ou la réduction des temps d'exposition se limitera aux postes de travail, lieux ou sections où devient manifeste le risque et pour le temps où subsiste la cause la provoquant, sans qu'il y ait lieu de réduire le salaire des travailleurs touchés par cette mesure.*

Section 2^{ème} Travail au champ

Article 24. Limitations de journée au travail au champ.

Dans ces travaux exigeant pour leur réalisation un extraordinaire effort physique ou où coïncident des circonstances d'une spéciale pénibilité découlant de conditions anormales de température ou humidité, la journée ordinaire ne dépassera six heures et vingt minutes par jour et trente huit heures par semaine de travail effectif.

Dans les travaux qui doivent être effectués en ayant le travailleur le pied dans l'eau ou la boue et dans ceux de piochage ouvert, en entendant pour ceux-ci ceux qu'on effectue en terrains qui ne sont pas préalablement levés, la journée ordinaire ne pourra pas dépasser six heures par jour et trente six par semaine de travail effectif.

Dans les conventions collectives on pourra convenir la détermination de ces travaux en zones concrètes, sans préjudice de ce qui est stipulé dans le paragraphe 2 de l'article 23 de ce Décret Royal.

Section 3^{ème} Travail dans l'intérieur des mines

Article 25. *Journée de travail dans l'intérieur des mines.*

- 1. Dans les travaux d'intérieur en mines, la durée de la journée sera de trente cinq heures de travail effectif par semaine, sans préjudice que dans la négociation collective puissent être établis des modules pour la détermination de la journée différents du hebdomadaire. Cette journée maximale commencera à se compter depuis l'entrée des premiers travailleurs dans le puits ou galerie et finira avec l'arrivée à l'entrée de la mine des premiers qui sortent, sauf qu'à travers la négociation collective serait établi un autre système de calcul.*

Le calcul du repos hebdomadaire en journées continues se régira pour ce qui est prévu dans l'article 34.4 du Statut des Travailleurs.

- 2. La journée de travail souterraine sera réduite à six heures par jour lorsqu'on coïncide des circonstances d'une spéciale pénibilité, découlant de conditions anormales de température ou humidité ou à la suite de l'effort supplémentaire découlant de la position habituelle du corps pour travailler.*
- 3. Dans les travaux d'intérieur où le personnel doit effectuer le travail complètement mouillé du commencement de la journée, celle-ci sera de cinq heures au maximum. Si la situation commencerait postérieurement aux deux heures du début de la journée, la durée de celle-ci ne dépassera six heures. En ces cas, le système de travail en régime d'incitations devra prendre en considération cette circonstance, de sorte qu'on évalue un rendement équivalent à celui qui le travailleur atteindrait en circonstances normales.*
- 4. Lorsque les circonstances mentionnées de température et humidité ou d'autres également pénibles ou dangereuses se présentent d'une façon extrême et continue ou seraient effectuées d'une façon simultanée deux ou plus d'elles (de l'eau à basse température ou en tombant directement sur le corps du travailleur, etc.), l'Administration de mines déterminera la réduction des temps maximums d'exposition, dans le cas où au sein du Comité de Sécurité et d'Hygiène on n'aurait pas parvenu à un accord à ce sujet.*

Section 4^{ème} Travaux de bâtiment et travaux publics

Article 29. *Travaux souterrains.*

Lorsque dans les activités auxquelles fait allusion cette section soient effectués des travaux souterrains où coïncident des circonstances identiques que celles prévues dans l'article 25 de ce Décret Royal, seront d'application les mêmes journées maximales établies dans cet article.

Section 5^{ème} Travail en chambres froides et de congélation.

Article 31. *Journée de travail en chambres froides et de congélation.*

1. *La journée maximale du personnel qui travaille en chambres froides et de congélation sera la suivante:*
 - a) *La normale, en chambres de zéro à cinq degrés au-dessous de zéro, en devant accorder un repos de redressement de dix minutes toutes les trois heures de travail consécutives dans l'intérieur des chambres.*
 - b) *Dans les chambres de plus de cinq jusqu'à dix huit degrés au-dessous de zéro, la permanence maximale dans l'intérieur des chambres sera de six heures, en devant accorder un repos de redressement de quinze minutes pour chacune des heures de travail consécutives dans l'intérieur des mines.*
 - c) *Dans les chambres de dix huit degrés au-dessous de zéro ou plus, avec une variation de plus ou moins trois, la permanence maximale dans l'intérieur des chambres sera de six heures, en devant accorder un repos de redressement de quinze minutes par chaque quarante cinq minutes de travail consécutives dans l'intérieur des chambres.*
2. *La différence entre la journée normale et les six heures de permanence maximale dans l'intérieur des chambres établie dans les alinéas b) et c) du paragraphe 1 de cet article pourra se compléter avec travail effectué dans l'extérieur de celles-ci.*

Enfin, la réglementation spéciale prévue pour certaines activités dans le Décret Royal 1561/1995, est complété avec des clauses concernant la réduction de journée de travail en quelques conventions collectives.

En cas où l'on serait la faute de connaissance de la teneur des conventions collectives ce qui menerait au Comité à considérer que la législation espagnole n'envisage pas la réduction des heures de travail devant les risques résiduels pour la sécurité et la santé, nous procédons à recueillir

V^{ème} Convention Collective du Bâtiment, enregistrée et publiée par la résolution de la Direction Générale d'Emploi, du 28 février 2012 (Journal Officiel de l'État du 15 mars):

Article 59. *Travaux exceptionnellement pénibles, toxiques ou dangereux.*

1. *Aux travailleurs qui devraient effectuer des travaux qui résultent exceptionnellement pénibles, toxiques ou dangereux, on devra les payer une augmentation du 20% sur leur salaire base. Si ces fonctions seront effectuées pendant la moitié de la journée ou en moins temps, le plus sera du 10%.*
2. *Les montants égaux ou supérieurs au plus fixé dans cet article qui sont établis ou soient établis par les entreprises, seront respectés à la condition qu'ils auraient*

été octroyés par les concepts d'exceptionnelle pénibilité, toxicité ou dangerosité, auquel cas ne sera pas exigible le paiement des augmentations fixées dans cet article.

3. *Si par n'importe quelle cause les conditions d'exceptionnelle pénibilité, toxicité ou dangerosité disparaîsseraient, on laisserait de payer ces augmentations en n'ayant pas, par conséquent, un caractère consolidable.*
4. *En cas de désaccord entre les parties sur si un certain travail, tâche ou activité doit être qualifié comme exceptionnellement pénible, toxique ou dangereux, incombe à la juridiction compétente résoudre ce qui soit pertinent.*
5. *Ces conventions collectives provinciales qu'à l'entrée en vigueur de cette Convention Générale auraient reconnu un plus pénible, toxique ou dangereux supérieur, le maintiendront comme une condition plus avantageuse.*
6. ***Les parties signataires reconnaissent l'importance qui a pour l'ensemble du secteur la progressive disparition de cette sorte de travaux ou, au moins, la réduction au minimum possible des conditions de pénibilité, toxicité ou dangerosité qui se répercutent négativement sur la santé et la sécurité des travailleurs en ayant ces travailleurs, en tout cas, caractère transitoire et conjoncturel***.

Article 72. Journées spéciales.

On fait exception de l'application du régime de journée ordinaire de travail, prévu avec caractère général dans cette Convention Collective, les activités suivantes:

(...)

b) Dans la réalisation de travaux souterrains où l'on coïncide des circonstances d'une spéciale pénibilité découlant de conditions anormales de température, humidité ou à la suite de l'effort supplémentaire étant donné la position inhabituelle du corps pour travailler, la journée ordinaire hebdomadaire de travail ne pourra pas dépasser les 35 heures sans que, sa distribution par jour puisse en aucun cas, dépasser les six heures.

c) Les travaux aux dénommés "compartiments d'air comprimé" auront la durée qui indique la réglementation spécifique à ce sujet.

d) Les entreprises qui sont en payant des compensations économiques pour des travaux exceptionnellement toxiques, pénibles ou dangereux, pourront convenir leur remplacement par des réductions de journée, aux termes qui, en chaque cas, soient établis".

Convention collective d'entreprises d'élaboration de produits de la mer avec processus de congélation et de réfrigération, enregistrée et publiée par la résolution de la Direction Générale du travail, du 10 mars 2011 (Journal Officiel de l'État du 11 mars 2011):

Article 18, paragraphe 5. Journée de travail en chambres froides et de congélation:

- 1) *La journée maximale du personnel qui travaille ux chambres froides et de congélation sera la suivante:*

- a) *La journée en chambre de zéro jusqu'à cinq degrés au-dessous de zéro sera la normale.*

Pour toutes les trois heures de travail sans arrêter dans l'intérieur des chambres, on accordera un repos de redressement de dix minutes.

- b) *La journée en chambres de six degrés au-dessous de zéro jusqu'à dix sept degrés au-dessous de zéro, sera de six heures au maximum de permanence dans l'intérieur des chambres.*

Pour chaque heure de travail sans arrêter dans l'intérieur des chambres, on accordera un repos de redressement de quinze minutes.

- c) *La journée en chambres de dix huit degrés au-dessous de zéro ou plus, avec une variation de plus ou moins trois degrés, sera de six heures au maximum de permanence dans les chambres.*

Pour chaque quarante cinq minutes de travail sans arrêter dans l'intérieur des chambres, on accordera un repos de redressement de quinze minutes”.

Convention collective de Mines de Almadén et Arrayanes, S.A., enregistrée et publiée par la Résolution du 14 décembre 2010, de la Direction Générale du Travail (Journal Officiel de l'État du janvier 2011).

Article 30. Journées et horaires spéciaux.

- 1. Dans l'entrepôt de mercure la journée aura une durée de 32 heures par semaine en adaptant son horaire aux besoins du service. Dans le cercle de distillation la journée aura une durée de 32 heures par semaine de lundi à dimanche, à six heures par jour en régime de roulements consécutifs. Dans le service de nettoyage des fours jusqu'à ce que n'existent pas les niveaux de pollution que les services de prévention conseillent, la journée sera de 6 heures en jours sur deux.*
- 2. L'horaire du personnel affecté au parc minier sera de 37 heures 30 minutes hebdomadaires de travail effectif à raison de 7 heures 30 minutes par jour, de mardi à dimanche en journée non continue”.*

Convention collective du secteur de travaux agricoles, forestiers et d'élevage de Séville et sa province, enregistrée et publiée par Résolution de la Délégation Provinciale du Ministère d'Emploi de la Communauté Autonome (Journal Officiel de la Province du 9 octobre).

Article 14.- Journées de travail

La durée de la journée de travail normal au champ sera de 1.781 heures par an et 39 heures par semaine, divisées en fractions de 6 heures 30 minutes.

En prenant en considération les caractéristiques spéciales du travail au champ, la journée pourra être distribuée d'une façon irrégulière et souple, tout en compensant le circonstanciel excès d'heures de quelques jours avec le défaut d'autres, à la condition qu'on respecte les 39 heures par semaine. Néanmoins, l'excès d'heures par jour travaillées sur les 6 heures 30 minutes, seront extraordinaires si l'on ne compense pas avec la semaine complète de travail.

La journée intensive s'appliquera de préférence dans toutes les cultures, à la condition que les besoins de celles-ci et de l'entreprise le rendent possible, notamment dans les récoltes.

Dans les journées intensives ou continues, ainsi qu'en journées non continues, l'entreprise est obligée à accorder un repos tout au long de celle-ci de 15 minutes continues, qui seront calculées comme temps effectif de travail. Par périodes intensives on entend les périodes qui sont effectuées d'une façon continue.

Dans les entreprises qui ont un représentant des travailleurs on élaborera un calendrier de travail, en devant mettre un exemplaire de celui-ci dans un lieu visible de chacun des centres de travail.

On fait exception de:

- a) Les travaux qui doivent être effectués en ayant le travailleur les pieds dans l'eau ou la boue et dans les piochages ouverts, en entendant par ces derniers ceux qui sont effectués en terrains qui ne sont pas préalablement levés, auquel cas, la journée sera de 36 heures par semaine.*
- b) Les travaux d'élevage et garderie rurale pour, ceux qui, même en régissant la journée normale de 39 heures par semaine, pourra être augmentée avec la réalisation de quatre heures par jour et vingt par semaine qui seront rémunérées au prorata de leur salaire ordinaire, selon ce qui est établi dans le Décret Royal 1561/1995.*
- c) Les cas de journée inférieure à celle initialement convenue lorsque ainsi soit justifiée, en ce qui concerne quelque propriété, par usage et coutume, en vigueur au moins deux ans immédiatement précédents et consécutifs, sauf que la réduction de la journée serait due à des pressions avec violation de cette convention dans ce point concret.*
- d) On convient selon ce qui est stipulé dans le Décret Royal 1561/1995 qui auront la considération de travail d'une spéciale dureté et par conséquent la journée normale sera de 38 heures, partagées en fractions ou parties de 6 heures 20 minutes par jour, les suivants travaux (à la condition qu'ils soient effectués d'une façon manuelle):*
 - Chargement et déchargement de melons et des pastèques.*
 - Récolte des pommes de terre à charge.*
 - Récolte de betterave à charge.*
 - Chargement et déchargement en entrepôts horticoles et arboricoles, lorsqu'on effectue exclusivement ce travail d'une façon manuelle.*
 - Chargement et déchargement de bois pour cellulose, lorsqu'on effectue exclusivement ce travail*
 - Travail avec faux et faucille.*

- *Travaux et intérieur des serres.*
- *D'autres chargements et déchargements de marchandises lorsqu'on effectue exclusivement ce travail.*
- *Préparation de col de matos.*
- *Applicateur de traitements de produits phytosanitaires manuels”.*

Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel du travail qui prête ses services dans le **Ministère de la Défense**, outre le Statut des Travailleurs, à ce collectif leur est aussi d'application le III^{ème} Convention Collective Unique pour le Personnel du travail de l'Administration Générale de l'État (dorénavant CUAGE), qui en ce qui concerne la journée, l'article 38.2 établit que *“On pourra établir des journées et horaires spéciaux dans les cas où le travail soit de nuit, par roulements, ou soit développé en conditions singulières”.* En outre, dans cette question du calendrier du travail, l'article 6.1c) du CUAGE attribue expressément aux *Sous-commissions Déléguées de la Commission d'Interprétation, Surveillance, Étude et Application (CIVEA)* la fonction de *“Recevoir communication et être consultée sur la distribution annuelle de la journée et la fixation par jour et par semaine des horaires et roulements de travail”.*

En ce qui concerne la **réglementation de Prévention des Risques Professionnels**, outre ce qui est prévu dans la Loi 31/1995, du 8 novembre, de Prévention des Risques Professionnels, mentionnée par le CEDS, dans le domaine de la Défense l'exposition au risque est dûment envisagée.

En premier lieu, dans le **Décret Royal 1932/1998, du 11 septembre, d'adaptation des chapitres III et V de la Loi 31/1995, aux domaines des centres et établissements militaires**, en établissant dans l'article 2 qu'en cas de risque grave et imminent, *“le Chef de l'établissement militaire doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour que le personnel civil puisse interrompre son activité et s'il le faudrait, abandonner immédiatement son lieu de travail”.*

De même dans le paragraphe 2 de cet article l'on reconnaît au personnel civil le droit à *“interrompre son activité et abandonner le lieu de travail, en cas nécessaire, lorsque l'on considère que cette activité entraîne un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé, en le portant à la connaissance immédiate de son supérieur hiérarchique”*, sans que pour cela, comme dispose le paragraphe 2, puisse souffrir aucun préjudice, sauf qu'il aurait agi de mauvaise foi ou aurait commis négligence grave.

En deuxième lieu, dans le **Décret Royal 1755/2007, du 28 décembre, de prévention des risques professionnels des services de prévention du Ministère de la Défense**, qui dans l'article 5 énumère entre les principes de l'action préventive, celui d'*adapter le poste de travail à la personne*”. De même, dans l'article 6 envisage les plans de prévention, en précisant son paragraphe 2 que *“La prévention des risques professionnels commencera avec une évaluation initiale des risques et la postérieure planification de l'activité préventive, qui devra être effectuée en prenant en considération la nature de l'activité à développer, les caractéristiques des postes de travail, le personnel qui doit les exercer et les services qui réglementairement soient déterminés. Également on devra effectuer une évaluation à l'occasion du choix des équipements et des systèmes qui allaient être utilisés, des substances ou préparations chimiques et de l'aménagement des lieux de travail”.*

Et dans son paragraphe 3 établit que *“Si à la suite des évaluations mentionnées l’on mettrait en évidence l’existence de situations de risque ou de situations dont l’évolution pourrait entraîner une situation de risque, on prendra les mesures nécessaires pour la suppression ou la réduction de ces risques. Ces mesures seront planifiées en désignant aux responsables, les ressources humaines et matériels pour le mener à bien, ainsi que le délai pour sa réalisation”*.

À la vue de tout ce qui a été exposé uniquement nous pouvons terminer en remarquant le désaccord avec la conclusion du Comité où l’on indique que la situation de l’Espagne n’est pas conforme à l’article 2.4 de la Charte Sociale.

Sans doute, à la vue de la législation concernant et expliquée au rapport, le Comité sûrement pourra modifier son critère et ses conclusions en ce qui concerne l’application de notre pays concernant la Charte Sociale Européenne. Nous considérons qu’on a fourni une information suffisante pour que le Comité conclue que la situation en Espagne est conforme à la totalité de l’article 2.4 de la Charte Sociale Européenne.