



27/06/2018

## **CHARTE SOCIALE EUROPEENNE**

Réponse du gouvernement de l'Espagne aux commentaires de  
CC.OO. ET UGT sur le 30<sup>ème</sup> rapport  
sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

soumis par

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

(Articles 2, 4, 5 et 6 et  
Articles 2 et 3 du Protocole additionnel de 1988  
pour la période 01/01/2013 – 31/12/2016)

Rapport enregistré par le Secrétariat le 27 juin 2018

**CYCLE XXI-3(2018)**





MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



SUBSECRETARÍA

SECRETARÍA GENERAL  
TÉCNICA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE  
RELACIONES  
INTERNACIONALES  
SOCIOLABORALES



**RÉPONSE DU GOUVERNEMENT DE L'ESPAGNE AUX ALLÉGATIONS DÉPOSÉES PAR CC.OO.  
ET UGT AU 30<sup>ème</sup> RAPPORT DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE ET LE PROTOCOLE  
ADDITIONNEL DE 1988 CONCERNANT LES  
ARTICLES 2, 4, 5 ET 6 DE LA CSE ET 2 et 3 DU PA**



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

### **2.1. Temps de travail raisonnable.**

#### **1.- L'absence d'une période de référence raisonnable pour déterminer la durée de la journée de travail ordinaire.**

Conformément à la réglementation européenne en vigueur, l'art. 6 Directive 2003/88 / CE, les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des besoins de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, la durée moyenne du travail n'excède pas 48 heures, heures de travail extraordinaires comprises, pour chaque période de sept jours.

Et il est indiqué une période de référence qui ne dépasse pas quatre mois (article 16), mais des exceptions aux périodes de référence sont également admises (articles 17.1 et 3). La limite de ces exceptions est que la période de référence ne dépasse pas 12 mois.

Dès la loi 11/1994, du 19 mai, par laquelle certains articles du statut des travailleurs sont modifiés, et du texte articulé de la Loi sur la Procédure du Travail et de la Loi sur les Infractions et les Sanctions dans L'Ordre Social, aucune modification concernant la journée de travail ordinaire, ni des heures supplémentaires de portée générale et d'application commune a été effectuée dans notre ordre juridique; par conséquent, depuis l'incorporation de la directive 93/104 / CE et de la directive 2003/88 / CE, désormais en vigueur, dans notre législation, aucune nouvelle règle n'a été établie pour l'aménagement du temps de travail, à l'exception de certains aspects de la répartition irrégulière de la journée tout au long de l'année, y compris le droit du travailleur d'adapter la durée et la répartition de la journée de travail pour faire valoir son droit à la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle (article 34.2 et 9 ET) d'une part, et sur l'exactitude de la jouissance des vacances dans une période autre que celle fixée (38.3 ET).

Ainsi, avec les articles 34, 35 et suivants du Statut des Travailleurs, le législateur a établi les règles d'organisation du temps de travail en termes de: durée de la journée ordinaire hebdomadaire en calcul annuel; le temps de travail quotidien maximum; durée minimale du repos entre les jours; le repos dans la journée continue; et repos hebdomadaire. Ce sont des règles qui garantissent conjointement la limitation effective de la durée de la journée de travail et des interruptions dans des conditions qui respectent non seulement les dispositions de la directive 2003/88 / CE mais également les dispositions de la Charte sociale européenne (CSE, 1961).

Et ceci parce que, par rapport à un repos journalier de 11 heures consécutives de la Directive, notre ordonnance fixe 12 heures, qui ne peuvent pas être modifiées par la négociation collective.

Dans le repos hebdomadaire, la directive fixe une période ininterrompue de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 repos quotidiens, et le statut prévoit une journée et demie ininterrompue, à laquelle un repos journalier doit également être ajouté.

Quant à la durée moyenne du travail, elle n'excédera pas 48 heures, heures supplémentaires comprises, pour chaque période de sept jours, alors que dans le statut des travailleurs la durée maximale de la journée de travail sera de 40 heures par semaine de travail effectif moyen dans le calcul annuel. Et le nombre maximum d'heures supplémentaires sera de 80 par an.

Ainsi, selon la directive 2003/88 / CE (articles 6.1 et 7), la durée du travail ne devrait pas dépasser 2304 heures par an (48 heures par semaine pendant 48 semaines). Tandis que la durée du travail, selon le statut des travailleurs (articles 34, 35 et 38) ne doit pas dépasser 2000 heures par an (40 heures par semaine pendant 48 semaines, plus 80 heures supplémentaires par an).

Par conséquent, s'il est vrai que le statut des travailleurs définit, en règle générale, une période de référence légale d'un an pour le calcul de la durée moyenne de la journée de travail maximale, il est



également vrai que cela n'implique pas conditions de travail plus mauvaises que celles de la directive 2003/88 / CE et ne porte pas atteinte au droit des travailleurs à une durée de travail quotidienne et hebdomadaire raisonnable, ni même à une réduction progressive de la semaine de travail dans la mesure où qui lui permettent d'augmenter la productivité et d'autres facteurs pertinents. (La durée maximale de la journée de travail ordinaire était de 43 heures par semaine de travail effectif en heures divisées et de 42 heures par semaine de travail effectif en travail continu, en 1980.)

En outre, il ne faut pas oublier que, selon l'art. 34.1 ET, outre la journée maximale citée: *La durée de la journée de travail sera convenue dans les conventions collectives ou les contrats de travail.*

Mais, à côté de ces règles générales, soit par décision de l'entrepreneur sur des causes économiques, organisationnelles ou productives, soit par non-application de la clause correspondante d'une convention collective, pour une même raison, une entreprise peut appliquer des règles de gestion du temps de travail différentes de celles prévues dans une convention collective. Cela ne signifie pas que la journée de ces travailleurs soit laissée à la discrétion de l'employeur et, en aucun cas, que les limites et les règles prévues par la loi sur l'organisation du temps de travail puissent être ignorées sans constituer une infraction punissable par la loi.

En 2012, la répartition irrégulière du temps de travail fut modifiée. Celle –ci avait été contenu obligatoire des conventions collectives en vertu du décret-loi royal 7/2011 du 10 Juin sur les mesures urgentes de réforme de la négociation collective a été modifiée, de telle façon que le 5% que l'employeur pourrait distribuer sans accord, dans la loi 3/2012 passa à 10% (200 heures). C'est-à-dire, il eût un progrès dans la flexibilité interne, en respectant les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues dans la loi. Le travailleur doit être averti, au moins 5 jours en avant. Ceci est couplé avec une compensation des différences, par excès ou par défaut, entre la journée de travail et la durée maximale de la journée de travail régulière pour le travail légal ou conventionnel requis comme convenu dans une convention collective ou, en l'absence de prévoyance à ce sujet, par accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs. En l'absence d'accord, les différences résultant de la répartition irrégulière des heures de travail sont indemnisées dans les douze mois à compter de la date de sa réalisation.

## **I.2 Sur l'absence de mécanismes permettant de vérifier les effets de la conformité des règles relatives à la durée maximale de la journée de travail, des pauses obligatoires ou des limitations sur les heures supplémentaires.**

On peut dire qu'il n'y a pas d'instrument international obligeant l'enregistrement de la journée de travail, une obligation qui est, en tout cas, instrumentale. En ce sens, rien ne dit l'art. 2 CSE 1961. La Convention de l'OIT n ° 1, sur les heures de travail (industrie) établit des registres de toutes les heures supplémentaires effectuées, approuvées par chaque pays. De son côté, la directive 2003/88 / CE seulement prévoit, à l'art. 22, tenir des registres à jour de tous les travailleurs qui effectuent un travail pour lequel ils ont donné leur consentement à travailler plus de 48 heures au cours d'une période de sept jours, sur la période de référence moyenne applicable. C'est-à-dire, qu'ils ont accepté de travailler au-delà de la journée ordinaire, dans une journée extraordinaire.

Pour cette raison, le législateur espagnol a établi et maintient l'art. 35,5 ET: *Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la journée de chaque employé sera enregistrée chaque jour et sera totalisée pendant la période fixée pour le paiement de la rémunération, remettant une copie du résumé au travailleur sur le reçu pertinent.* Ceci a été compris dans la doctrine récente de la Cour suprême, dans le sens qu'il n'y a pas d'obligation d'enregistrer la journée des travailleurs, mais cela ne signifie pas que la directive est contredite ou que l'enregistrement de 35.5 ET est un mécanisme inactif , mais que c'est un record pour le contrôle des heures supplémentaires, ces heures de travail qui sont effectuées sur la durée maximale de la journée de travail ordinaire, établie conformément à l'article précédent (article 35.1 ET). En outre, les enregistrements prévus pour le travail à temps partiel et certaines activités avec leurs propres règlements.

Les normes internationales, telles que la nationale, révèlent l'existence de restrictions juridiques sur la durée de la journée de travail, une exigence qui doit être remplie, bien que l'existence de telles



limitations ne permet pas assumer l'obligation de garder un registre de toute la journée ou un autre instrument différent à cette fin. Cela ne préjuge pas des systèmes que les entreprises veulent mettre en place pour contrôler la présence effective des travailleurs, qui doivent pouvoir être connus des représentants des travailleurs: nos réglementations prévoient le contrôle des heures de travail aux fins des heures supplémentaires et le spécifique à certains secteurs d'activité, dans le cadre de la philosophie de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs qui ont des règles sur l'organisation du temps de travail.

Mais en tout cas, les règles actuelles impliquent dans tout système de relations de travail, et aussi dans le nôtre, le caractère obligatoire de son observation dans la disposition de la journée de travail et l'exigence de responsabilité en cas de non-respect.

Autrement dit, une chose c'est les limites et leur respect et une autre, contrairement à ce que disent CCOO et UGT, ce qui suit: *«on ne peut pas qualifier qu'un système respecte les limites de la durée de la journée de travail s'il ne permet pas aux travailleurs, leurs représentants ou l'autorité publique, de connaître la durée réelle et effective de la durée de la journée de travail à laquelle le personnel de chaque entreprise est soumis »*, et que cela est lié à l'existence ou non d'un enregistrement général du temps de travail.

Bien sûr, l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale a pour fonction de savoir comment les limites du temps de travail sont respectées et les employeurs doivent être en mesure de montrer qu'ils se conforment à ce qui leur est applicable dans ce domaine, tout comme dans toute autre matière d'application obligatoire.

D'autre part, les représentants unitaires des travailleurs et les représentants syndicaux ont été chargés de surveiller le respect de la réglementation en vigueur en matière de travail et de contrôler les conditions de sécurité et de santé dans le développement du travail dans l'entreprise. , y compris celles relatives au temps de travail, ainsi que le reste des accords, conditions et usages de l'entreprise en vigueur, en formulant, le cas échéant, les actions légales appropriées devant l'employeur et les organes ou tribunaux compétents (article 64.7 ET et article 10.3.1º LOLS).

Plus précisément, les représentants des travailleurs ont le droit de travailler, d'être informés mensuellement par l'employeur des heures supplémentaires effectuées par les travailleurs, quelle que soit leur forme d'indemnisation, et de recevoir une copie des résumés à cet effet référés dans l'article 35.5 ET, (troisième disposition supplémentaire, b), décret royal 1561/1995, jours spéciaux).

L'arrêt de la Cour Suprême, no. 246/2017, du 23 Mars, selon laquelle l'article 35.5 de ET ne nécessite pas la tenue d'un registre de la journée de travail efficace pour l'ensemble du personnel pour vérifier le respect du calendrier convenu signifie que la solution ne laisse pas sans défense le salarié au moment de tester l'exécution des heures supplémentaires, car à la fin du mois, l'entreprise informera du nombre d'heures supplémentaires effectuées, ou de son non-achèvement, ce qui permettra de réclamer contre cette communication et, au moment de tester les heures extraordinaires, aura en faveur l'article 217-6 du LEC, une règle qui ne permet pas de présumer l'exécution des heures supplémentaires lorsque son enregistrement n'est pas conservé, mais qui joue contre l'entreprise /employeur n'ayant pas enregistré lorsque le travailleur prouve qu'il les a fait .

### **I.3.- Violation par la réglementation légale des normes de début et de fin du calcul de la journée de travail.**

En ce qui concerne l'incompatibilité avec la CSE des dispositions de l'art. 34.5 ET *-Le temps de travail sera calculé de sorte que tant au début qu'à la fin du travail quotidien, le travailleur se trouve sur son lieu de travail -*, et ce qui est ensuite ajouté par CCOO et UGT, nous ne partageons pas une telle déclaration, et nous considérons qu'aucun jugement de la Cour de justice de l'Union européenne ne soutient pareille prétention

Une journée typique et habituelle commencera et finira avec le travailleur dans son poste de travail; dans d'autres cas de journée, disons non standard, comme une assistance continue, d'autres



circonstances et leur interprétation sont également prises en compte. Ainsi: que le travailleur reste au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et / ou pratiques nationales (article 2.1 de la directive 2003/88 / CE), sans préjudice de que l'interprétation de la Cour de justice de l'Union européenne, fait des considérations particulières en ce qui concerne le lieu de travail, et la présence, au-delà de l'activité, dans certains cas. Ainsi, "(3) Le temps consacré aux soins continus fournis par les médecins de l'équipe de soins primaires en présence physique dans le centre de santé doit être considéré comme du temps de travail dans son intégralité et, le cas échéant, heures supplémentaires dans le sens de la Directive 93/104. En ce qui concerne la prestation de services de soins continus par de tels médecins dans le cadre de la localisation, seul le temps de travail correspondant à la prestation effective de services de soins primaires devrait être considéré »(jugement du 3/10/2000, affaire SIMAP) ; ou que le travailleur soit à son travail et l'exécution des fonctions propres lorsqu'il se déplace dès son domicile à l'endroit (client) où il doit répondre à une demande, quand il y en a pas un lieu de travail de son entreprise pour y aller (arrêt 09/10/2015, affaire TYCO). Ces évaluations, cependant, ne faussent pas ou ne placent pas en dehors des paramètres de la CSE ou des normes européennes, les dispositions de l'art. 34,5 ET.

## **INSPECTION DE TRAVAIL**

À titre préalable, il convient de souligner que les allégations formulées par les organisations syndicales, CC.OO. et UGT, sont en vigueur dans leur plus grande partie concernant la réglementation substantive (contenue en substance dans le Statut des Travailleurs) ainsi qu'aux effets qui a eu, selon les syndicats qui allèguent, les réformes légales opérées par le Décret-loi Royal 3/2012 et postérieure Loi 3/2012, du 6 juillet, de mesures d'urgence pour la réforme du marché du travail.

Bien que dans les allégations on fait référence à certains cas au Service d'Inspection de Travail et Sécurité Sociale, les commentaires se posent généralement d'une façon indirecte. Ainsi, les références à l'Inspection de Travail semblent plutôt destinées à appuyer leurs allégations critiques en ce qui concerne la réglementation substantive qui doit surveiller l'Inspection qu'avec les tâches, fonctionnement, moyens ou organisation de ceux qui dispose le système d'Inspection de Travail.

Souligné, ce qui précède, nous nous en tenons dans ce rapport aux commentaires concernant les compétences de l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale, cela conformément à la Loi 23/2015, du 21 juillet, Ordonnatrice du Système d'Inspection de Travail et Sécurité Sociale, en suivant pour cela l'ordre des articles du 30<sup>ème</sup> Rapport à la CSE.

En ce qui concerne la journée de travail, les syndicats sont centrés sur remarquer que notre réglementation légale limite le contrôle des limites du temps de travail. À ce sujet, indiquent (page 9) que l'établissement d'un système de contrôle de la durée de la journée de travail c'est une condition préalable pour assurer son accomplissement.

En ce qui concerne ces allégations, il faut remarquer que l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale a été en déployant une intense activité en matière de contrôle de la journée de travail et les repos, raison par laquelle le temps de travail constitue un élément central de la relation de travail qui est un facteur très significatif dans le domaine de la sécurité et la santé du travail.

En ce qui concerne les fonctions de surveillance et exigence d'application de la réglementation en matière de temps de travail, dans le 30<sup>ème</sup> rapport sur application de la CSE on a compris information exhaustive sur les actions de l'Inspection effectuées, ainsi que les résultats; des informations auxquelles nous nous en remettons.





En ce qui concerne cette matière, et comme manifestation de continuité dans cette tâche, le récent Plan Stratégique de l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale pour la période 2018-2020<sup>1</sup>, accordé avec les Communautés Autonomes et soumis à la considération des partenaires sociaux qui ont fourni des observations et suggestions, on comprend dans son objectif 6 ("améliorer la garantie d'application de la législation en matière du travail et d'emploi, deux lignes importantes d'action en matière de temps de travail. On transcrit ces lignes d'action:

**Ligne 56:** *Mise à jour des moyen d'action d'inspection en matière de journée ordinaire, heures supplémentaires, tout en améliorant la programmation des actions moyant le passage de l'information disponible dans les bases des données.*

**Ligne 57: Contrats à temps partiel:** *Intensifier les actions en contrats à temps partiel, notamment en ce qui concerne la constatation de l'application des conditions d'une façon écrite et réalisation effective de la journée convenue.*

Enfin, en ce qui concerne le contrôle du temps de travail, il est nécessaire préciser une des conclusions à laquelle arrivent les syndicats qui allèguent, et c'est celle qui concerne que la législation n'impose à l'entreprise l'obligation de faciliter à l'Autorité du Travail l'information qu'elle dispose sur le degré d'application effective de la journée de travail (page 11).

Au sujet de de cette conclusion, en ce qui concerne le contrôle administratif, il faut souligner que les entreprises si sont tenues de faciliter à l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale l'information et documentation avec importance dan la vérification de l'application de la législation de l'ordre social, cela conformément à l'article 13 (concernant les facultés des inspecteurs de Travail et Sécurité Sociale) et 18 (sur la collaboration avec les fonctionnaires de l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale) de la Loi 23/2015, du 21 juillet, Ordonnatrice de l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale.

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

### **4.1. Rémunération décente.**

**La violation de l'art. 4.1 de la Charte en raison de l'insuffisance du montant du salaire minimum interprofessionnel pour garantir une rémunération suffisante qui assure aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent.**

Tout d'abord, à titre préliminaire et comme déjà indiqué dans les rapports précédents, il est nécessaire de rappeler que le montant du salaire minimum en Espagne n'est pas une violation du contenu de la CSE, de sorte que l'objection posée ne semble pas avoir son origine dans le contenu de cet instrument, apparemment de nature générale et déclarative, mais dans l'interprétation que le CEDS a faite de ce contenu et qui, dans la pratique, soulève le contenu obligatoire de la Charte.

En effet, l'article 4.1 de la Charte ne quantifie à aucun moment ce que l'on entend par rémunération adéquate, mais se limite à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante qui leur assure, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie digne. Par conséquent, le fait que le salaire minimum doit être d'au moins 60% du salaire moyen est une recommandation qui émane de ce comité d'experts, mais pas une obligation imposée par la Charte. Ainsi, le CEDS a interprété - déjà de manière consolidée - comme un salaire décent ou juste un salaire dont le montant est d'au moins 60% du salaire moyen (*average wage*). Pour cette raison, il considère que le Royaume d'Espagne ne respecte pas le mandat de la Charte.

Deuxièmement, nous devons nous rappeler que le salaire, conformément à l'article 26 de l'actuel Statut des Travailleurs (Décret législatif royal 2/2015, du 23 Octobre, qui approuve le texte révisé de

<sup>1</sup> On peut accéder à ce Plan Stratégique dans le suivant lien d'Internet: [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/ORGANISMO ESTATAL/Doc Organismo/Plan Est rat formato.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/ORGANISMO%20ESTATAL/Doc%20Organismo/Plan%20Est%20rat%20formato.pdf).



la Loi du Statut des Travailleurs) , est composé par la totalité des perceptions économiques des travailleurs, en argent ou en nature, pour la prestation professionnelle des services de travail pour compte d'autrui, bien rémunérant le travail effectif, quelle que soit la forme de rémunération, ou les périodes de repos computables comme de travail , étant dans la grande majorité des cas, les négociations collectives qui détermineront leur montant et leur structure.

Le salaire minimum interprofessionnel fixé annuellement par le Gouvernement selon des paramètres juridiques, pour sa part, répond à l'objectif d'établir un seuil minimum d'échange ou d'engagement, s'agissant d'une valeur de référence objectivée annuellement.

Le SMI en Espagne implique une garantie de rémunération minimale suffisante pour les travailleurs. La révision annuelle du SMI et son montant est effectuée dans le cadre du dialogue social et conformément les critères établis dans le Statut des Travailleurs.

Ce processus est ouvert et prévisible. Dans ce processus s'intègrent d'éléments d'évaluation de nature économique et sociale, pour être fixé finalement pour le Gouvernement, consultation préalable avec les partenaires sociaux.

Les critères suivis ont permis que la fixation du SMI pendant ces années ait contribué aux objectifs sociaux et économiques du Gouvernement en fonction de la conjoncture et à l'objectif prioritaire de reprise économique et création d'emploi, ainsi qu'à favoriser la compétitivité, tout en mesurant avec compas l'évolution des salaires au processus de reprise de l'emploi.

Ce processus, les critères pris en considération et le résultat, sont conformes à ce qui est stipulé dans la Convention 131 de l'OIT concernant la fixation du salaire minimum en ce qui concerne les éléments qui doivent être pris en considération pour déterminer son niveau.

En ce qui concerne le caractère suffisant du salaire pour avoir un niveau de vie correct, on prend en considération que le salaire vital appropriée représente quelque chose plus que la simple satisfaction des besoins alimentaires, de logement et des vêtements et l'on étend à la participation à la vie sociale et culturelle du pays et que son niveau doit être fixé tout en prenant en considération des facteurs d'ordre économique, en comprenant les conditions du développement économique, les niveaux de productivité et la convenance d'atteindre et maintenir un haut niveau d'emploi.

Comme c'est déjà recueilli dans les observations écrites des syndicats, l'augmentation du montant du salaire minimum a été constante depuis 2016 (8%), pour atteindre l'accord tripartite sur l'augmentation du salaire minimum (SMI), signé 27 décembre 2017, entre les syndicats et les organisations professionnelles les plus représentatives et le Gouvernement. Ceci représente une augmentation du SMI de 20% sur trois ans afin qu'en 2020 le montant du salaire minimum atteigne 850 euros par mois.

Dans l'Accord du 27 décembre 2017, les raisons qui rendent cette augmentation possible sont explicitement incorporées, telles que les salaires soutenus par des gains de productivité et l'amélioration des conditions générales de l'économie. Il souligne également la nécessité de combiner croissance économique et création d'emplois, en tenant compte du fait que l'un des objectifs prioritaires de l'Espagne continue à être la réduction du taux de chômage à des niveaux raisonnables.

En dehors de ce qui précède, les organisations syndicales et patronales ont établi par la négociation collective les salaires conventionnels que les travailleurs reçoivent finalement et dont les augmentations varient en fonction du secteur d'activité et de la situation économique générale.

Dans l'Accord III pour l'Emploi et la Négociation Collective 2015, 2016 et 2017 (résolution du 15 Juin 2015, de la Direction Générale de l'Emploi publiée au Journal officiel du 20 Juin 2015), sur les salaires, les critères à prendre en compte pour la fixation des salaires sont la réactivation économique, la création d'emplois et l'amélioration de la compétitivité des entreprises espagnoles.

En troisième lieu, l'absence en droit espagnol d'une garantie sur le montant, il convient de noter que



la fixation du salaire minimum n'est pas discrétionnaire, ne dépend pas d'une interprétation libre des facteurs énoncés à l'article 27 du Statut des Travailleurs et ce n'est pas une question de volonté politique.

Comme l'indiquent les organisations syndicales, ce sont des facteurs rationnels qui, pris dans leur ensemble, déterminent un pourcentage concret de révision et répondent adéquatement aux conditions générales de l'économie.

En bref, le salaire est un facteur de participation des travailleurs et de la distribution de la richesse dont le montant dépend dans le système juridique espagnol d'un ensemble de facteurs objectifs dont le poids ne peut pas être évalué individuellement, mais dans son ensemble et compte tenu les conditions spécifiques du marché du travail, y compris sa propre vulnérabilité et le taux de chômage encore élevé.

En ce qui concerne l'objectif de la Charte Sociale Européenne concernant que le SMI représente le 60% du salaire moyen net et les augmentations du Salaire Minimum Interprofessionnel jusqu'à l'atteindre, la référence la constitue l'accord signé par le Gouvernement et les partenaires sociaux le dernier 26 décembre, *l'Accord Social pour l'Augmentation du SMI 2018-2020*, dans lequel on prévoit d'augmentations annuelles progressives, de sorte que le SMI atteigne en 2020 les 850 euros par mois, en 14 paiements annuels, à la condition que l'économie augmente au-dessus du 2,5% et on crée 450.000 emplois par an.

Dans ce contexte, conformément aux estimations effectuées dans cette Unité, l'objectif fixé dans la Charte Sociale Européenne serait atteint en Espagne lorsque le SMI atteint environ les 850 euros par mois en 14 paiements, de sorte que, conformément à l'Accord convenu, serait atteint avant l'année 2020.

Dans cette ligne, dans les deux dernières années, à la suite de l'amélioration des principales variables économiques, on a adopté d'augmentations du SMI du 8% en 2017 et du 4% en 2018, tout en restant fixé en 735,9 euros par mois dans ces moments, de sorte que la tendance est celle de se rapprocher progressivement de l'objectif de la Charte Sociale Européenne.

Enfin, lorsque les observations de la CCOO et UGT font allusion au manque de garanties salariales par rapport à la dépendance économique des travailleurs indépendants ou qui travaillent dans le domaine des plates-formes qui réalisent des services de gestion personnel, et dont ils reconnaissent qui ne sont pas couverts par les lois du travail, mais par d'autres spécifiques, nous comprenons que cela est hors de l'article 2 de la CSE et du salaire minimum, puisque par définition le salaire est la contre-valeur du travail effectué par d'autres, ce qui ne se produit pas dans les cas cités. Il semble qu'ils font référence à d'autres types de garanties possibles qui ne sont pas incluses dans l'art. 2, comme un revenu de base ou un revenu social.

#### **4.2. Augmentation de la rémunération des heures supplémentaires.**

Depuis l'entrée en vigueur de la loi 11/1994 du 19 mai, qui modifie certains articles du Statut des Travailleurs, et le texte articulé de la Loi sur la Procédure du Travail et de la Loi sur les Infractions et les Sanctions dans l'Ordre social, la rétribution de l'heure extraordinaire est égale à celle de l'heure ordinaire.

A l'origine, cette égalité était déterminée par l'urgence de réduire le volume des heures supplémentaires, ne favorisant pas leur réalisation avec une rémunération plus élevée, objectif qui a été maintenu dans de nombreuses conventions collectives. En regardant les plus récents, qui ne comprennent pas inclure une telle teneur - mais non plus inclure comme objectif de la négociation collective l'augmentation de la rémunération des heures extraordinaires-, nous voyons que l'Accord II pour l'Emploi et la Négociation collective 2012, 2013 et 2014, signé par la Confédération espagnole des organisations d'entreprises (CEOE) et la Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises (CEPYME) et la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) et l'Union



générale des travailleurs (UGT), contient des accords à négocier, sous le titre: A) La flexibilité ordinaire, sur le temps de travail:

*"La négociation collective devrait promouvoir la gestion flexible du temps de travail et sa concrétisation dans l'entreprise pour la meilleure adaptation aux besoins productifs et ouvriers, avec les critères ci-dessus.*

*Le contenu minimum de l'accord devrait fixer le calcul annuel de la journée de travail et sa distribution irrégulière.*

*La répartition irrégulière de la journée de travail annuelle devrait être considérée comme un principe général afin d'éviter autant que possible les heures supplémentaires ou l'embauche temporaire.*

*En ce sens, les conventions collectives devraient permettre à l'employeur de distribuer irrégulièrement un 10% de la journée de travail annuelle applicable, affectant ainsi la journée de travail hebdomadaire ou mensuelle maximum, mais pas le maximum annuel. De même, il peut affecter les horaires quotidiens, sans préjudice du respect des limites énoncées dans le Statut des Travailleurs à cet égard. Les négociateurs évalueront ce pourcentage plus ou moins en fonction du domaine de négociation.*

*De la même manière, les conventions collectives devraient permettre à l'employeur d'avoir un sac de cinq jours (ou 40 heures) par an qui pourra changer dans la distribution prévue dans le calendrier annuel. Cette référence peut être modifiée par les négociateurs en plus ou en moins selon le domaine de négociation.*

*De même, les accords sectoriels et surtout les accords provinciaux, en raison de leur proximité avec l'entreprise, devraient fixer les règles générales de la flexibilité du temps de travail.*

*Les accords sectoriels favoriseront une adaptation négociée dans le cadre de l'entreprise de l'accord dans le secteur, avec la participation du RLT ou, en son absence, négociée avec les organisations syndicales signataires de l'accord sectoriel, sauf si les travailleurs attribuent leur représentation à une commission désignée conformément aux dispositions de l'article 41.4 de la ET.*

*Les accords, notamment ceux de l'entreprise, devraient promouvoir la rationalisation des horaires de travail dans le but d'améliorer la productivité et de favoriser la conciliation du travail et de la vie personnelle.*

*La flexibilité du temps de travail devrait s'accompagner de garanties et de sécurité pour les personnes, ce qui leur permettra de combiner travail et temps de conciliation. "*

D'autre part, en ce qui concerne: B) la flexibilité extraordinaire temporaire:

"En temps de travail:

*Les signataires considèrent que la négociation collective devrait fournir des critères permettant à l'employeur qui a des besoins temporaires de flexibilité du temps de travail de modifier les règlements qui touchent essentiellement celui-ci, avec une base causale et proportionnelle appropriée et des contrôles judiciaires.*

*En ce sens, les conventions collectives devraient prévoir des mesures de plus grande flexibilité lorsque l'employeur doit distribuer irrégulièrement la journée de travail annuelle au-delà du pourcentage établi à la section A) ou modifier le calendrier annuel du travail applicable au-dessus du sac d'heures signalé dans la section susmentionnée. Pour l'application des mesures de plus grande flexibilité, il doit y avoir des raisons économiques, techniques, organisationnelles ou de production qui le justifient, tel qu'il est compris dans le dernier paragraphe de l'article 41.1 de la LET, sans qu'il soit possible d'augmenter la journée de travail annuelle applicable. La décision de l'employeur doit être communiquée aux représentants des travailleurs avec le maximum d'avance et de rapidité, à moins*



que l'employeur démontre que la conformité elle-même l'empêche de répondre correctement aux besoins prévus. En cas de désaccord, la Commission Mixte et, le cas échéant, les services de médiation et d'arbitrage interviendront.

Lorsque l'employeur a besoin de changer le temps de travail pendant le reste de la durée de la convention, il devra recourir à la procédure pour les modifications substantielles prévues à l'article 41 de la LET.

D'autre part, l'Accord III pour l'Emploi et la Négociation Collective 2015, 2016 et 2017, signé par les mêmes parties, comprend:

## "2. Gestion du temps de travail

*Afin de mieux s'adapter aux besoins des entreprises et des travailleurs, afin de maintenir l'activité et l'emploi, les conventions collectives peuvent promouvoir la gestion flexible du temps de travail et sa mise en œuvre dans l'entreprise, en évitant la réalisation des heures supplémentaires, sauf celles strictement nécessaires prévues à l'article 35.3 du ST, en respectant dans tous les cas les dispositions légales, avec les garanties nécessaires pour l'entreprise et les travailleurs.*

*Pour cela, le contenu minimum de la convention devrait fixer le calcul annuel de la journée de travail et sa répartition irrégulière comme un moyen d'éviter, dans la mesure du possible, les heures supplémentaires ou l'embauche temporaire; et la compensation des différences, par excès ou par défaut, découlant de la distribution irrégulière du jour.*

*Les accords sectoriels et en particulier les accords provinciaux, en raison de leur proximité avec l'entreprise, devraient définir les règles générales de flexibilité du temps de travail.*

*D'autre part, les accords sectoriels favoriseront une adaptation négociée dans le cadre de l'entreprise convenue dans le secteur, avec la participation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, négociée avec les organisations syndicales signataires de l'accord sectoriel.*

*De même, les conventions, notamment celles de l'entreprise, devraient favoriser la rationalisation du temps de travail, en tenant compte des spécificités de chaque secteur ou entreprise, dans le but d'améliorer la productivité et de concilier vie professionnelle et vie privée, en respectant dans tous les cas, les minima légaux en termes de périodes de repos journalières, hebdomadaires et annuelles.*

*Sur la base de ce qui précède, les conventions collectives permettront à l'employeur de répartir irrégulièrement un 10% de la journée de travail annuelle ordinaire, pouvant affecter le nombre maximal d'heures de travail hebdomadaires ou mensuelles et les horaires journaliers, sans préjudice des limites fixées dans le Statut des Travailleurs. De même, les conventions collectives permettront à l'employeur de disposer d'un sac d'heures par an, dans lequel il pourra modifier la répartition prévue dans le calendrier annuel, et fixer les critères et procédures d'application de ce sac d'heures.*

*En tout état de cause, la flexibilité du temps de travail devrait s'accompagner de garanties et de sécurité pour les personnes, leur permettant de combiner le temps de travail avec leur vie personnelle et familiale. "*

La question différente est la violation de l'obligation de payer des heures supplémentaires, comme tout autre concept de rémunération, pour lequel l'ordre juridique a prévu la réaction appropriée. Cette violation est qualifiée de violation très grave, à l'article 8 de la LISOS: "*Infractions très graves: 1. Le non-paiement et les retards répétés dans le paiement du salaire dû*".

### **4.3. Non-discrimination entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.**

En premier lieu, nous devons insister sur le fait que la législation espagnole du travail énonce et garantit l'égalité dans l'emploi, établit l'égalité de rémunération en raison de sexe, sans qu'on puisse



avoir aucune discrimination en raison de sexe en aucun des éléments ou conditions de la rémunération pour un travail d'égale valeur, y compris des mesures suffisantes et adéquates pour prévenir, contrôler et sanctionner toute discrimination, directe ou indirecte, subie par les femmes, y compris les salaires, étant pleinement reconnu le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal.

Cependant, tel qu'on est suggéré dans les allégations de UGT/CC.OO., l'information statistique disponible met en évidence l'existence d'un écart salarial en raison du genre.

Néanmoins, la tendance est vers la réduction progressive des différences de salaire en raison du genre. En ce sens, en 2016 la femme a touché un salaire moyen inférieur dans un 20% au salaire touché par l'homme tandis qu'en 2007 cette différence était plus marquée, du 21,7%. De même, on remarque que les femmes ont une plus grande présence dans les niveaux salariaux bas, le 40,3% des femmes a eu en 2016 un salaire inférieur à 1.229 euros face au 20,7 des hommes, en étant, au contraire, plus élevé la présence des hommes en niveaux salariaux hauts, au-dessus des 2.137 euros, le 34,6% des hommes ont touché ce montant face au 24,9% des femmes.

Entre les facteurs qui expliqueraient ces inégalités en salaires moyens et distribution salariale se trouveraient la plus grande partie des femmes qui travaillent à temps partiel, avec des contrats à durée déterminée et en activités avec des rémunérations plus basses en ce qui concerne les hommes. La différence entre la rémunération des hommes et des femmes, tel qu'on indique l'Institut National de Statistique, serait réduite si l'on considère des situations similaires en ce qui concerne des variables comme occupation, type de journée ou contrat, entre d'autres situations.

L'écart salarial de genre peut être mesuré à travers de plusieurs indicateurs. Les indicateurs habituels mesurent la différence entre les salaires des hommes et les femmes, exprimée comme le pourcentage du salaire des hommes.

Les différences entre indicateurs se trouvent dans la façon de mesurer les salaires: selon l'on considère les salaires par heure ou par an, si l'on considère salaire moyen ou médiocre, si l'on prend ou non en considération les différences sectorielles, ou les différents parcours professionnels des hommes et des femmes, ainsi que les sources utilisées.

L'Union Européenne utilise l'indicateur d'écart salarial de genre non ajusté (*unadjusted gender pay gap*, UGPG), qui publie Eurostat tous les ans en collaboration avec les Instituts Nationaux de Statistique à partir de l'Enquête Quadriennale de Structure Salariale.

L'indicateur mesure la différence entre le salaire brut moyen par heure entre les hommes et les femmes, exprimé comme le pourcentage du salaire brut moyen par heure des hommes. On calcule sur les travailleurs salariés de tous les secteurs à l'exception du secteur primaire, les travailleurs de maison et le secteur public en entreprises de 10 ou plus travailleurs, sans restrictions d'âge ou d'heures travaillées, tout en comprenant les travailleurs à temps partiel et en comprenant les heures supplémentaires. En étant "désajusté", cet indicateur ne prend pas en considération les caractéristiques individuelles qui peuvent expliquer partie des différences salariales entre les hommes et les femmes, le dénommé "effet composition".

Expérimentalement, Eurostat a élaboré un indicateur ajusté pour identifier avec une plus grande précision la discrimination salariale en raison de genre (AGPG).

L'OCDE publie un indicateur d'écart salarial de genre désajusté (*gender wage gap*, GWG), qui définit comme la différence entre le salaire brut moyen annuel des hommes et des femmes, concernant le salaire brut moyen annuel des hommes. L'indicateur concerne tant les travailleurs salariés à plein temps, qui ont travaillé 30 heures ou plus dans la semaine de référence, que les travailleurs indépendants. Dans l'indicateur de l'Espagne la source est l'Enquête des Conditions de Vie.



L'INE élabore l'indicateur conformément à la méthodologie d'Eurostat (BSGA et BSGH), à partir de l'Enquête Annuelle de Structure Salariale, concernant tous les salariés, en excluant l'agriculture et les employés de maison.

Cependant, il est vrai que l'écart salarial entre les hommes et les femmes continue d'être un problème grave qui nécessite l'adoption de mesures supplémentaires dans différents ordres qui permettent leur réduction, étant dans le cadre de la négociation collective où les facteurs qui contribuent à cet écart et de meilleurs éléments correctifs peuvent être introduits pour sa réduction. Pour cette raison, la législation espagnole du travail fournit aux partenaires sociaux les instruments nécessaires pour atteindre l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les conditions de travail, y compris la rémunération. À cet égard, il convient de noter que l'article 85 du Statut des Travailleurs prévoit que dans la négociation des conventions collectives existent, dans tous les cas, l'obligation de négocier des mesures visant à promouvoir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans le lieu de travail ou, le cas échéant, des plans d'égalité. La négociation de tels plans dans les entreprises de plus de deux cent cinquante travailleurs est obligatoire. En outre, l'article 90.6 du Statut des Travailleurs prévoit le renforcement du contrôle du principe d'égalité dans la négociation collective par l'autorité du travail.

D'autre part, le système juridique espagnol permet aux inspecteurs du travail et de la sécurité sociale et aux sous-inspecteurs du travail d'examiner toutes sortes de documents avec une transcendance dans la vérification du respect de la législation de l'ordre social.

Enfin, la législation du travail espagnol prévoit également le contrôle de la représentation des travailleurs, qui ont droit, en plus d'une copie de base des contrats signés (article 8 du Statut des Travailleurs), de recevoir des informations, au moins chaque année, sur l'application dans l'entreprise du droit à l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes (article 64.3 du Statut des Travailleurs).

## **ADMINISTRATION PUBLIQUE**

NOTE: Il convient de noter que bien que la dernière période marquée soit décembre 2016, afin de ne pas briser la cohérence dans le discours de ce qui précède, les mesures adoptées en 2018 ont été incluses. Les allégations se réfèrent à des jugements favorables à leurs intérêts (arrêt TS du 23 mars 2017, Bankia, ou divers rapports de CCOO sur des questions telles que l'écart salarial)

En ce qui concerne les compétences spécifiques de cette direction générale, les observations suivantes sont faites:

Concernant l'existence d'un écart salarial dans les administrations publiques (pas de discrimination entre les femmes et les hommes en termes de rémunération) et avant d'analyser l'existence ou non d'un écart salarial dans l'AGE, il est essentiel de définir ce concept et le différencier du «plafond de verre» et d'autres problèmes auxquels les femmes sont confrontées sur le lieu de travail.

L'écart salarial est entendu comme la différence de rémunération entre les femmes et les hommes pour l'exécution du même travail, ou en d'autres termes, la discrimination de rémunération pour l'exécution du même travail qu'une femme souffre vers un homme.

On entend par plafond de verre l'ensemble des obstacles "invisibles" dans la carrière des femmes, difficiles à transférer, qu'empêchent une promotion professionnelle sans heurt tout au long de leur vie professionnelle et atteindre des postes de plus grandes responsabilités et de leadership.

## **L'écart salarial dans l'AGE.**

Dans le domaine de l'Administration générale de l'État, le pourcentage de femmes et d'hommes, selon les données de juillet 2017 du Bulletin du personnel statistique au Service des administrations publiques (Registre central du personnel), est de 51,4% de femmes contre 48,6% des hommes, ce



qu' indique déjà que nous sommes confrontés à une organisation féminine majoritaire, et dont le pourcentage de femmes continuera à croître dans les années à venir, puisque en général, dans la plupart des processus sélectifs, plus de femmes ont accès.

En ce qui concerne les rémunérations, celles-ci sont liées au poste occupé et reflétées dans la Liste des Postes d'Emploi (RPT) correspondante, fournie dans les Budgets Généraux de l'Etat, étant connues du BOE et du Portail de Transparence, entre d'autres.

Les salaires perçus par le personnel public dans l'exercice de son travail sont indépendants du sexe de la personne qui exerce et occupe le poste. En aucun cas, il peut y avoir un écart salarial.

Quand on parle d'un écart salarial dans les médias, dans les journaux, etc., on utilise un concept basé sur la rémunération moyenne des hommes et des femmes d'une organisation, sans tenir compte du fait que la moyenne ne reflète généralement pas la réalité et ne prend pas en compte d'autres facteurs qui influent sur ce calcul, comme à quels niveaux la présence de l'un ou de l'autre sexe est plus grande; les mesures de conciliation, les permis et licences et leur impact sur la rémunération; etc. Le concept d'écart salarial est déformé et mêlé à celui d'un plafond de verre, ce qui est une réalité dans toutes les organisations.

Ainsi, les données du Plan Concilia se référant à 2016 reflètent que le pourcentage de l'utilisation des autorisations non rémunérées dans l'AGE est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Il n'en va pas de même dans le cas des congés payés, où le pourcentage d'hommes est un peu plus élevé.

Lors du calcul de la moyenne du «salaire / travailleur» de la même catégorie ou emploi, le «salaire / femme» moyen serait inférieur à la moyenne «salaire / homme», puisque ces congés non rémunérés entraînent une diminution des salaires dans les femmes, pour avoir un plus grand nombre de ceux-ci qui ont choisi de profiter d'une réduction du temps de travail ou d'effectuer une journée intensive incompatible avec le supplément de productivité, entre d'autres hypothèses.

Cuadro 1. Plan Concilia. Ejercicio 2016. Actuaciones

ACTUACIÓN	MEDIDA	NÚMERO DE ACTUACIONES										TOTAL CONCEDIDAS
		PERSONAL FUNCIONARIO					PERSONAL LABORAL					
		HOMBRES		MUJERES		CONCEDIDAS	HOMBRES		MUJERES		CONCEDIDAS	
SOLICITADAS	DENEGADAS	SOLICITADAS	DENEGADAS		SOLICITADAS	DENEGADAS	SOLICITADAS	DENEGADAS				
EMBARAZO Y PARTO	Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida.	2002	1	47	0	2049	73		29		102	3050
	Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	1155	2	893	0	2048	11		110		121	2167
	Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	430	4	750	2	1183	4		75		79	1262
	Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	12	0	19	0	31	0		0		0	31
	Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	2	0	6	0	8	0		0		0	8
	Ausencia permitida por tratamientos de fecundación asistida.	41	0	24	1	64	3		16		19	83
	Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	4	0	6	0	10	0		1		1	11
Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	12	1	43	3	51	6		2		8	59	
<b>TOTAL</b>		<b>4567</b>	<b>8</b>	<b>1788</b>	<b>6</b>	<b>6341</b>	<b>97</b>	<b>0</b>	<b>233</b>	<b>0</b>	<b>330</b>	<b>6671</b>
CONCILIACIÓN HIJOS	Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	343	31	652	16	948	39		90		129	1077
	Reducción de jornada por razón de guarda legal, distinta de la anterior	30	2	126	0	154	5		22		27	181
	Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los	31	1	36	0	65	12		23		35	100
	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	1546	15	1568	7	3092	215	1	448		662	3754
	Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	13	0	38	1	48	2		8		10	58
	Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	27	0	29	0	56	0		13		13	69
	Ampliación jornada intensiva empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o	6006	0	11895	0	21401	444	8	282	1	717	22118
<b>TOTAL</b>		<b>11486</b>	<b>49</b>	<b>14341</b>	<b>24</b>	<b>25764</b>	<b>717</b>	<b>9</b>	<b>886</b>	<b>1</b>	<b>1593</b>	<b>27357</b>
FLEXIBILIZACIÓN FAMILIAR	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	300	1	613	0	912	56		198		254	1166
	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	49	3	88	1	133	12		14		26	159
	Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.	110	1	144	0	253	10		50	1	59	312
	Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con	11	0	28	0	39	2		6		8	47
<b>TOTAL</b>		<b>470</b>	<b>5</b>	<b>873</b>	<b>1</b>	<b>1337</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>268</b>	<b>1</b>	<b>347</b>	<b>1684</b>
VIOLENCIA DE GÉNERO	Excedencia por motivo de violencia de género.	0	0	3	0	3	0		0		0	3
	Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	0	0	1	0	1	0		0		0	1
	Traslados por violencia de género.	0	0	3	0	3	0		0		0	3
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
OTROS	Traslados por razones de salud, en el ámbito departamental	77	23	60	10	124	23	9	34	13	35	159
<b>TOTAL</b>		<b>77</b>	<b>23</b>	<b>80</b>	<b>10</b>	<b>124</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>159</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>16610</b>	<b>85</b>	<b>17089</b>	<b>41</b>	<b>33573</b>	<b>917</b>	<b>18</b>	<b>1421</b>	<b>15</b>	<b>2305</b>	<b>35878</b>

## Plafond de verre: répartition par niveau du travail du personnel fonctionnaire des femmes et des hommes dans l'AGE.

Sur la base des données correspondant au personnel officiel enregistré dans le Registre central du personnel, avec date de référence le 1er janvier 2018, dans les tableaux suivants, pour chacun des quatre sous-groupes du personnel officiel (A1, A2, C1 et C2), le pourcentage de personnel, hommes





et femmes, de chaque sous-groupe, selon la répartition par niveau d'emploi. Aucune autre variable n'a été analysée, qu'elle soit personnelle ou liée à la position.

Pour la structuration des emplois, comme nous l'avons indiqué précédemment, on ne peut parler dans les administrations publiques de l'écart salarial, puisque les salaires sont attribués à chaque emploi et sont indépendants de celui qui en est titulaire, mais, dans son cas, de différences dans le développement des carrières administratives.

Et pour ce dernier, la composition interne en pourcentage de chaque groupe de fonctionnaires doit être analysée, puisque si nous analysons seulement les chiffres absolus, le fait qu'il n'y ait pas le même nombre de femmes et d'hommes dans chaque groupe ou corps de fonctionnaires déforme la réalité.

Il convient de noter que différentes variables affectent cette distribution. La première, celle de l'administration, sert habituellement d'élément de promotion promotionnelle de l'ancienneté et, en ce sens, le classement au sein de chaque groupe ou organisme a une incidence particulière. Dans les concours pour la fourniture de postes, l'élément le plus précieux est précisément celui des années de service dans l'administration. Par conséquent, si le nombre moyen d'années de service de l'un des deux sexes, hommes et femmes, est plus élevé que celui de l'autre, cela a un impact. Par exemple, dans le sous-groupe A1, ces dernières années, les revenus ont été principalement féminins (en 2016, 55% des femmes, 45% des hommes), leur âge moyen est donc plus bas.

Une deuxième variable est qu'il existe des corps dans lesquels la présence masculine est traditionnellement plus forte que la féminine, et d'autres où la situation inverse se produit. Bien que ce facteur ait été corrigé dans la plupart des cas, dans d'autres, il y a encore des différences dans les nouveaux revenus, provenant d'un certain nombre de candidats et de candidates différentes, et même une présence féminine plus faible au niveau universitaire. Un cas typique est celui des concours aux corps informatiques, en termes de prédominance masculine, ou des concours sur le domaine des bibliothèques, en termes de prédominance féminine.

En analysant les données, la conclusion est que dans le sous-groupe A2, il existe une situation très équilibrée en termes de carrières professionnelles pour les femmes et les hommes, et le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent des postes de haut niveau dans le niveau de ce sous-groupe, que dans ce cas est le niveau 26, est aussi similaire.

Pour les sous-groupes C1 et C2, la situation est déséquilibrée en faveur des femmes, puisque dans les deux cas, le pourcentage de femmes occupant des postes de haut rang des intervalles de niveaux respectifs (niveau 22 pour le sous-groupe C1 et le niveau 18 pour le sous-groupe C2) est supérieur par rapport aux hommes dans cette situation. Et corrélativement, les hommes sont proportionnellement majoritaires aux niveaux inférieurs de chaque sous-groupe. Ces différences sont plus prononcées en C1 qu'en C2.

Cependant, dans le sous-groupe A1 il y a un déséquilibre, quoique modérée, en faveur de l'homme, étant donné qu'il y a un pourcentage plus élevé d'hommes qui atteignent les niveaux supérieurs de ce sous-groupe, les niveaux 30 et 29, que les femmes du même sous-groupe. Il y a aussi une plus grande présence féminine au niveau inférieur de ce sous-groupe, niveau 24, mais dans ce cas il faut se rappeler qu'il s'agit d'une position presque exclusivement nouvelle, de personnes qui ont été dans l'Administration très peu de temps et n'ont pas encore commencé sa carrière administrative, et aussi il faut noter que, au cours des dernières années, il y a eu dans le sous-groupe A1 un plus grand nombre de nouvelles fonctionnaires que de nouveaux fonctionnaires. Il est donc logique cette plus grande présence de femmes que, par la raison donnée, ne doit pas être interprété comme une indication de traitement inégale, puisqu'elle affecte aussi aux hommes des dernières promotions. En fait, cette différence se produit dans les tranches d'âge les plus jeunes. La même situation est reproduite, beaucoup plus diluée, au niveau 26, qui est le point d'entrée d'une partie des corps du sous-groupe A1. Il est rappelé qu'en 2016, le 55% des nouvelles admissions de l'A1 étaient des femmes et seulement un 45% des hommes

Pour tenter d'analyser les causes de la situation observée aux niveaux 30 et 29, cette même distribution a été étudiée mais par groupes d'âge, regroupant les effectifs en trois classes; moins de



41 ans, de 41 à 55 ans et de plus de 55 ans. Le groupe de mineurs de moins de 30 ans n'a pas été défini, car ni les hommes ni les femmes de ce groupe d'âge n'accèdent habituellement aux postes de niveau 29 ou 30.

Dans le groupe des personnes de plus de 55 ans, le déséquilibre en faveur des hommes, même modéré, est plus élevé que la moyenne du sous-groupe. Le fait qu'il y ait des gens qui ont eu accès à l'Administration pour la plupart avant 1990, dans un contexte social où la situation sociale entre hommes et femmes était différente de la situation actuelle, explique peut-être ce fait.

Ce déséquilibre est réduit à presque disparaître (un point et demi de pourcentage), pour le groupe de personnes âgées de 41 à 55 ans, qui constituent l'essentiel du sous-groupe A1, ainsi que le plus grand nombre de titulaires de ces postes librement nommés. En revanche, cette différence en faveur des hommes augmente encore pour les moins de 41 ans, mais pas autant que pour le groupe plus âgé, car ce sont encore des chiffres faibles.

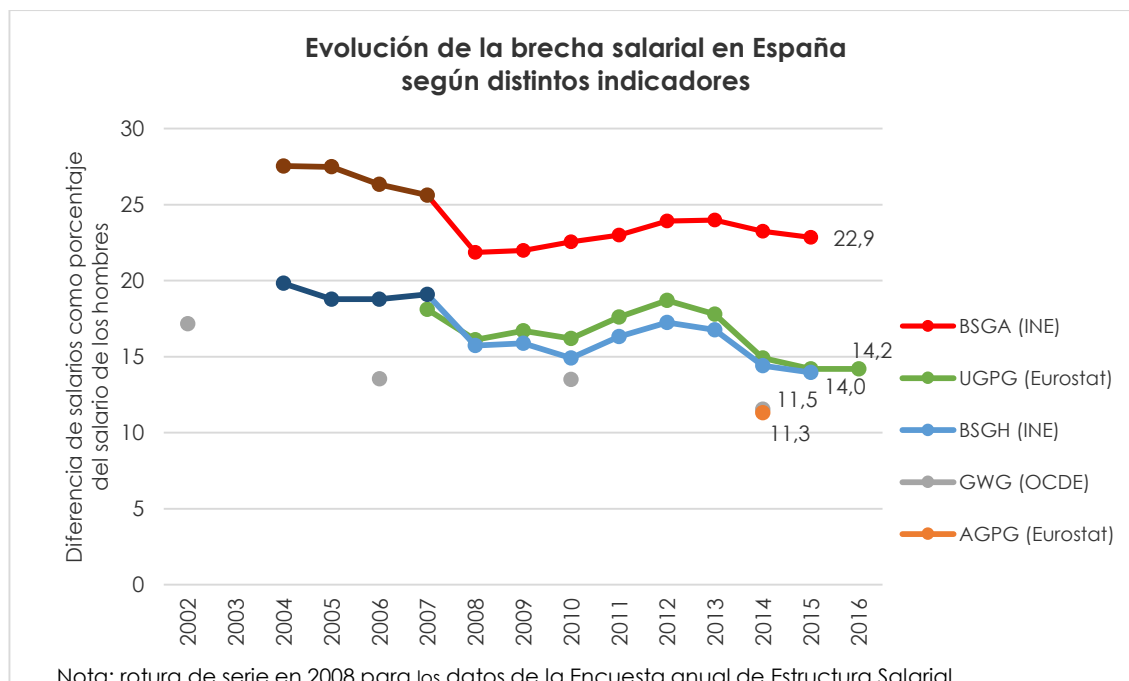
Comme explication possible de cette situation, on peut rappeler que les niveaux 30 et 29, dans lesquels ce facteur se produit, coïncident avec les positions de désignation libre, dans lesquelles le niveau de temps requis est plus élevé, et c'est donc le groupe des femmes de moins de 41 ans, peut-être les plus touchées par la nécessité de concilier vie familiale et vie professionnelle, et aussi liée dans de nombreux cas aux soins des petits enfants. Cela est dû au fait que le concept de coresponsabilité n'a pas encore été établi socialement, les responsabilités familiales incombant aux femmes, aux enfants et aux adultes.

D'autre part, à partir des 41 ans, ce facteur est réduit, peut-être en raison de l'âge plus élevé des enfants. Si cette thèse est correcte, le problème de la différence de genre au détriment des femmes de l'AGE toucherait presque exclusivement les femmes du sous-groupe A1, et n'entraînerait pas pour les femmes une carrière inférieure à celle des hommes, puisque les données montrent qu'il y a une incorporation des femmes dans des postes de direction comparables à l'accès des hommes, mais il y a un léger retard temporaire dans leur accès à ces postes de gestion, peut-être lié à la conciliation de la vie familiale et professionnelle, et serait conditionné par les horaires de travail existants dans la pratique, comme c'est le cas de la journée de travail discontinue.

Toutefois, dans le récent accord entre l'Administration et les syndicats du 9 Mars 2018, ont été approuvés comme deux de ses principales innovations la possibilité que les administrations conviennent de l'existence d'un sac d'heures récupérables pour les mesures de réconciliation, et qu'une journée continue puisse être établie pour ces mêmes causes. Il est considéré que les deux mesures devraient entraîner l'annulation de la différence décrite ci-dessus.

**En résumé, d'une manière générale, on peut considérer que même si de nouveaux progrès sont nécessaires dans ce domaine, des progrès sont observés dans la situation actuelle parmi le personnel d'AGE, en ce qui concerne les différences de carrière administrative des hommes et des femmes. En fait, les plus grands déséquilibres se retrouvent en faveur des femmes, en particulier dans le sous-groupe C1. Et le seul groupe dans lequel on peut voir un déséquilibre en faveur des hommes, celui de la moyenne d'âge d'accès aux postes de direction de fonctionnaires femmes du sous-groupe A1, a un effet temporel limité, et probablement aurait une explication par des causes qu'une politique de conciliation pourrait aider à résoudre, pour laquelle l'Administration s'est équipé à des dates récentes avec les outils appropriés, qui ont été inclus dans le projet de loi générale sur le budget de l'Etat pour 2018.**

## Évolution de l'écart salarial en Espagne selon divers indicateurs<sup>2</sup>



Note: rupture de série en 2008 pour les données de l'Enquête annuelle de Structure Salariale

Les indicateurs à partir de l'Enquête de Structure Salariale montrent que l'écart salarial est plus grand si l'on considère le salaire moyen annuel face au salaire moyen par heure, étant donné la plus grande incidence qui a le temps partiel entre les femmes, ainsi que pour leur moindre taux d'emploi, tout en faisant pression à la baisse les salaires (22,9 points face à 14,0 points en 2015, respectivement).

Au contraire, l'indicateur de l'OCDE, fondé sur le salaire annuel, montre un écart plus petit à celle mesurée par Eurostat, étant donné le collectif visé, où l'on comprend les travailleurs à plein temps et les travailleurs indépendants, comme aussi par la différente source utilisée (11,5 points en 2014).

L'indicateur ajusté d'Eurostat, dans lequel l'effet composition est supprimé, on estime un écart salarial moindre que celui estimé avec l'indicateur désajusté (de 11,3 points face à 14,9 points en 2014, respectivement).

### **4.4. Avis raisonnable de cessation d'emploi.**

Nous supposons que le caractère raisonnable de la période de préavis (délai raisonnable dont parle la CSE à l'article 4 sans le faire conditionner à quoi que ce soit) n'a rien à voir avec la formule de calcul de l'indemnisation ni, par conséquent, avec l'âge du travailleur, mais que la mesure du

<sup>2</sup> Veuillez voir les chiffres et données de ce tableau dans le texte original.



caractère raisonnable est déterminée par le fait que le délai établi donne une conformité suffisante et adéquate à l'objet de l'avis en question.

**1<sup>o</sup>. Les contrats temporaires, période de préavis pour les contrats temporaires prévus à l'article 49.1.c)** « Si le contrat de travail à durée déterminée est supérieur d'un an, la partie du contrat formulant la plainte est tenue de notifier à l'autre la fin du contrat avec un minimum de quinze jours à l'avance. « il est vrai qu'il y a une intention, convenue à niveau bipartite et tripartite, de prolonger la période de préavis en cas d'extinction de moins d'un an des contrats temporaires.

**2<sup>o</sup>. Contrat d'appui aux entrepreneurs.** Pour le contrat d'appui aux entrepreneurs « Le statut juridique du contrat et les droits et les obligations qui en découlent sont régies, en général, par les dispositions du texte révisé de la loi Statut des Travailleurs, approuvé par le décret-loi royal 1/1995 du 24 Mars, le décret royal 2/2015 aujourd'hui et dans les conventions collectives pour les contrats permanents, à l'exception de la durée de la période d'essai de l'article 14 du Statut des Travailleurs, d'un an en tout cas « .En fin de compte, cela signifie que contrat indéterminée jouit dans le système d'extinction des garanties identiques au reste des contrats permanents

La question différente est celle qui se rapporte à la période d'essai. En tant que période d'essai, le régime établi sera celui prévu à l'article 14 du Statut des Travailleurs, et dans le cas où il n'existe pas de clause de négociation collective, avec les mêmes exigences et limitations que celles établies pour tout autre contrat soumis à la même incidence.

**3<sup>o</sup>. Dans les cas d'extinction de la personnalité juridique de la partie contractante, article 49.1.g) troisième alinéa,** les procédures de l'article 51 doivent être suivies, avec les garanties documentaires et de délai prévues au paragraphe 1 de l'article 53, c'est à dire: communication écrite au travailleur exprimant la cause; b) mise à la disposition du travailleur, simultanément à la remise de la communication écrite, de l'indemnité de vingt jours par année de service, en prévoyant des mois de prorogation de moins d'un an et de douze mois au maximum; c) **octroi d' un délai de préavis de quinze jours**, calculé à partir de la remise de la communication personnelle au travailleur jusqu'à la fin du contrat de travail.

**4<sup>o</sup>. Lorsque l'extinction est due à la mort, l'invalidité ou la retraite de l'employeur,** il est vrai qu'il n'y a pas de période de préavis. Impossible dans le premier cas, dans les cas de retraite et d'incapacité de l'employeur le terme est déterminé par la prévisibilité de la situation et par le processus de liquidation lui-même, puisque l'extinction est liée à la disparition de l'entreprise ou au manque de continuité l'activité (sinon il y aurait subrogation).

**5<sup>o</sup> Enfin, et en relation avec les causes objectives d'extinction** prévues à l'article 52, dans tous les cas, les conditions formelles, y compris l'avis, prévues à l'article 52.1 ci-dessus, s'appliquent.

Le délai de préavis de 15 jours prévu en général en cas d'extinction est toujours entendu comme un terme raisonnable compte tenu de son objet et des garanties entourant l'acte extinctif, qui doit toujours apparaître par écrit en indiquant le cause et avoir la présence, le cas échéant, d'un représentant légal qui a été témoin de la livraison et liquidation appropriées. Il est également pleinement compatible avec la période d'expiration de l'action contre la décision d'extinction prévue à l'article 49 du Statut des Travailleurs.

#### **4.5. Limites aux remises salariales.**

Le premier est évident. Les remises possibles sont évaluées: le salaire en nature ne peut excéder le 30% du salaire du travailleur et ne peut entraîner la réduction du montant total en argent du salaire minimum interprofessionnel (article 26.1 ET); les charges fiscales et sociales supportées par le travailleur seront déduites

De plus, le salaire minimum en montant est insaisissable (27,2 ET), confirmé (art. 607 Loi sur la procédure civile), qui stipule qu'il est insaisissable le salaire, le solde, les pensions, la rémunération ou



équivalent, ne dépassant pas la montant indiqué pour le salaire interprofessionnel minimum; ceux qui sont supérieurs au salaire minimum interprofessionnel seront confisqués selon une certaine échelle.

En tout état de cause, l'employeur ne peut, par sa décision unilatérale, faire des déductions sur le salaire dû, et, s'il doit les faire, ce sera pour ordonner une décision judiciaire.

L'employeur seulement pourra ajouter aux déductions fiscales, de sécurité sociale ou ordonnées judiciairement, que des déductions pour les avances sur salaire ou les prêts ou crédits accordés au travailleur, qui seront arbitrés conformément aux dispositions des conventions collectives ou par accord entre l'entreprise et le travailleur, c'est-à-dire qu'ils ne seront pas unilatéraux.

En tout cas, nous réitérons, une chose est la législation actuelle et une autre sa mise en application par ceux qui sont liés à elle, qui souffriront des conséquences de son inobservation, en d'autres termes, une chose est une voie factuelle et une autre est légitime.

## **INSPECTION DU TRAVAIL**

En ce qui concerne la référence aux problèmes découlant des **nouvelles façons de prestation de services** (on fait référence par CC.OO. et UGT aux plates-formes digitales), uniquement souligner que le Plan Stratégique de l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale 2018-2020, prend en considération, entre d'autres questions, les intenses et accélérées transformations qui sont en arrivant dans notre modèle productif, découlant de l'utilisation extensive des nouvelles technologies de l'information et les communications, le développement accru de la dénommée "économie des plates-formes". Dans ce Plan on remarque que telle situation va à demander un effort spécial pour sa compréhension et assimilation ainsi que d'éventuelles adaptations réglementaires, et qui va exiger aussi l'impulsion de la capacité pour détecter les abus qui parfois ont lieu sous ces nouvelles pratiques.

Et de cette façon, dans les lignes d'action comprises dans ce Plan Stratégique, on envisage dans l'objectif stratégique numéro 6, *Améliorer la garantie d'application de la législation en matière de sécurité sociale, économie irrégulière et statut des étrangers*, la ligne d'action suivante:

**Ligne 88. Activités à travers les plates-formes d'Internet:** 1) *Définir une procédure opérationnelle de travail en ce qui concerne les entreprises qui opèrent à travers les plates-formes d'Internet.* 2) *Donner, en collaboration avec d'autres organismes publics, la formation spécialisée à Inspecteurs et Sous-inspecteurs.* 3) *Instaurer des programmes pilote dans les différentes Communautés Autonomes.*

En ce qui concerne le contrôle des heures supplémentaires du côté de l'Inspection de Travail et de Sécurité Sociale, leur paiement ou compensation par temps de repos, et leur cotisation correspondante à la Sécurité Sociale, nous nous reportons à l'information fournie dans le 30<sup>ème</sup> rapport d'application de la Charte Sociale Européenne.

En ce qui concerne les allégations concernant l'**écart salarial entre les femmes et les hommes**, en ce qui concerne le paragraphe 3 de l'article 4 de la Charte Sociale Européenne, réitérer l'intense activité développée par l'Inspection de Travail et de Sécurité Sociale en matière de discrimination entre les hommes et les femmes, activité qui est développée d'une façon spéciale et permanente<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Il faut souligner ici, que bien qu'on trouvait déjà entre les compétences de l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale préalablement, la nouvelle Loi 23/2015, Ordonnatrice du système d'Inspection de Travail et Sécurité Sociale, mentionne d'une façon expresse la compétence de surveillance de l'application de la réglementation sur tutelle et promotion de l'égalité de traitement et des chances et non discrimination dans le travail (article 12.1.a.3<sup>o</sup>), des questions celles-ci qui déploient leur effets d'une façon transversale dans l'application de plusieurs articles de la Charte Sociale Européenne, comme c'est l'article



En ce qui concerne la discrimination salariale en raison de sexe, nous avons à nouveau faire allusion à l'**Instruction numéro 3/2011, sur actions de l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale pour la surveillance dans les entreprises de l'égalité effective entre les femmes et les hommes**, adoptée par la Direction Générale de l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale, dans sa condition d'Autorité Centrale de celle-là.

Entre les mesures de ce Plan, on peut souligner ceux qui suivent:

- Les actions de l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale en matière d'égalité et non-discrimination en raison de sexe, passent à être un **domaine d'action permanente** en matière de Relations du Travail.
- L'activité de l'inspection sera centrée sur les **programmes** déjà fixés pour le précédent Plan d'Actions 2008-2020, entre lesquels on comprend la discrimination dans la relation du travail et la discrimination salariale, une question celle-ci dernière commentée par les syndicats CC.OO. et UGT dans leur écrit d'observations au 30<sup>ème</sup> rapport d'application de la Charte Sociale Européenne du Royaume de l'Espagne.
- On maintient en outre la réalisation d'une **champagne spécifique en matière de discrimination salariale en raison de sexe** dans le but de donner continuité aux actions effectuées depuis l'année 2009 et d'appliquer le mandat de la Disposition Additionnelle 16<sup>ème</sup> de la loi 35/2010, du 17 septembre, de mesures d'urgence pour la réforme du marché de travail.
- **Action Préférentielle:** Les inspections pour effectuer la constatation des plaintes qui soient déposées sur soi-disant non applications de la réglementation à laquelle concerne ce Plan, on commencera dans un délai maximum de 7 jours depuis qu'on a eu lieu l'entrée dans le registre de l'Inspection correspondante la plainte ou la demande en question. Les actions concernant des plaintes sur harcèlement sexuel ou des plaintes qui font référence à d'éventuels risques pour la maternité commenceront dans un délai de 24 heures.

Toutes les données des actions de l'inspection et leurs résultats correspondants à ce Plan, seront intégrés dans le rapport émis par ce centre de direction pour élaborer le mentionné 30<sup>ème</sup> Rapport.

En tout cas, en ce qui concerne la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes, dans dans l'accès à l'emploi que dans la relation du travail, le déjà mentionné Plan Stratégique de l'ITSS 2018-2020, envisage un objectif stratégique spécifique:

**Objectif 7:** *Améliorer la garantie d'application de la législation en matière d'égalité et non-discrimination.*

Cet objectif comprend les suivantes lignes d'action:

**Ligne 62. Égalité et non-discrimination:** *1) Spécialisation fonctionnelle d'inspecteurs de Travail et Sécurité Sociale en matière d'égalité, tant dans la relation du travail que dans l'accès à l'emploi. 2) Donner priorité à la programmation dans cette matière d'actions concernant des collectifs notamment vulnérables, entre lesquels se trouvent les femmes, les personnes handicapées, et les immigrants.*

**Ligne 63. Égalité de genre:** *Élaboration de campagnes spécifiques en matière d'égalité de genre, notamment les suivantes: 1) Campagnes avec une approche de genre, qui comprennent, le cas échéant, les communications reçues des services régionaux d'emploi. 2) En matière de plans d'égalité, tout en comprenant tant la surveillance de l'application de l'obligation patronale de leur élaboration que l'application effective des mesures découlant de celui-ci. 3) Campagnes destinées à vérifier l'application de l'obligation patronale d'élaborer un protocole pour prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement en raison de genre.*



**Ligne 64. Écart salarial:** 1) Établissement de systèmes de détection de discrimination salariale en raison de genre moyennant de nouveaux processus de sélection d'entreprises qui prennent en considération l'information comprises en diverses sources d'information. 2) Élaboration d'actions de formation spécifiques en matière de discrimination en raison de genre.

**Ligne 65. Discrimination dans la négociation collective.** 1) Réalisation de campagnes spécifiques, en collaboration avec les Communautés Autonomes et avec la Direction Générale de l'Emploi, qui aient pour but détecter, à titre préalable à la publication de conventions collectives, d'éventuelles clauses discriminatoires existantes dans celles-ci. 2) Élaboration de rapports annuels sur les résultats de ces campagnes.

**Ligne 66. Conciliation de la vie familiale et professionnelle:** Élaboration de campagnes spécifiques en matière de conciliation de la vie professionnelle et personnelle, avec une spéciale attention à la jouissance de congés de maternité et de paternité de travailleurs, tout en utilisant les possibilités de croisement de données aux effets de programmer d'actions concrètes.

Pour mettre fin à ce paragraphe concernant la discrimination salariale en raison de sexe, uniquement remarquer qu'on ne comprend pas très bien le commentaire des syndicats CC.OO. et UGT que la législation espagnole "Ne comprend pas le droit (...) de l'Inspection de Travail à connaître l'écart salarial (...) et les rémunérations, différenciées en raison de sexe, dans le domaine de l'entreprise (...)" (page 25), car précisément appartient au Service d'Inspection de Travail vérifier qu'il n'y a pas cause de discrimination salariale interdite par notre ordre juridique, et pour une telle vérification l'Inspection pourra exiger à l'entreprise l'apport de la documentation et informations nécessaires pour vérifier l'existence ou non de cette donnée de fait, enregistrer la déclaration des travailleurs et travailleuses de l'entreprise, demander information aux organismes fiscaux, etc.

En ce qui concerne les commentaires de CC.OO. et UGT où l'on indique que l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale ne dispose pas des données pour comparer les rémunérations, désagrégées par sexes entre différentes entreprises du même secteur d'activité qui sont liées par une même convention collective ou qui font partie d'un même groupe d'entreprises, on semble convenable faire quelques précisions:

En matière de discrimination salariale entre les hommes et les femmes, l'Inspection de Travail et de Sécurité Sociale vérifie que les employeurs, individuellement considérés, ne prennent pas des décisions qu'impliquent des discriminations directes ou indirectes, de telle sorte que finalement les hommes et les femmes travailleurs ne touchent pas un salaire différent en raison de sexe.

Dans cette fonction de surveillance et exigence d'application de la norme qui interdit telle discrimination, on doit prendre en considération le principe de typicité (selon l'article 25.1 de la Constitution, "personne peut être condamné ou sanctionné pour d'actions ou omissions que dans le moment d'avoir lieu ne constituent pas délit, faute ou infraction administrative, selon la législation en vigueur à ce moment-là") et la reconnaissance de la liberté d'entreprise dans le cadre de l'économie de marché (article 38 de la Constitution).

Ces principes ne permettent pas que la fonction de contrôle de non-discrimination effectuée par l'Inspection puisse être effectuée tout en comparant les tables salariales ou rémunérations payées aux travailleurs en d'autres entreprises ou compagnies du même (ou différent) secteur économique.

Il ne s'agit pas de constater si une entreprise du même secteur paye à ses travailleurs des rémunérations meilleures qu'une autre, une question qui peut être due à des facteurs divers (marge de bénéfices, crédits pendants, fournisseurs...); ce qui ont essayerait de constater c'est si un même employeur, dans son domaine de direction et de contrôle patronal, prend des décisions discriminatoires en matière de rémunération en raison de sexe, car précisément ces conduites constituent une infraction classée dans notre ordre juridique légal.



De cette façon, il est possible la possibilité qu'une entreprise paye aux travailleurs meilleurs salaires qu'une autre compagnie du même secteur, et cependant commette une situation de discrimination salariale en raison de sexe,.

Au contraire, une entreprise du même secteur qui paye moins rémunérations à ses travailleurs et travailleuses (bien que dans les limites minimales salariales établies légal ou conventionnellement, puisqu'en autre cas commettrait une infraction administrative bien que d'une autre sorte) ne signifie pas nécessairement qui commette une situation de discrimination salariale (discrimination en raison de sexe ou une autre circonstance).

Par conséquent, et en ce qui concerne l'action de l'Inspection de Travail et 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 qui peuvent être considérés au moment de vérifier une situation de discrimination salariale dans une entreprise concrète.

La situation de discrimination s'articule internement, au sein de l'entreprise elle-même où l'on matérialise et déploie le pouvoir de direction de l'employeur.

D'une façon cohérente avec cela, l'article 8.12 de la Loi d'Infractions et sanctions dans l'Ordre Social, texte refondu adopté par Décret-loi Royal 5/2000, classe comme infraction très grave en matière du travail (ce qui est souligné est à nous):

*“Les décisions unilatérales de l'entreprise qu'impliquent des discriminations directes ou indirectes défavorables en raison de l'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 ou non à des syndicats et à leurs accords, liens de parenté avec d'autres travailleurs dans l'entreprise ou langue sur le territoire de l'État espagnol, ainsi que les décisions de l'employeur qu'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”.*

Enfin, en ce qui concerne le paragraphe 5 de l'article 4 de la Charte Sociale Européenne, les syndicats CC.OO. et UGT remarquent que la législation espagnole ne règle pas les escomptes salariaux, de telle sorte que, à l'avis des syndicats qui allèguent, l'employeur peut déduire du salaire les montants correspondants aux dommages qui pourrait avoir provoqué le travailleur aux biens ou droits de l'entreprise; cela sans avoir –remarquent les syndicats- une procédure judiciaire qui permette le travailleur se défendre.

Ces commentaires manifestent une apparente, non réelle, situation de non protection ou vulnérabilité du travailleur en ce qui concerne la perception ou paiement des rémunérations qui légale, conventionnelle ou contractuellement lui appartiennent.

Pour cela, il faut souligner que dans cette sorte de cas, les travailleurs qui pensent que leurs droits en matière des salaires sont violés, pourront déposer ou interjeter la plainte correspondante devant l'Inspection de Travail et Sécurité Sociale.

En outre le contrôle administratif, les travailleurs pourront opter pour exercer des actions en défense de leurs droits devant la Juridiction Sociale, dans le but d'obtenir une décision judiciaire de reconnaissance des montants salariaux qu'ils considèrent leur sont dues, ainsi que pour demander de l'organe judiciaire la prise des mesures orientées à leur perception; cela conformément au premier paragraphe de l'article 2 de la Loi 36/2011, du 10 octobre, régulatrice de la juridiction sociale.

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





### I. 6.2. Procédure de négociation. Violation de la modification du système réglementaire de la négociation collective, sans consultation préalable des organisations syndicales.

### II.6.2. Procédure de négociation. Vulnérabilité due à la possibilité de supprimer unilatéralement par l'entreprise les conditions de travail établies dans les accords d'entreprise.

### III.6.2. Violation par l'imposition légale de la primauté de la convention collective de l'entreprise, dans des conditions de travail inférieures à celles garanties par l'accord supérieur.

Tout d'abord, en ce qui concerne les trois points précédents, il convient de noter que les derniers changements juridiques dans la négociation collective ont renforcé la présence des syndicats dans la négociation des conventions collectives. Ainsi, en gardant à la négociation collective au niveau de l'entreprise, bien qu'il existe d'autres sujets légitimes, **l'intervention correspondent aux syndicats** quand ils sont d'accord, à condition d'ajouter la plupart des membres du comité d'entreprise ou parmi les délégués de personnel (article 87.1 ET).

En ce qui concerne les non-applications et que celles-ci soient imposées unilatéralement, les données relatives à la non-application des accords pour la période 2013-2017 sont expressifs, d'une part, de la diminution significative des mêmes (de 2512 en 2013 à 1076 en 2017) et, d'autre part, plus important encore, de que le 98,9% des non-demandes sont adoptées par voie d'accord, soit au cours de la période de consultation, soit dans les procédures ultérieures.

Alors, ni l'entrepreneur ne se dissocie de ce qui est établi dans l'accord sans cause ou avec une justification causale ouverte, ni ne permet de forcer le licenciement face à l'opposition de la représentation des travailleurs.

Il est clair que l'inapplication, d'une part, répond à un contexte de difficulté particulière et, d'autre part, que la règle est de parvenir à un consensus sur son utilisation par ceux qui sont le plus directement concernés par une situation de crise. On souligne, en somme, sa condition de mesure exceptionnelle, causale et concertée.

D'autre part, l'exemple et l'étude proposés par les entreprises multiservices, dans le contexte de l'application prioritaire de l'accord d'entreprise et du champ d'application sectoriel, présentent le biais d'une activité commerciale relativement récente, et une telle activité ne constitue pas un secteur de l'économie tel que, par exemple, la construction, l'industrie chimique, etc. C'est-à-dire que l'on ne compare pas entre le «secteur multiservice» et les entreprises multiservices, mais entre les accords d'autres secteurs et les entreprises multiservices. Bien que cette réalité récente doive être analysée en vue d'une meilleure réglementation à l'avenir, ce n'est pas une référence valable pour révéler des déséquilibres possibles dans la concordance des différents domaines de négociation.

En outre, par rapport à la **priorité de l'application et aux entreprises multiservices** dont leur légitimité est mise en cause:

L'existence de situations de légitimité sociale douteuse ne dérive pas du contenu de la règle, mais d'une utilisation frauduleuse de la loi et donc d'un but non voulu par celle-ci. Ces situations de "légitimité sociale douteuse" qui contreviennent aux exigences et aux conditions établies par la norme, reçoivent une réponse adéquate à travers leur contestation et le contrôle de la légalité par l'Autorité du Travail.

La manière de procéder de la Direction générale de l'emploi en ce qui concerne les conventions collectives de l'Etat ou du champ plurirégional, qui relèvent de sa compétence est la suivante:

a) Lors de la présentation de l'accord, il est demandé - et contrasté avec l'enregistrement des élections syndicales - l'accréditation du statut des représentants unitaires intervenant dans le



processus de négociation ainsi que de leur participation effective ou, le cas échéant, de la condition éventuelle des représentants des travailleurs en tant que membres des sections syndicales constituées au niveau de l'entreprise.

b) Lorsque cela n'est pas prouvé, les parties intéressées sont priées de renoncer au dossier ou, le cas échéant, de le soumettre à l'enregistrement auprès de l'autorité autonome du travail correspondant au territoire où il existe une représentation unitaire.

c) Si rien de tout cela ne se produit, l'accord sera contesté devant la juridiction sociale, dans ce cas, devant la Chambre sociale de la Cour nationale (AN).

Il est intéressant de noter que la contestation d'office de l'accord d'entreprise n'a longtemps été contestée qu'en raison de la non-conformité au principe de correspondance et après la demande de rectification, les parties intéressées (commission négociatrice) finissent par opter pour le retrait de leur demande d'enregistrement et la publication de l'accord présenté, en procédant à son dossier définitif.

En ce qui concerne la situation de l'emploi dans laquelle se trouvent, en particulier, les personnes qui fournissent des services dans le domaine du nettoyage des chambres et des installations des établissements hôteliers, la rémunération reçue, la journée et heures de travail et les infractions constatées en matière de prévention des risques professionnels, et les mesures prévues pour mettre en place et remédier cette situation et externaliser, il faut souligner plusieurs aspects:

1<sup>o</sup> La sous-traitance productive dans le cas des femmes de ménage n'est pas un phénomène ni récent ni exclusif du secteur de l'hôtellerie.

La sous-traitance a de nombreuses règles dans le système juridique espagnol qui, en respectant le principe de la liberté d'entreprise, tente d'éviter les irrégularités et dysfonctionnements dans les chaînes d'embauche:

- L'article 43 du Statut des Travailleurs, qu'interdit le transfert et la simple livraison de main-d'œuvre, établissant des précautions et des mécanismes de réponse adéquats au phénomène des faux contrats ou des entreprises manquant de structure productive et qui, dans les cas extrêmes, sont limités être de simples entreprises interposées dédiées au trafic de main-d'œuvre, auquel cas elles peuvent donner lieu à une responsabilité pénale.

- L'article 42 du Statut des Travailleurs et l'article 24 de la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels qu'établissent des obligations de surveillance et une responsabilité partagée dans l'accomplissement des obligations sociales et préventives entre l'entreprise et les contractants et sous-traitants par les travailleurs qui fournissent leurs services à l'entreprise principale, même s'il s'agit d'une hypothèse légitime ou régulière.

- Articles 82, 84 et 87 du Statut des Travailleurs qu'empêche à la fois la non-application des conditions conventionnelles comme la violation des exigences de la légitimité sociale pour négocier des conventions collectives, dans le cas où un ensemble d'exigences matérielles et formelles ne soient pas respectés.

2<sup>o</sup> Néanmoins, l'engagement d'établir une table tripartite sectorielle d'hôtellerie a été adopté, dont la première réunion a eu lieu le 23 novembre 2017 et dans laquelle le groupe de travail a été formé, composé de l'Administration Générale de l'Etat, des Communautés Organisations autonomes et syndicales et commerciales.

L'objectif de ce groupe est de résoudre autant de problèmes que d'améliorer les conditions de travail du secteur, en accordant une attention particulière à la stabilité de l'emploi, à la formation, à la réglementation du temps de travail et à la sécurité du travail. . En particulier, l'un des objectifs prioritaires est d'aborder le problème des conditions de travail du groupe des femmes de chambre.

La première réunion du groupe de travail du Bureau de la qualité de l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie a eu lieu le 23 février 2018 et a abouti à l'accord visant à traiter une série de blocs



thématiques sur une base mensuelle.

Parmi ces blocs figurent des questions spécifiques et générales qu'affectent le groupe des femmes de chambre, telles que les maladies professionnelles, la formation, la prévention des risques professionnels et l'inspection du travail et la sécurité sociale.

### **6.3. Infraction à l'imposition d'un arbitrage obligatoire avant la non-application des conditions fixées dans la convention collective en vigueur et applicable, en vertu d'une décision unilatérale de la société.**

En relation avec ce qui est établi dans l'art. 6. 2, sur la promotion et, si nécessaire, l'établissement des procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisateurs d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, afin de réglementer les conditions d'emploi par le biais de conventions collectives, ceci constitue la base de notre système de négociation collective.

CCOO et UGT se réfèrent à l'arbitrage obligatoire dans les procédures de non-application des conventions collectives. C'est exact que l'art. 82.3 ET permet, lorsque certaines causes concordent et selon une certaine procédure, l'inapplicabilité des conditions de travail convenues dans une convention collective en vigueur. À cet égard, la procédure prévoit des tentatives successives de négociation et d'accord. A la fin de ce processus, si les parties ont épuisé les tentatives antérieures sans avoir réparé leurs différences, chacune d'elles peut soumettre la question, pour sa solution, à l'examen de la Commission nationale consultative des conventions collectives. La Commission peut décider seule ou confier l'affaire à un arbitre impartial. En examinant l'intervention du CCNCC, celui-ci souligne: qu'auparavant la solution devait être essayée, dans différentes tentatives; que l'intervention du CCNCC est demandée, mais à tout moment les parties peuvent parvenir à un accord et la pétition disparaît; Le CCNCC, organe collégial et tripartite, procède à son examen d'admission, avant de se prononcer éventuellement sur le fond.

À cet égard, la Cour suprême (chambre sociale, section 1), dans son jugement du 15 septembre (2015 RJ 2015 \ 4734), a déclaré:

«L'intervention de la Commission nationale consultative des conventions collectives dans ces procédures de non-application des conventions collectives a un caractère subsidiaire, de sorte qu'elle ne se déroule que lorsque tous les canaux de négociation antérieurs ont échoué et pourvu qu'elle y ait agi de bonne foi; le contrôle judiciaire des décisions adoptées par la Commission ne se limite pas aux aspects externes ou procéduraux, y compris les questions de fond; la décision de la Commission qu'elle informe de l'impossibilité de statuer en l'absence de consensus nécessaire en son sein implique un rejet tacite de la décision, ce qu'empêche l'entreprise de repenser la non-application de l'accord, sauf si elle affecte une nouvelle cause ou une aggravation de la précédente. En conséquence de ce qui précède, la décision adoptée par la Commission Consultative des Conventions Collectives dans une procédure de cession, la reproduction d'une précédente, non développée dans des termes juridiquement valables, est nulle. »

D'autre part, comme on l'a déjà indiqué, les prétendues inapplicables des conventions collectives ont connu une évolution remarquable tant dans le volume de leur utilisation que dans la détermination de leur portée.

La page suivante montre la pertinence de ce mécanisme d'arbitrage: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Inaplicacion/index.html](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/index.html), permettant d'accéder à la non-application des décisions sur les conditions de travail établies dans les conventions collectives, adoptée par la Commission nationale consultative des conventions collectives, lorsqu'elle a été revendiquée, de 2012 à aujourd'hui.

En 2012, il y avait quatorze cas: un a été estimé; deux ont été licenciés; un a été déposé pour le retrait de la partie requérante; deux étaient irrecevables pour ne pas épuiser les étapes précédentes; et, dans huit ans, il n'est pas entré parce qu'il n'était pas de sa compétence.



En 2013, il y a eu vingt-neuf cas: neuf ont été résolus au moyen d'une sentence arbitrale; six ont été partiellement estimés; deux ont été licenciés; quatre ont été déposés en raison du retrait de la partie requérante; six n'ont pas été admis; dans un cas il n'est pas entré parce qu'il n'était pas de sa compétence, finalement, il n'a pas été décidé à cause du manque d'accord au CCNCC.

En 2014, il y a eu dix cas: deux ont été résolus par sentence arbitrale; cinq ont été licenciés; et trois ont été déposés pour le retrait de la partie requérante.

En 2015, il y en a eu deux: une décision d'estimation de la non-application demandée et une décision d'archiver le dossier en raison du retrait de la partie requérante;

En 2016, quatre: une décision de licenciement pour défaut d'adéquation des mesures demandées et pour non-rétroactivité de la demande; une autre décision d'irrecevabilité de la demande de non-respect des exigences légales requises; et deux décisions d'archiver le dossier en raison du retrait de la partie requérante

En 2017 deux: une sentence arbitrale avec destitution pour non-concurrence des causes; et une décision de déposer le dossier en raison du retrait de la partie requérante;

En 2018, aucun dossier n'a été ouvert jusqu'à présent.

#### **6. 4. Infraction à l'imposition d'un arbitrage obligatoire pour mettre fin à une grève.**

CCOO-UGT indiquent ce qui suit: De plus, les restrictions prévues à l'article 31.1 de la Charte sociale sont effectivement couvertes par 10.2 du décret-loi du 4 mars 1977, se référant aux grèves qu'affectent les droits constitutionnels des tiers ou qu'affectent l'ordre public constitutionnel, ou qui affectent les services publics essentiels, d'où le 10.1 du décret-loi du 4 Mars 1977 en envisageant l'arbitrage obligatoire et coercitif, si le Gouvernement décide de son imposition, et en manquant la note de volontariat dans l'arbitrage qui résout des conflits de travail, semble incompatible avec l'art. 6.3 et 6.4 de la Charte sociale européenne.

En ce qui concerne cette question, il convient de rappeler que la Cour constitutionnelle, dans son arrêt 11/1981 du 8 avril, interprétant le décret-loi royal 17/1977 du 4 mars sur les relations de travail, a échoué, en ce qui concerne le paragraphe 1 de l'article 10 mentionné dans les commentaires:

"D) Ce paragraphe 1 de l'art. 10 est inconstitutionnel car il habilite le gouvernement à imposer la reprise du travail, mais pas dans la mesure où il lui donne le pouvoir d'instituer un arbitrage obligatoire, à condition que l'exigence d'impartialité des arbitres soit respectée. "

### **ADMINISTRATION PUBLIQUE**

**En ce qui concerne la violation de l'article 6 (droit à la négociation collective)** dans le AAPP il faudrait noter que l'antérieur ministre des Finances et de l'administration publique et les syndicats CCOO, UGT et le CSIF ont signé, **le 9 mars 2018, le second accord pour l'amélioration de l'emploi public de la législature, qui comprend pour la première fois le lien entre les augmentations des salaires et l'évolution du produit intérieur brut du pays**, de sorte que l'amélioration de l'économie peut être transférée aux rémunérations des fonctionnaires.

Cet accord rejoint l'accord conclu le 29 mars 2017, incluant un engagement significatif **en termes de rémunération**.

Dans les négociations entre le Gouvernement et les syndicats il a été convenu un cadre pluriannuel des augmentations salariales (2018, 2019 et 2020) avec une augmentation de pourcentage fixe plus un pourcentage d'augmentation supplémentaire liée à la croissance de l'économie et, en 2020, à la conformité de l'objectif de stabilité. Ainsi, un lien a été établi entre la prévision d'une augmentation en matière de rémunération et les attentes de la croissance et de la stabilité pour les années<sub>2</sub> à venir, et



la partie fixe de l'augmentation de salaire sera de 1,75% pour cette année, en 2019 de 2,25% et de 2% pour le 2020.

Outre, nous devons ajouter la partie variable qui sera en fonction de la croissance de l'économie. Pour la croissance du PIB égal ou supérieur à 2,5% en 2019 et 2020, l'augmentation serait de 2,5% en 2019, et de 3% en 2020. Un supplément de 0,55% en 2020 sera ajouté par la réalisation de l'objectif de stabilité budgétaire.

En ce qui concerne la **négociation collective, les heures de travail et la conciliation**, la mise en œuvre du pacte est particulièrement favorable pour les Administrations Gouvernement respectant la Loi de Stabilité Budgétaire et de Durabilité Financière, par son retour à la négociation collective dans ses domaines d'activité.

Ainsi, les heures hebdomadaires de travail de 37 heures et demie sont maintenues, mais il est envisagé que chaque Administration Publique puisse établir d'autres journées de travail ordinaires ou spéciales dans ses calendriers de travail. Les travaux postés, de nuit, ou particulièrement pénibles seront, surtout, pris en compte. Tout cela conditionné à la réalisation des objectifs en termes de stabilité budgétaire, la viabilité financière et la règle de dépenses, ainsi que n'affectant pas l'objectif de temporalité maximale du 8%.

En termes d'équilibre travail-vie, un sac d'heures récupérables allant jusqu'à 5% de la journée de travail annuelle est prévu pour la prise en charge des personnes âgés, le soins aux enfants mineurs ou handicapés. Cette partie de la journée doit être récupérée par le personnel au service des administrations publiques dans les termes convenus par chaque administration. Il est réglé, également, la possibilité de soins intensifs pour les enfants de moins de 12 ans ou handicapés.

En ce qui concerne **la situation d'incapacité temporaire**, il est déterminé que chaque Administration peut déterminer le supplément de rémunération à recevoir pendant la situation d'invalidité temporaire, avec un maximum de 100% de la compensation fixée.

**En ce qui concerne les Accords sur l'emploi public, l'Accord souligne** qu'en termes d'offre publique d'emploi pour 2018, les administrations qui ont atteint l'objectif de déficit, dette et dépenses auront un taux d'emploi de 100% de remplacement dans tous les secteurs, plus un sac de 8% pour les secteurs dans lesquels ils considèrent le renforcement supplémentaire nécessaire. Dans le cas des corporations locales, le renforcement peut atteindre le 10%.

Les Administrations Publiques qui n'ont atteint aucun des objectifs de la règle du déficit, de la dette ou des dépenses auront un taux de remplacement de 100% dans les secteurs prioritaires et de 75% dans les secteurs non prioritaires, plus un sac supplémentaire de 5% pour les secteurs considérés nécessaires de renforcer.

D'autre part, **le processus de stabilisation de l'emploi public commencé en 2017 continue** et s'étend aux services de l'administration et les services généraux, de recherche, ainsi qu'à d'autres services publics.

3.- Enfin, et en ce qui concerne l'allégation spécifique faite au contenu de l'article 6 du CSE (Droit à la négociation collective), les OOSS, à la section III.5.2: **«Vulnération pour la pratique administrative consistant à ne pas reconnaître l'efficacité des pactes collectifs ou les conventions des employés publics signés par les organisations de travailleurs et par les représentants des institutions publiques ou administratives, dans lesquels une journée de travail de 35 heures a été convenue, considérant que la journée vraiment admissible est celle de 37, 5 heures, établie dans la loi budgétaire de 2012.»**

Dans son rapport, les OOSS évoquent le *«non-respect de la pratique administrative du gouvernement consistant à ne pas reconnaître l'efficacité juridique des pactes et des conventions collectives signés par les municipalités ou autres entités publiques ou institutionnelles dans lesquelles la journée de 35 heures de travail a été convenue pour tous les employés publics. La violation s'est produite comme suit:*

*En 2012, la soixante-et-onzième disposition additionnelle de la loi 2/2012 du 29 juin des budgets généraux de l'État pour 2012 a été établie comme suit: «Journée générale de travail dans le secteur public».*



*Un. Dès l'entrée en vigueur de la présente loi, la journée de travail générale du personnel du secteur public ne peut être inférieure à 37,5 heures par semaine de travail effectif en moyenne dans le calcul annuel ...*

*Deux. A cette même date est suspendue l'efficacité des prévisions en termes de journée et d'heures, contenues dans les accords, pactes et conventions en vigueur, dans les entités, agences et entités du secteur public indiquées dans la section précédente, qui contredisent les dispositions de la présente article. "*

*Une fois de plus, nous sommes confrontés à une mesure d'urgence qui, incorporée dans la Loi Budgétaire par sa nature même, est temporaire et provisoire, étant donné son caractère exceptionnel et qui restreint et même annule le droit de négociation collective, car elle suspend l'efficacité des accords. , les pactes et les conventions collectives, qui envisagent une journée et un horaire plus favorables aux travailleurs que le général de 37,5 heures, c'est-à-dire, suspendent l'efficacité des conventions collectives qu'établissent les 35 heures.*

*Pendant, cette suspension des conventions collectives prévue par une loi exceptionnelle de 2012 reste en vigueur, selon la pratique administrative du gouvernement, quatre ans plus tard, soit en 2018, où la restriction à la négociation collective devient à nouveau structurelle et systématique. "*

À cet égard, il est à noter que, pour mettre en œuvre le contenu de l'accord du 9 Mars 2018, dans le projet de loi sur le budget d'Etat pour l'année 2018 une provision complémentaire a été incluse contenant une disposition additionnelle trente cent deuxième qui régule la "journée de travail dans le secteur public" et dont le contenu est le suivant:

*Un. Dès l'entrée en vigueur de la présente loi, la journée de travail général dans le secteur public sera calculée sur un montant annuel et impliquera une moyenne hebdomadaire de trente-sept heures et demie, sous réserve des journées spéciales déjà en vigueur ou, le cas échéant, qui soient établies.*

*À ces fins, le Secteur Public est conformé par ::*

*a) L'Administration Générale de l'Etat, les Administrations des Communautés Autonomes et les Entités qui composent l'Administration Locale.*

*b) Les entités gestionnaires et les services communs de la sécurité sociale.*

*c) les organismes autonomes, les entités publiques d'affaires, les autorités administratives indépendantes et toute entité de droit public ayant sa propre personnalité juridique dépendante ou liée à une administration publique ou à une autre entité publique, ainsi qu'aux universités publiques.*

*d) Les consortiums définis à l'article 118 de la loi 40/2015 du 1er octobre sur le régime juridique du secteur public.*

*e) Les fondations qui constituent la majorité, comme direct ou indirect, d'une ou plusieurs entités intégrées du secteur public, ou dont le patrimoine fondateur est formé de plus de 50% pour les biens ou droits apportés ou cédés par les entités susmentionnées .*

*f) Les sociétés commerciales dans le capital desquelles la participation directe ou indirecte des entités mentionnées aux lettres a) à e) de la présente section est supérieure à 50%.*

***Deux. Nonobstant ce qui précède, chaque Administration Publique peut établir dans leurs calendriers de travail, après la négociation collective, d'autres journées de travail ordinaires différentes de celle établie de manière générale, ou une distribution annuelle de la journée, compte tenu des particularités de chaque fonction, tâche et niveau sectoriel, en accordant une attention particulière au type de journée, ou les journées de poste, de nuit ou spécialement pénibles, sous réserve du respect à l'atteinte des objectifs de stabilité budgétaire, la dette publique et la règle de dépenses de l'exercice précédent. Ce qui précède ne doit pas affecter l'exécution par chaque administration de l'objectif, en matière de temporalité d'emploi public, de ne pas dépasser le 8% des sièges d'ordre structurel dans chacun de ses domaines.***



*Selon les règles applicables aux entités locales, et par rapport aux dispositions du présent article, la réglementation de l'état d'heures de travail et le calendrier aura un caractère résiduel, en tant que ce soit approuvé, par ces entités, une réglementation de leur journée et calendrier de travail, sous réserve de convention collective.*

*Trois. Les Administrations publiques répondant aux exigences énoncées à l'alinéa précédent peuvent également autoriser leurs institutions de droit public ou privé et les organismes dépendants d'établir d'autres heures de travail ordinaires ou leur distribution annuelle, à condition que cela n'affecte l'accomplissement des objectifs de stabilité budgétaire, la dette publique et la règle de dépenses, et à l'objectif de temporalité de l'emploi public dans les domaines respectifs mentionnés dans la section deux précédente.*

***Quatre Les dispositions relatives aux journées et calendrier contenues dans les Accords, Pactes et Conventions collectives en vigueur ou susceptibles d'être souscrits qui contreviennent aux dispositions de cette disposition, seront sans effet.***

*Cinq. Chaque Administration Publique, après négociation collective, peut réglementer un sac d'heures librement disponibles cumulatif, jusqu'à 5% de la journée de travail annuelle, avec un caractère récupérable dans la période de temps qui est ainsi déterminée et dirigée de manière justifiée vers le l'adoption de mesures de conciliation pour la prise en charge et les soins aux personnes âgées, aux handicapés et aux enfants mineurs, dans les termes déterminés dans chaque cas. L'Administration respective doit régler la période de temps dans laquelle la possibilité de faire usage de ce sac d'heures sera généré, les limites et les conditions d'accumulation du même, ainsi que la période dans laquelle devra être récupéré.*

*De même, dans le cas de la prise en charge d'enfants de moins de 12 ans ou de personnes handicapées, un système spécifique de journée de travail continue peut être établi.*

*Six Cette disposition est de nature fondamentale et émane des articles 149.1.7.<sup>a</sup>, 149.1.13.<sup>a</sup> et 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitution.*

Par conséquent, le règlement susmentionné, s'il est adopté au Parlement, deviendra un premier pas vers un renversement de la situation actuelle, bien que pour le moment il soit lié au respect des exigences de stabilité budgétaire.