



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE

E/1978/8/Add.26

25 avril 1979

FRANCAIS

ORIGINAL : ESPAGNOL

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports relatifs aux droits faisant l'objet des articles 6 à 9,
présentés par les Etats parties au Pacte conformément à la
résolution 1933 (LV) du Conseil

ESPAGNE

ARTICLE 6 : LE DROIT AU TRAVAIL

A. Les mesures législatives visant à promouvoir et à sauvegarder le droit au travail ont été prises sur deux plans, comme il est indiqué ci-après :

a) Conventions de l'OIT ratifiées par l'Espagne dans les domaines suivants:

Engagement et placement : concernant le placement des marins, Convention No 9, ratifiée le 23 février 1931 et publiée le 11 mars 1931; bureaux de placement payants, Convention No 34, ratifiée le 29 mars 1935 et publiée le 31 mars 1935; organisation du Service de l'emploi, Convention No 83, ratifiée le 14 janvier 1960 et publiée le 11 janvier 1961 et No 96 (bureaux de placement payants : révisée) ratifiée le 29 mars 1971 et publiée le 23 avril 1972; politique de l'emploi, Convention No 122, ratifiée le 29 décembre 1969 et publiée le 24 mai 1972.

Chômage : chômage, Convention No 2, ratifiée le 13 juillet 1922 et publiée le 15 juillet 1922; indemnités de chômage (nauffrage), Convention No 8, ratifiée le 29 avril 1924 et publiée le 13 mai 1924; indemnités ou allocations aux chômeurs involontaires, Convention No 44, ratifiée le 16 février 1971 et publiée le 16 avril 1972.

Emigration : travailleurs migrants, Convention No 97 (révisée), 1949, ratifiée le 23 février 1967 et publiée le 7 juin 1967.

Égalité de traitement : entre les travailleurs étrangers et les travailleurs espagnols pour ce qui concerne les indemnités versées en cas d'accidents du travail. Convention No 19, ratifiée le 24 mai 1923 et publiée le 26 mai 1923. égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, Convention No 100, ratifiée le 26 octobre 1967 et publiée le 13 décembre 1963. discrimination en matière d'emploi et de profession, Convention No 111, ratifiée le 25 octobre 1967 et publiée le 4 décembre 1963.

Travail forcé : travail forcé ou obligatoire, Convention No 29, ratifiée le 8 avril 1932 et publiée le 14 avril 1932. abolition du travail forcé, Convention No 105, ratifiée le 26 octobre 1967 et publiée le 4 décembre 1963.

Conventions de caractère général affectant la situation de l'emploi : Convention No 90, ratifiée le 12 juin 1953 et publiée le 13 octobre 1958. Convention No 116, ratifiée le 28 juin 1962 et publiée le 14 août 1962. Convention No 117, ratifiée le 19 février 1973 et publiée le 5 juillet 1974.

Aucune de ces conventions ratifiées par l'Espagne n'a été dénoncée par le Bureau international du Travail, étant donné que ces conventions ont été strictement appliquées et qu'il n'y avait pas de contradiction entre les principes qui y étaient énoncés et la législation espagnole.

b) Dispositions promulguées dans ce domaine :

Sur le plan législatif, il est indéniable que des progrès ont été réalisés dans le domaine de l'emploi. la première amélioration a eu lieu un an avant la crise de 1973, avec la promulgation du Décret 3090/72 concernant la politique de l'emploi. ce décret, qui traite des questions d'emploi, de placement et de promotion sociale des travailleurs, a été mis à jour par le Décret-Loi 1/1975 du 22 mars concernant l'organisation des services d'emploi et complété par le Décret 2357/75 du 12 septembre.

En 1972, la Direction générale de l'emploi a été créée par le Décret 1579/72 du 15 juin, en vertu duquel il a été procédé à une restructuration du Ministère du Travail. Cette mesure marquait le début d'une politique active de la main-d'oeuvre, qui s'applique aux travailleurs au chômage, aux émigrants et aux jeunes qui cherchent pour la première fois un emploi.

Par la suite, le Décret 535/1975 du 21 mars concernant la réorganisation du Ministère du travail a poursuivi la mise à jour des fonctions de la Direction générale de l'emploi qui depuis ce moment-là a fusionné avec la Direction générale de la promotion sociale. Cette disposition est complétée par le Décret Royal 2132/1976 du 17 août, qui modifiait également le Décret 3090/72 du 10 novembre concernant la politique de l'emploi ainsi que le Décret 535/75 du 21 mars concernant la réorganisation du Ministère du travail.

Le Décret-Loi 1/75 du 22 mars concernant l'organisation de services de l'emploi a placé sous le contrôle de l'Etat les services de placement qui fonctionnaient, par délégation de l'Etat, dans le cadre de l'ancienne organisation syndicale

officielle. Il s'agit de la disposition légale la plus importante dans ce domaine, car elle bouleverse complètement l'ancienne organisation des services de placement, qui relèvent maintenant définitivement et exclusivement de l'Etat, plus précisément du Ministère du travail. En outre, on a unifié et regroupé les différents services publics chargés de questions concernant l'emploi, assurant ainsi l'unité de gestion au sein du Ministère du travail.

Une telle mesure d'unification des organismes chargés des problèmes concernant l'emploi est notamment prévue dans la Convention No 80 de l'OIT concernant l'organisation du service de l'emploi, Convention que l'Espagne avait ratifiée le 14 janvier 1960 (Boletín oficial del Estado en date du 11 janvier 1961).

7.

1) Le droit au travail ne peut être considéré un principe absolu et intangible établi par la législation sociale, c'est plutôt un engagement juridique et politique fondamental des gouvernements, qui doit être complété par la protection contre le chômage involontaire.

"La garantie de l'emploi est prévue à la section V (art. 11 et 12) de la Loi 15/1076 en date du 8 avril sur les relations professionnelles et les garanties de la stabilité de l'emploi figurent à la section VI (art. 14 à 21) de cette loi.

En Espagne, comme dans la plupart des pays libres, l'application de ce principe du "droit au travail" pourrait être représentée schématiquement de la manière suivante : à partir de 16 ans révolus, qui est l'âge légal pour pouvoir se présenter sur le marché du travail (art. 6 de la Loi sur les relations professionnelles), tous les Espagnols peuvent se rendre aux services de l'emploi et de la formation professionnelle et demander du travail, soit pour obtenir leur premier emploi, soit parce qu'ils se trouvent temporairement au chômage.

Il est évident que dans notre pays, tout comme dans les autres pays d'Europe occidentale, (n'oublions pas qu'il y a environ 20 millions de chômeurs dans les pays de l'OCDE) on n'obtient pas automatiquement du travail en allant s'inscrire à un bureau de placement (condition obligatoire pour enregistrer les contrats de travail, conformément aux dispositions de l'article 12 de la Loi sur les relations professionnelles), mais le chômeur inscrit dans un bureau de placement a droit à des allocations de chômage, s'il remplit certaines conditions fixées par la loi. D'autre part, les entreprises sont tenues de s'adresser aux bureaux de placement pour obtenir les travailleurs dont elles ont besoin (alin. 3 de l'article 12 de la Loi susmentionnée).

S'agissant des garanties contre la discrimination dans le domaine de l'emploi, notre législation se conforme strictement aux principes énoncés dans les Conventions ci-après de l'OIT : Convention No 111, sur la non-discrimination en matière d'emploi ; Convention No 122, sur la politique de l'emploi ; Convention No 100, sur l'égalité de rémunération entre l'homme et la femme et Convention No 105, sur l'abolition du travail forcé ; toutes ces conventions ont été ratifiées par notre pays, comme nous l'avons déjà signalé.

Pour ce qui est de la discrimination fondée sur le sexe, la Loi 16/76 sur les relations professionnelles en date du 10 avril prévoit que les droits établis dans la législation du travail sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes. toutefois, les femmes seront en outre exemptées de travaux particulièrement dangereux, insalubres ou pénibles en raison de leur nature, ainsi que ceux pouvant les affecter en cas de grossesse ou de maternité.

L'alinéa 6 de l'article 25 stipule que tout travailleur qui s'occupe directement d'un enfant âgé de moins de six ans ou d'une personne physiquement ou mentalement handicapée a droit, pourvu qu'il n'exerce aucune autre activité rémunérée, à une réduction d'au moins un tiers de la durée de sa journée de travail, son salaire étant proportionnellement réduit; l'alinéa précise en outre que seul l'un des deux conjoints pourra exercer ce droit.

Dans cette disposition, le problème des travailleurs, ayant des responsabilités familiales est abordé pour la première fois sans distinction de sexe. tout comme dans d'autres pays industrialisés, on permet au père ou à la mère, au mieux des intérêts de la famille, de rester à la maison pour s'occuper des enfants âgés de moins de six ans.

Depuis l'approbation de la Loi en date du 22 juillet 1961 sur les droits politiques et professionnels de la femme et grâce à des dispositions successives concernant à la fois la législation sociale et le droit civil et commercial (entre autres la Loi en date du 2 mai sur la réforme de certains articles du Code civil et du Code de commerce concernant la situation juridique de la femme mariée et les droits et devoirs des époux - Boletín oficial del Estado - du 5 mai 1975), on a progressivement éliminé les discriminations qui existaient par le passé, surtout pour ce qui concerne la situation de la femme mariée. depuis l'approbation de la Loi sur les relations professionnelles, la femme mariée peut conclure des contrats de travail de toute catégorie aux mêmes conditions que l'homme et elle percevra la même rémunération pour un travail de valeur égale.

Pour ce qui concerne la femme mariée, l'article 32 du Décret-Loi Royal en date du 4 mars 1977 sur les relations professionnelles prévoit que le mariage ne constituera en aucun cas un motif valable de licenciement.

Cette égalité des droits entre les deux sexes a eu une influence décisive sur le niveau de l'emploi de la main-d'oeuvre féminine: en effet, bien que la dimension de la population active ait diminué au cours des deux dernières années en raison de l'affaiblissement de la capacité d'investissement et de l'aggravation de la crise économique, la population féminine active a augmenté au cours de cette période.

S'agissant de la discrimination fondée sur l'âge, on a pris, avant la crise économique actuelle, diverses mesures visant à éliminer les difficultés que rencontraient les travailleurs âgés de plus de 40 ans pour obtenir et conserver un emploi; ces travailleurs seront notamment les derniers à être renvoyés en cas de licenciements pour raison de restructuration du personnel et seront inscrits en priorité aux cours de formation professionnelle. Afin d'inciter les entreprises à engager ces travailleurs, on accorde auxdites entreprises des réductions sur les cotisations à la sécurité sociale, réductions qui varient entre 40 et 100 p. 100, selon l'âge des travailleurs.

La Loi 50/77 en date du 14 novembre concernant les mesures urgentes de réforme fiscale prévoit, dans ses articles 25 à 29, une politique d'expansion de l'emploi par l'octroi de dégrèvements fiscaux aux entreprises qui créent de nouveaux postes de travail.

Le Décret Royal 3280/77 du 9 décembre prévoit une réduction des cotisations à la sécurité sociale pour les entreprises qui embauchent des travailleurs en chômage.

Le Décret Royal 3281/77 du 16 décembre 1977 favorise l'emploi des jeunes, accorde des avantages importants aux travailleurs et aux entreprises et prévoit la réduction de moitié des cotisations patronales à la sécurité sociale pour les entreprises qui engagent des jeunes.

Dans ce domaine, notre législation sociale contient également des dispositions visant à favoriser l'emploi de travailleurs ayant une capacité de travail réduite: ces dispositions fixent une réserve obligatoire de 2 p. 100 pour les entreprises ayant plus de 50 employés et accordent aux entreprises en question des réductions de leurs cotisations à la sécurité sociale pour les travailleurs handicapés qu'ils emploient dans leurs effectifs, réductions qui varient, selon l'âge du travailleur, entre 40 et 100 p. 100.

La non-discrimination pour raison d'association ou d'activités syndicales est prévue à l'article 13 de la Loi sur les relations professionnelles: cet article protège les représentants syndicaux dans l'ordre des congédiements pouvant être autorisés aux fins de restructuration du personnel.

L'article 32 du Décret-Loi Royal sur les relations professionnelles en date du 4 mars prévoit qu'un travailleur ne pourra en aucun cas être licencié en raison de son appartenance à une association syndicale, de sa participation aux activités licites de cette association, de sa condition de représentant des travailleurs et de ses actions en tant que représentant des travailleurs, dans les limites de la législation nationale.

Ce même article 32 du Décret-Loi Royal du 3 mars 1977 prévoit également la non-discrimination pour raisons politiques, religieuses et sociales: cet article stipule que des éléments tels que la religion, l'opinion politique et l'origine sociale ne pourront être considérés comme des motifs valables de licenciement.

Lorsqu'un travailleur résilie volontairement son contrat de travail, il a légalement le droit d'exiger de son entreprise un certificat: il est interdit de faire allusion, d'une manière ou d'une autre dans ce certificat au comportement social, politique, syndical, public ou privé, du travailleur et le paragraphe 5 de l'article 75 du texte révisé de la Loi sur les contrats de travail, qui a été approuvée par un décret en date du 26 janvier 1944, prévoit qu'il faudra y indiquer uniquement la durée du service exécuté dans l'entreprise, la nature du travail et la qualification professionnelle du travailleur pendant la durée de son emploi.

Sachant de la discrimination fondée sur la race, l'article 32 du Décret-Loi Royal du 4 mars prévoit également qu'un travailleur ne pourra en aucun cas être licencié pour des raisons de race et de couleur.

En fait, il a toujours été inutile de prendre des mesures visant à lutter contre la discrimination fondée sur la race en raison à la fois de l'unité ethnique de notre pays et de l'absence traditionnelle de préjugés raciaux dans la société espagnole.

La législation espagnole est assez généreuse vis-à-vis des étrangers; en effet, bien que le taux de chômage soit élevé dans notre pays et que l'émigration ait diminué au cours des dernières années et se limite pratiquement aujourd'hui à l'émigration saisonnière pour les travaux agricoles, l'hôtellerie et des activités similaires, on n'a pris jusqu'à présent aucune mesure restrictive vis-à-vis de la main-d'oeuvre étrangère.

La législation en vigueur ne soumet le travail des étrangers à aucune restriction, sauf si des Espagnols sont intéressés par les emplois sollicités par les étrangers et si ces Espagnols ont les compétences nécessaires pour remplir lesdites fonctions.

Dans la pratique, cette disposition ne constitue pas une restriction réelle à l'installation et au travail des étrangers, auxquels on demande seulement : de régulariser leur situation en se présentant aux autorités de police du Service de l'immigration, qui s'occupent de leur entrée et de leur résidence dans le pays, comme cela se passe dans les autres pays d'Europe; de faire renouveler chaque année leur permis de travail et de payer les droits fixés par le Ministère des finances; ces droits sont payés par le travailleur si celui-ci est indépendant. Les travailleurs salariés payent uniquement un faible pourcentage de ces droits, qui représente 10 p. 100 de la somme versée par l'entreprise.

Les travailleurs hispano-américains, portugais, brésiliens, andorrans et philippins ont les mêmes droits professionnels que les Espagnols, car la seule chose qui soit exigée est un permis de résidence en règle. En pratique, cette situation témoigne d'une attitude généreuse de la part de l'Etat espagnol, puisqu'elle équivaut en fin de compte à autoriser la "libre circulation" des travailleurs de ces pays en Espagne, quel que soit le taux de chômage national.

2) - 3) A l'heure actuelle c'est le Ministère du travail, avec la collaboration de l'Institut espagnol de l'émigration et de l'autorité administrante de la Sécurité sociale, qui se charge de la réglementation, de la direction, de l'inspection et de l'analyse de l'emploi. L'organisation syndicale officielle n'assume plus les fonctions qui lui avaient été assignées en la matière.

Le Décret 2357/75 du 12 septembre, relatif aux services de l'emploi a renforcé les principes d'unité de gestion établis par le Décret-Loi du 22 mars, relatif aux services de l'emploi.

Le Service de l'emploi et de la formation, instauré par le Décret 2357/75 du 12 septembre, considère que l'emploi et la formation sont indissociables, non seulement parce qu'il faut que la politique de l'emploi vise, entre autres objectifs principaux, à équilibrer l'offre et la demande de travail et à dûment les planifier et les prévoir, mais encore parce que l'emploi nécessite une meilleure promotion sociale et professionnelle, c'est-à-dire qu'il faut améliorer la "qualité de l'emploi" pour diminuer le plus progressivement possible les travaux de manoeuvre et augmenter le nombre de postes spécialisés. Pour atteindre cet objectif, l'action d'ordre administratif et politique en matière d'emploi est liée à l'action administrative et politique en matière de formation professionnelle grâce à une gestion et à une coordination unifiées.

L'emploi et la formation professionnelle reposent sur des structures nouvelles et modernes qui concernent aussi bien le personnel qualifié qui doit s'occuper de ces services que les moyens techniques, les installations, etc. dont ils sont dotés, ce qui a exigé des efforts et des sacrifices importants.

Le Ministère du travail accorde actuellement une place nettement prioritaire aux activités politiques et administratives en matière d'emploi et de formation. Les déclarations récentes des Ministres du gouvernement espagnol témoignent aussi d'un intérêt marqué pour les problèmes de l'emploi et de la formation.

Avant 1973, en raison de la liberté d'émigrer que l'Espagne reconnaît (article 3 de la Loi 33/1971 du 21 juillet, relative à l'émigration) et des nombreuses offres d'emploi dans les pays d'immigration, le Gouvernement a accordé une attention particulière à la politique migratoire et a amélioré l'assistance, la protection et les conseils que fournissait l'Institut espagnol d'émigration et qu'il continue de fournir.

L'Espagne a ratifié le 23 février 1967 la Convention No 97 de l'OIT, relative aux travailleurs migrants (Boletín oficial del Estado, 7 juin 1967), et a négocié des accords bilatéraux d'émigration avec des pays d'Europe occidentale, accords qui ont fait l'objet de mises à jour et de révisions périodiques visant à les améliorer et à les compléter, dans les limites acceptées par les Etats qui accueillent des émigrés espagnols.

Ces dernières années (depuis 1973), les mesures restrictives d'abord, prohibitives ensuite, adoptées par les principaux pays employant de la main-d'oeuvre espagnole ont contribué à perturber gravement la politique nationale de l'emploi et à provoquer un accroissement rapide du taux de chômage en Espagne.

Il ne faut pas oublier que bon nombre de ces pays ont fait de l'émigration un outil conjoncturel pour résoudre les graves problèmes que leur posaient des pénuries temporaires de main-d'oeuvre. Ces pays adoptent à l'heure actuelle de sévères politiques de restriction permanente, qui équivalent à une "exportation de chômage" vers l'Espagne et qui provoquent de graves perturbations sur le marché du travail et la situation de l'emploi national: cette situation extrême doit être évoquée car ces politiques restrictives sont des "facteurs et difficultés empêchant les Etats de s'acquitter pleinement des obligations prévues dans le Pacte" (Document G/SO/221/912), étant donné qu'elles aggravent de toute évidence les difficultés auxquelles se heurte l'Espagne pour renforcer les garanties du droit au travail.

Il y a lieu de mentionner aussi la tâche importante qu'accomplit le Fonds national de protection du travail en vue de l'application efficace de la politique sociale. Le Fonds étant conçu, par la loi qui l'a créé (Loi 45/1960 du 21 juillet), comme un instrument important pour la politique de redistribution du revenu national, l'organe qui l'administre s'est efforcé depuis sa fondation d'adapter l'aide qu'il fournit aux réalités socio-professionnelles changeantes dans le domaine où s'exerce sa protection.

Le Fonds élabore des plans annuels d'investissements et des normes générales pour l'application de ces plans, que son organe directeur (qui relève du Ministère du travail) propose au Gouvernement pour approbation, en même temps que le programme correspondant.

Les plans annuels d'investissements - celui de 1977 est déjà le 16ème (Arrêtés ministériels des 22 janvier 1977 et 3 juin 1977) - portent sur les aspects les plus divers de l'action du Ministère et réglementent les activités des organes de gestion du Fonds (Direction générale de l'emploi et de la promotion sociale, Direction générale du travail, Direction générale des coopératives et des entreprises communautaires, Institut espagnol de l'émigration, etc.).

En 1976, le Fonds national de protection du travail a ouvert 6 365 dossiers pour 1 117 662 prestations personnalisées et d'autres prestations non personnalisées (c'est-à-dire fournies par l'intermédiaire de centres) pour un montant total de 15 371 931 011 pesetas.

Les ressources consacrées à ces prestations sont passées de 3 552 000 000 de pesetas en 1969 à 16 039 490 018 en 1977.

Les activités financées par le Fonds national de protection du travail permettent la mise en oeuvre d'une politique de promotion sociale des travailleurs très importante, grâce à la création d'emplois ou à la consolidation de bon nombre de ceux qui existent déjà, par l'intermédiaire des coopératives, dont les prestations fournies par le Fonds facilitent la création ou le développement. Il s'agit de coopératives de travail associé, dans les secteurs de l'industrie, de la pêche, de l'agriculture ou de l'artisanat, certaines en voie de création, et de coopératives d'exploitation et de travail en commun de la terre. Au titre du Chapitre IV, le Plan d'investissements accorde des prêts qui peuvent aller de 350 000 à 500 000 pesetas par travailleurs, francs d'intérêt ou portant un intérêt maximum annuel de 3 p. 100, avec un délai maximum de remboursement de 10 ans.

Pour donner une idée de l'importance de ces prestations, signalons qu'en 1976, les prêts consentis à des membres de coopératives se sont élevés à 1 104 502 041 de pesetas. Dans le VIème plan, il est prévu de consacrer 964 millions de pesetas à cette même fin.

Des aides financières sont également octroyées pour créer des emplois en constituant des entreprises basées sur l'association professionnelle ou en renforçant celles qui existent déjà. En 1976, le montant total des prêts consentis

à des personnes travaillant dans des entreprises de ce type s'est élevé à 303 493 106 pesetas et dans le XVIème Plan d'investissements, le total des fonds prévus à cette fin s'élève à 376 millions de pesetas.

Toutefois, le Fonds national de protection du travail ne se limite pas à apporter une aide économique aux coopératives et aux associations professionnelles. Il leur prête en outre l'assistance technique dont elles ont besoin, que leur création soit de date récente ou plus ancienne. Cette assistance technique porte sur les domaines suivants : services consultatifs, organisation de l'entreprise et rationalisation du travail, conseils pour la direction technique de la production, expertise comptable, conseils économiques et financiers, commerciaux et juridiques. L'assistance est octroyée à fonds perdus et peut atteindre au maximum 25 000 pesetas par salarié.

En 1976, l'assistance technique s'est élevée à 46 890 100 pesetas et un total de 29 millions de pesetas est prévu à cette fin dans le XVIème Plan d'investissements. Le Fonds national de protection du travail octroie également une aide aux travailleurs salariés qui souhaitent devenir indépendants, dans leur profession et métier, en s'installant à leur compte, sans être liés à une entreprise quelle qu'elle soit par un contrat de travail. Dans ce cas, l'action du Fonds national de protection du travail est beaucoup plus limitée, car il ne peut seulement aider le travailleur à obtenir des prêts auprès des caisses d'épargne et des banques pour ce faire, le Fonds national de protection du travail donne l'aval indispensable à l'obtention du crédit, et accorde une subvention correspondant au montant total des intérêts ou à la différence entre le taux annuel de 3 p. 100 et les taux pratiqués par les caisses d'épargne ou les banques de crédit. Pour faciliter l'accès à ces prêts, un montant de 15 154 200 pesetas a été dégagé en 1976, et un total de 15 millions de pesetas est prévu à cette fin dans le XVIème Plan d'investissements.

Indépendamment de ces activités visant à la promotion sociale des travailleurs, le Fonds national de protection du travail fournit une assistance à la formation professionnelle, qui comporte les éléments suivants :

Bourses, voyages d'études et autres subventions : organisation de cours spéciaux pour les travailleurs âgés de plus de 40 ans auxquels un salaire est versé à titre d'encouragement, et formation du personnel enseignant affecté à ces cours (montant dépensé en 1976 : 1 004 025 553 pesetas : montant alloué pour 1977 : 980 millions de pesetas).

Subventions au Service de l'emploi et de la formation (promotion professionnelle ouvrière) pour contribuer aux coûts afférents à la promotion professionnelle des travailleurs en général et pour verser des salaires d'encouragement aux travailleurs de plus de 40 ans (montant dépensé en 1976 : 600 millions de pesetas : montant alloué pour 1977 : 678 000 000 de pesetas).

Subventions ou prêts pour la construction et l'équipement de centres expérimentaux de formation pour la promotion sociale (montant dépensé en 1976 : 150 606 124 pesetas : montant alloué pour 1977 : 175 millions de pesetas).

Subventions aux établissements d'enseignement relevant du Ministère du travail, pour contribuer aux coûts afférents à la formation sociale, technique et d'encadrement des travailleurs, de leurs enfants et des membres des coopératives et entreprises fondées sur l'association professionnelle (montant dépensé en 1976 : 34 442 797 pesetas; montant alloué pour 1977 : 30 millions de pesetas).

Aide économique aux salariés âgés de plus de 25 ans pour leur faciliter l'accès aux universités et aux écoles supérieures d'études techniques conformément aux dispositions de la Loi générale sur l'éducation, et pour aider à financer des cours préparatoires aux études universitaires (montant dépensé en 1976 : 11 329 860 pesetas; montant alloué pour 1977 : 20 millions de pesetas).

Enfin on prévoit d'autres subventions, bourses d'études, voyages d'études et autres aides financières pour faciliter la formation communautaire des salariés et autres travailleurs qui souhaitent fonder des entreprises fondées sur l'association professionnelle (montant dépensé en 1976 : 280 000 pesetas; montant alloué pour 1977 : 1 500 000 pesetas).

S'agissant de l'action coopérative, il existe des bourses, des allocations pour voyages d'études et d'autres aides spécifiques qui facilitent la formation coopérative et technique des salariés et autres travailleurs et de leurs enfants (montant dépensé en 1976 : 13 471 323 pesetas; montant alloué pour 1977 : 12 500 000 pesetas).

4) L'Espagne a ratifié le 15 mars dernier la Convention de l'OIT No 142 sur la mise en valeur des ressources humaines (orientation professionnelle et formation professionnelle) elle n'a pas été encore publiée au Boletín Oficial del Estado (Journal officiel), mais elle entrera en vigueur en Espagne le 16 mai 1978 et sera incorporée à la législation nationale à partir de cette date. Les mesures adoptées précédemment par les gouvernements successifs et la législation promulguée à cet effet suivaient dans les grandes lignes les recommandations de la Conférence internationale du Travail No 117, concernant la formation professionnelle, No 101, concernant la formation professionnelle (agriculture), No 126 concernant la formation professionnelle des pêcheurs, No 137, concernant la formation professionnelle des gens de mer, No 87, concernant l'orientation professionnelle et No 99 concernant l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides.

Dans le cadre de la politique éducationnelle générale de l'Espagne, il existe au Ministère du travail une Direction générale de l'emploi et de la promotion sociale qui est responsable de la programmation technique et de la réglementation des activités concernant la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnel, ainsi que la préparation sociale et professionnelle des travailleurs.

Les mesures adoptées ces dernières années en Espagne dans le cadre de la politique de promotion sociale visent à satisfaire deux droits importants du travailleur : d'une part, le droit de bénéficier réellement et pleinement de la culture et de l'éducation, à tous les degrés et niveaux; d'autre part, le droit de participer de façon véritable et adéquate aux bénéfices de l'entreprise.

A cette fin, les activités de promotion sociale ont été menées à bien par deux voies : les Universités du travail et les Ecoles sociales et écoles de formation sociale et le Plan national de formation professionnelle des adultes ; on a également encouragé l'action coopérative et constitué et appuyé des entreprises fondées sur l'association professionnelle qui ont aussi reçu une assistance technique

Les articles 3 et 9 de la Loi 16/1976 sur les relations professionnelles, en date du 3 avril 1976, sont consacrés à la réglementation des contrats de travail aux fins d'une expérience pratique, à la promotion et à la formation professionnelle continue.

Pour la première fois en Espagne, un contrat de travail pourra être conclu dans le cadre d'une expérience pratique par des personnes inscrites à des cours de formation professionnelle du deuxième ou du troisième degré, ou à des cours universitaires (cycles divers). Le contrat sera conçu de façon à permettre à l'intéressé d'acquérir une expérience professionnelle pratique et sera adapté à son niveau d'études ; pour faire en sorte qu'il soit compatible avec celles-ci, le contrat sera conclu exclusivement avec des entreprises préalablement agréées en tant qu'entreprises appropriées pour dispenser cette expérience professionnelle. Il est probable que le Gouvernement décidera prochainement d'étendre le régime juridique de ce contrat aux divers groupes de diplômés de l'Université ceux-ci pourront bénéficier de ce stage pratique une seule fois et devront l'effectuer dans les deux années qui suivent l'obtention du diplôme.

Il est recommandé de soumettre à la négociation collective l'élaboration de mesures visant à permettre aux travailleurs âgés de plus de 16 ans de bénéficier d'une promotion professionnelle et sociale, et l'article 9 de la loi susmentionnée établit quelques garanties minimales concernant les congés, les équipes de travail, la réduction de la durée journalière de travail, le dégrèvement en faveur des entreprises qui organisent des activités de formation ou y participent, etc.

I. UNIVERSITÉS DU TRAVAIL

Dans le domaine de l'éducation et plus précisément dans celui de la formation professionnelle considérée comme un instrument d'éducation sociale, il faut souligner le rôle des universités du travail, définies à l'Article premier de la Loi du 11 mai 1959 comme des établissements d'enseignement chargés de donner une formation professionnelle et technique aux travailleurs espagnols et d'élever leur niveau général, au plan culturel et humain, pour leur permettre de prétendre à n'importe quel poste.

Les cours d'enseignement général et de formation professionnelle dispensés par les universités du travail, au cours de la période sur laquelle porte le questionnaire, peuvent être classés en deux grandes catégories :

1. COURS POUR LES JEUNES · Il s'agit de cours programmés s'adressant à des élèves qui sont tous boursiers et dispensés soit dans des Centres du Service, soit dans d'autres centres nationaux (sous la supervision d'un directeur d'études), selon les circonscriptions universitaires.

- 1.1. Cours dispensés dans les Centres du Service : Ces centres assurent un enseignement à tous les niveaux : enseignement général de base, baccalauréat unifié polyvalent, cours d'orientation universitaire, formation professionnelle des premier et deuxième degrés; études universitaires dans la branche mécanique; diplômés de l'Université.
- 1.2. Cours dispensés à des stagiaires sous la supervision de directeurs d'études selon les circonscriptions universitaires : Ils portent sur des études universitaires correspondant aux trois cycles de l'enseignement universitaire définis à l'article 31 de la Loi générale sur l'éducation. Ce système permet en outre de suivre des cours préparant au baccalauréat, des cours de formation professionnelle du deuxième degré et de faire d'autres études qui exigent le baccalauréat ou un diplôme équivalent.

2. COURS POUR ADULTES · Le principal objectif des universités du travail, tel qu'il est défini dans la Loi du 11 mai 1959 précitée, est de dispenser des cours visant à faciliter la promotion professionnelle et sociale des travailleurs espagnols, adolescents ou adultes, et à élever leur niveau d'instruction. S'agissant des adultes, on peut distinguer entre :

- 2.1. Cours programmés : Il s'agit de cours organisés selon un programme d'enseignement établi par le Ministère de l'éducation et des sciences, dont le but direct est l'obtention d'un diplôme académique. Les cours assurent un enseignement aux niveaux suivants : enseignement élémentaire, formation professionnelle du premier degré, certificat d'études primaire, préparation à l'examen d'attitude professionnelle, alphabétisation.
- 2.2. Cours d'enseignement professionnel pour adultes · Sans suivre un programme d'enseignement établi par le Ministère de l'éducation et des sciences, ces cours ont pour objectif général de donner une meilleure préparation technique aux personnes destinées à occuper différents emplois.

3. NOMBRE DE PERSONNES BÉNÉFICIAIRES DES COURS DE FORMATION

Année scolaire 1975-1976

Nombre total d'adolescents ayant suivi les cours des centres du système : 30 190 (hommes, 23 722; femmes, 5 468)

Nombre d'adolescents formés sous la supervision d'un directeur d'études : 4 106 (hommes, 2 737; femmes, 1 369)

Adultes : cours programmés 2 618; non programmés 9 213, pour 477 cours

Année scolaire 1976-1977

Nombre total d'adolescents suivant des cours programmés : 30 343

Nombre d'adultes suivant des cours programmés : 2 253

Nombre total de personnes (adolescents et adultes) suivant des cours programmés : 33 096 (hommes, 24 824; femmes, 8 272)

Nombre de personnes qui font des études universitaires sous la responsabilité d'un directeur d'études en bénéficiant du régime de bourses des Universités du travail, dans les diverses circonscriptions universitaires espagnoles : 5 548

Nombre de personnes (adolescents et adultes) suivant des cours non programmés : deuxième semestres 1976 (5 317 personnes pour 290 cours); premier semestre de 1977 (3 534 personnes pour 200 cours)

Cours spéciaux 1976/77 : 1 928 personnes pour 87 cours

Enfin, il convient de signaler que, pour l'année scolaire 1976-1977, la Direction générale des services sociaux a décidé, le 7 janvier 1976, d'octroyer 14 700 nouvelles bourses pour remplir les places vacantes dans les Universités du travail, qui s'ajouteront aux bourses octroyées pour les années précédentes et qui ont été renouvelées.

II. SERVICE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Le Service de l'emploi se charge du placement et de la promotion professionnelle et sociale des travailleurs, il remplace le Programme de promotion professionnelle ouvrière instauré en 1964 par le Ministère du travail pour une durée de quatre ans. Ce programme visait à assurer la promotion sociale du travailleur (agé de plus de 18 ans) en lui donnant une formation spécialisée (qualifications, recyclage ou perfectionnement).

Le programme a été prorogé deux fois de quatre ans et, il est devenu par le Décret 3216/1973 du 21 décembre, le Service de la formation. Enfin, pour coordonner de façon satisfaisante la politique de l'emploi et la formation professionnelle, les services de l'emploi relevant désormais du Ministère du travail (dispositions de Décret-Loi 1/1975 du 22 mars, complétées par le Décret 2357/1975 du 12 septembre 1975), la responsabilité du placement a été confiée au Service de l'emploi et de la formation, qui dépend de la Direction générale de l'emploi et de la promotion sociale.

Les objectifs fixés en matière de formation sont les suivants

Organiser, promouvoir, suivre et contrôler toutes les activités que le Service devra mener dans les domaines ci-après :

Orientation professionnelle et technique

Emploi

Placement des travailleurs

S'agissant de l'orientation professionnelle et technique, le Service de l'emploi et de la formation (Promotion professionnelle ouvrière) dispose de centres d'orientation professionnelle qui travaillent en coordination avec les Agences de l'emploi.

Il existe des centres de ce type à Madrid, La Coruña, Bilbao, Alicante, Valence et Malaga, et on prévoit d'en ouvrir dans d'autres provinces. Ils sont dotés d'un personnel technique et auxiliaire spécialisé.

Les programmes de formation visent avant tout à donner aux travailleurs la possibilité d'améliorer leur situation professionnelle en acquérant une spécialisation.

1 631 004 salariés ont reçu une formation depuis le lancement du programme en 1964 et le nombre des personnes qui sont actuellement en cours de formation dépasse 200 000. Pour ce qui est des résultats obtenus en ce qui concerne l'amélioration de la situation des intéressés, il apparaît que d'après une enquête portant sur tous les stagiaires qui ont suivi des cours de formation dans des branches industrielles et le secteur des services 70 p. 100 environ occupaient trois mois plus tard, un emploi correspondant à la formation qu'ils avaient reçue.

Stagiaires formés de 1964 à 1976

| | |
|--|-----------|
| Service de l'emploi et de la formation (Promotion professionnelle ouvrière) | 502 275 |
| Promotion professionnelle ouvrière (emploi) | 170 110 |
| Promotion professionnelle des travailleurs | 502 709 |
| Total | 1 031 394 |

Les cours sont dispensés par les centres qui peuvent être permanents, semi-permanents, mobiles et associés. Les trois premiers font partie intégrante du Service de l'emploi et de la formation (Promotion professionnelle ouvrière). Les centres associés relèvent d'organismes, institutions ou entreprises diverses qui, moyennant des subventions octroyées par le Fonds national pour la protection du travail, organisent des cours de formation professionnelle à l'intention des salariés, conformément à des plans et objectifs préalablement établis.

Nombre de Centres

| | |
|-----------------------------------|-------|
| Centres permanents | 35 |
| En activité | 21 |
| Construits | 3 |
| En construction | 1 |
| Travaux soumis à adjudication | 10 |
| Centres semi-permanents | 112 |
| (39 en construction) | |
| Centres mobiles | 1 403 |
| Centres associés | 1 241 |

Enfin, il y a lieu de signaler que l'on prévoit pour l'avenir :

De maintenir le niveau de formation actuel et de parvenir à réaliser en permanence l'équilibre entre la formation et les besoins en matière d'emploi

De faciliter et de systématiser cette année (1977) la formation professionnelle de travailleurs hautement qualifiés, au moyen d'un plan spécial, le Programme de promotion professionnelle de haute qualification

De mettre cette année (1977) une assistance technique à la disposition des entreprises, pour leur permettre d'assurer la formation continue de leurs employés

D'intensifier les programmes de formation destinés aux professeurs.

III. ECOLES SOCIALES

Créées par le Ministère du travail à partir de 1925 et rattachées de préférence aux centres universitaires, ces écoles ont entrepris dans le cadre de la politique d'éducation populaire, une oeuvre de vulgarisation et de diffusion de la culture et des techniques ouvrières et sociales, au moyen de cours réguliers, de stages sur des sujets précis, de cycles de conférence et de publications.

Elles sont maintenant au nombre de 12 et se sont de plus en plus spécialisées et développées, comme en témoignent leurs plans d'études, dont le dernier, adopté par Arrêté du 7 avril 1967, leur donne le statut de centres pédagogiques spécialisés. Le monde complexe du travail dans ses aspects humains et matériels est leur thème spécifique d'étude, et est analysé de façon systématique et progressive (trois cours étant prévus à cet effet) sous les angles historique, juridique, médical, sociologique, économique et administratif. On a ainsi pu non seulement donner une formation aux travailleurs adultes qui désiraient se perfectionner sur le plan personnel, mais aussi former de véritables professionnels qui, face à la demande croissante des entreprises et du monde du travail ont obtenu des emplois, dans une vaste gamme de professions, où leurs aptitudes et leurs connaissances sont appréciées et recherchées : ce sont les Diplômés sociaux, dont les fonctions et la catégorie professionnelle ont été réglementées par étapes successives, qu'ils soient employés par des entreprises ou qu'ils travaillent à leur compte.

Les études ont été récemment réorganisées dans ces écoles par l'Arrêté du 30 novembre 1973.

Les effectifs des 12 centres sont indiqués dans le tableau ci-après

| <u>Années</u> | <u>Inscrits</u> | <u>Ayant terminé les études</u> | <u>Nombre de diplômes décernés</u> |
|----------------------------------|-----------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Année scolaire 1974/75 ... 1 255 | 9 984 | 950 | 1 304 |
| Année scolaire 1975/76 ... 1 752 | 10 515 | 1 600 | 1 073 |

Il existe un autre centre pédagogique qui dépend du Ministère du travail : c'est l'Ecole de formation sociale des travailleurs, créée par l'Arrêté du 7 février 1942, qui a pour objet de familiariser les travailleurs avec la législation sociale et de leur inculquer la notion sociale du travail, en leur montrant la place des travailleurs dans la communauté nationale et en facilitant leur accès au monde de la culture.

Cette école assure actuellement une formation multiple : a) formation sociale b) formation des travailleurs et des cadres c) formation coopérative d) formation de cadres moyens, administratifs et industriels e) méthodes et temps f) planification et contrôle de la production g) valorisation des emplois et des salaires h) direction i) spécialisation à la vente.

1 426 personnes ont suivi ces cours en 1975 1 422 en 1976, 794 en 1977 (de janvier à octobre seulement).

5) En Espagne, les travailleurs sont dûment protégés contre le licenciement individuel et contre les licenciements collectifs pour cause économique, considérés par la loi comme un "moyen de régulariser la situation de l'emploi".

Les dispositions qui régissent le licenciement sont celles du Décret-Loi royal 17/77 du 4 mars, relatif aux relations de travail.

Si un licenciement individuel est déclaré injustifié par le Conseil de prud'hommes, le travailleur a le droit d'être réintégré dans l'entreprise et en cas de refus de la part de celle-ci, il a droit à une indemnité que le juge fixe à sa discrétion compte tenu de l'ancienneté, de la situation de famille, de l'âge, des chances de retrouver un emploi, etc., de l'intéressé; l'indemnité ne pourra être inférieure à deux mois de salaire par année de service ni supérieure à cinq annuités.

Si l'entreprise emploie moins de 25 travailleurs permanents, le juge de la juridiction du travail pourra à sa discrétion, abaisser le plafond fixé compte tenu des circonstances particulières.

Ces indemnités sont versées sans préjudice de l'allocation de chômage à laquelle a droit le travailleur.

La réintégration dans son emploi est laissée au choix du travailleur lorsqu'il s'agit d'un délégué syndical.

Les licenciements collectifs pour cause économique s'effectuent selon une procédure différente de celle qui est appliquée en cas de licenciement individuel, encore que les principes de la gratuité, de la rapidité et de la facilité d'accès à cette procédure soient à peu près identiques. En tout état de cause, l'intervention de la juridiction du travail (au niveau de la province ou au niveau national, selon le cas) est indispensable. Cette juridiction est la seule autorité compétente pour rejeter ou accepter la demande de licenciement faite par l'entreprise et elle doit préalablement demander à l'entreprise tous les renseignements utiles, et se renseigner également auprès des syndicats, des organismes pour l'emploi et des institutions, publiques ou privées, à caractère économique; le travailleur peut s'adresser en dernier ressort à la Cour d'appel du travail qui fixera l'indemnité à laquelle il a droit.

Ces dernières années, les dirigeants se sont montrés hostiles à l'application des normes rigides pour ce qui est de la réorganisation de l'emploi à l'intérieur de l'entreprise, invoquant les préjudices et les coûts qu'une législation aussi protectrice en matière de licenciement pourrait entraîner. Les travailleurs, au contraire, veulent absolument conserver cette ancienne législation qui protège leurs droits et leurs intérêts.

Le Gouvernement espagnol a l'intention d'élaborer les dispositions légales nécessaires pour régulariser la situation en ce qui concerne le droit de grève et de lock-out, et de les présenter aux Cortès pour approbation.

ou assimilée, cette dernière étant celle des personnes qui, ayant terminé leur service militaire, ne peuvent être réintégrées dans leur entreprise parce que l'autorisation a été donnée de fermer celle-ci et des personnes dont le contrat de travail a été annulé ou suspendu en raison d'une incapacité de travail temporaire donc pour une raison indépendante de leur volonté: 2) avoir versé sa cotisation pendant au moins six mois, au cours des 12 mois précédant immédiatement la date de l'arrêt de travail définitif ou provisoire, ou de la réduction de la journée normale de travail, ou du nombre de journées 3) avoir été expressément déclaré en situation légale de chômage involontaire par décision de l'autorité du travail compétente, dans un dossier ouvert à la demande des travailleurs ou des employeurs (licenciement collectif pour cause économique) ou par une déclaration prononcée en arrêt définitif, de licenciement injustifié.

En contrepartie de l'augmentation du montant et de la durée de perception de l'allocation, les nouvelles dispositions prévoient un contrôle plus rigoureux pour éviter les fraudes éventuelles, de la part des travailleurs tout autant que des employeurs, qui donnent lieu à une perception illégale de l'allocation.

Le refus d'un travailleur qui remplit manifestement les conditions requises pour être qualifié de chômeur, d'une offre d'emploi convenable, c'est-à-dire qui correspond à ses aptitudes physiques ou professionnelles, est une cause suffisante pour justifier la perte du droit à la perception de l'allocation.

Par ailleurs, l'employeur qui engage un travailleur bénéficiant de l'allocation de chômage ou d'aides sociales motivées par sa situation de chômeur commet une infraction grave passible d'une amende de 5 001 à 100 000 pesetas. De la même manière, la perception frauduleuse des allocations de chômage par le bénéficiaire entraînera la perte du droit auxdites allocations.

D'aucuns soutiennent que l'assurance chômage n'offre une solution satisfaisante qu'au problème du chômage dit "frictionnel" ou du chômage "saisonnier", mais qu'elle est par contre inefficace en cas de chômage "technique" ou "structurel". Pour contribuer à remédier à cette dernière situation, l'Etat prend, comme dans d'autres pays, certaines mesures complémentaires qui, à l'heure actuelle, ne sont pas suffisamment coordonnées entre elles. C'est ce qui explique que la législation en vigueur accorde en même temps, "d'autres prestations complémentaires et bénéfiques indirects", en relation étroite avec la protection assurée par l'allocation de chômage, qui a déjà été mentionnée.

Ainsi, en plus de l'aide octroyée aux travailleurs sans emploi par l'assurance chômage, le quinzième plan d'investissements du Fonds national de la protection du travail (correspondant à l'année 1976) a alloué 3 611 900 000 pesetas à la protection générale contre le chômage et le Plan complémentaire approuvé la même année et appliqué aux mêmes fins par le Fonds national doit affecter aux mêmes fins 3 178 100 000 pesetas supplémentaires. Ces deux postes inscrits au budget représentaient pendant l'exercice financier mentionné un montant total de 6 790 000 000 de pesetas.

ou assimilée, cette dernière étant celle des personnes qui, ayant terminé leur service militaire, ne peuvent être réintégrées dans leur entreprise parce que l'autorisation a été donnée de fermer celle-ci et des personnes dont le contrat de travail a été annulé ou suspendu en raison d'une incapacité de travail temporaire donc pour une raison indépendante de leur volonté: 2) avoir versé sa cotisation pendant au moins six mois, au cours des 12 mois précédant immédiatement la date de l'arrêt de travail définitif ou provisoire, ou de la réduction de la journée normale de travail, ou du nombre de journées: 3) avoir été expressément déclaré en situation légale de chômage involontaire par décision de l'autorité du travail compétente, dans un dossier ouvert à la demande des travailleurs ou des employeurs (licenciement collectif pour cause économique) ou par une déclaration prononcée en arrêt définitif, de licenciement injustifié.

En contrepartie de l'augmentation du montant et de la durée de perception de l'allocation, les nouvelles dispositions prévoient un contrôle plus rigoureux pour éviter les fraudes éventuelles, de la part des travailleurs tout autant que des employeurs, qui donnent lieu à une perception illégale de l'allocation.

Le refus d'un travailleur qui remplit manifestement les conditions requises pour être qualifié de chômeur, d'une offre d'emploi convenable, c'est-à-dire qui correspond à ses aptitudes physiques ou professionnelles, est une cause suffisante pour justifier la perte du droit à la perception de l'allocation.

Par ailleurs, l'employeur qui engage un travailleur bénéficiant de l'allocation de chômage ou d'aides sociales motivées par sa situation de chômeur commet une infraction grave passible d'une amende de 5 001 à 100 000 pesetas. De la même manière, la perception frauduleuse des allocations de chômage par le bénéficiaire entraînera la perte du droit auxdites allocations.

D'aucuns soutiennent que l'assurance chômage n'offre une solution satisfaisante qu'au problème du chômage dit "frictionnel" ou du chômage "saisonnier", mais qu'elle est par contre inefficace en cas de chômage "technique" ou "structurel". Pour contribuer à remédier à cette dernière situation, l'Etat prend, comme dans d'autres pays, certaines mesures complémentaires qui, à l'heure actuelle, ne sont pas suffisamment coordonnées entre elles. C'est ce qui explique que la législation en vigueur accorde en même temps, "d'autres prestations complémentaires et bénéfiques indirects", en relation étroite avec la protection assurée par l'allocation de chômage, qui a déjà été mentionnée.

Ainsi, en plus de l'aide octroyée aux travailleurs sans emploi par l'assurance chômage, le quinzième plan d'investissements du Fonds national de la protection du travail (correspondant à l'année 1976) a alloué 3 611 900 000 pesetas à la protection générale contre le chômage et le Plan complémentaire approuvé la même année et appliqué aux mêmes fins par le Fonds national doit affecter aux mêmes fins 3 178 100 000 pesetas supplémentaires. Ces deux postes inscrits au budget représentaient pendant l'exercice financier mentionné un montant total de 6 790 000 000 de pesetas.

Il convient de signaler que le Décret-Loi Royal 17/1977 du 4 mars, relatif aux relations de travail (qui traite de la réorganisation interne de l'emploi, du droit de grève et de lock-out) a fait l'objet de critiques tant de la part des entreprises que de la part des ouvriers, bien qu'il soit appliqué avec une grande souplesse, à l'avantage des deux parties.

Si d'un côté on a assoupli les normes régissant la réorganisation interne de l'emploi, augmentant ainsi les possibilités de procéder à des licenciements individuels lorsqu'ils paraissent justifiés, d'un autre côté cependant il est plus facile de recourir à la grève car le droit de grève peut être exercé dans un climat de plus grande tolérance. Les chiffres suivants, qui rendent compte du nombre de grèves enregistrées récemment, en attestent : en 1973, 931 conflits du travail ont éclaté, touchant 357 523 travailleurs; les chiffres correspondant étaient pour 1974, 2 290 conflits et 685 100 travailleurs, 3 156 conflits touchant 647 100 travailleurs en 1975, et enfin 40 179 conflits touchant 2 463 500 travailleurs en 1976.

Pour l'année 1977, on observe un recul très net du nombre de conflits du travail qui est estimé, en décembre de ladite année, à environ la moitié du nombre de conflits ayant éclaté en décembre 1976.

6) La législation garantissant la protection du travailleur contre le chômage a été remaniée plusieurs fois et s'est donc grandement améliorée.

L'assurance chômage est régie par le Décret-Loi 15/1976 du 10 août 1976, qui modifie la base des cotisations et perfectionne la protection en cas de chômage, et par l'Arrêté du 7 septembre 1976, portant amendement de l'Arrêté du 5 mai 1967, qui établit des règles pour le versement et le développement des prestations d'assurance chômage dans le cadre du régime général de la sécurité sociale.

Ces dispositions marquent un progrès, tant pour ce qui est des garanties données au travailleur face à la perte de salaire résultant de son inactivité forcée, que pour ce qui est de l'amélioration des mesures visant à éliminer progressivement les cas où un travailleur qui n'y a pas droit perçoit indûment des allocations de chômage. La base des cotisations sur laquelle le montant de l'indemnité est calculé a été modifiée pour suivre les hausses du salaire de référence. De même, la durée de perception de l'allocation a augmenté (auparavant 6 mois, avec une prolongation de 6 mois), le travailleur pouvant maintenant bénéficier d'une deuxième prolongation, et donc percevoir l'allocation pendant 13 mois au total.

Pendant la période initiale et la première prolongation, l'allocation représente 75 p. 100 du salaire de base et ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum interprofessionnel qui est établi et révisé périodiquement en fonction des variations de l'indice du coût de la vie. Par contre, au cours de la deuxième prolongation, l'allocation ne représentera que 60 p. 100 du salaire de base.

Pour avoir droit à l'allocation de chômage, il faut remplir les conditions suivantes : 1) être affilié à la Sécurité sociale, être en situation régulière

Le chômage enregistré, c'est-à-dire le nombre de travailleurs sans emploi qui ont eu recours à des bureaux de placement pour trouver un emploi et s'y sont inscrits comme chômeurs, atteignait au 31 décembre 1976 un total de 447 507 travailleurs.

Le nombre de travailleurs assistés, c'est-à-dire ceux qui, se trouvant involontairement sans emploi et remplissant les conditions requises, ont perçu l'allocation de chômage, était, au 31 décembre 1974, de 95 525; les chiffres correspondants pour 1975 et 1976 étaient respectivement de 136 235 et 246 750 travailleurs.

En confrontant les chiffres précédents on peut arriver à la conclusion suivante: étant donné que le nombre de bénéficiaires de l'allocation de chômage était en décembre 1976 de 246 750 travailleurs et que le nombre de travailleurs inscrits comme chômeurs dans les bureaux de placement s'élevait à 447 507, on peut considérer que l'allocation de chômage a été versée, à peu de chose près, à sensiblement plus de la moitié des chômeurs, en particulier si l'on tient compte du fait que les demandeurs d'emploi inscrits dans les bureaux de placement n'ont pas tous droit à l'allocation de chômage, et qu'un grand nombre de travailleurs au chômage ayant droit à l'allocation ne l'ont pas touchée, faute d'en avoir fait la demande, par négligence ou manque d'information.

Pour compléter les renseignements ci-dessus, il y a lieu de signaler qu'en 1975, 59 549 étrangers ont travaillé en Espagne et, en 1976, 67 338.

En ce qui concerne le chômage, la Sécurité sociale a dépensé les montants ci-après au titre des allocations (en millions de pesetas) : 1970 : 3 826,3; 1971 : 6 588,6; 1972 : 6 556,1; 1973 : 8 432,5; 1974 : 11 675,1; 1975 : 29 001,5; 1976 : 33 695.

Les montants figurant au tableau ci-après ont été consacrés aux activités de promotion sociale :

| | <u>Montants investis</u> <u>en 1976</u> | <u>Montants prévus</u> <u>pour 1977</u> |
|---|--|--|
| Cours de promotion professionnelle des travailleurs | 1 004 025 553 | 980 000 000 |
| Service de l'emploi et formation (Promotion professionnelle ouvrière) | 600 000 000 | 678 000 000 |
| Centres expérimentaux | 150 606 000 | 175 000 000 |
| Formation des cadres et formation sociale | 34 442 797 | 30 000 000 |
| Accès à l'université et aux écoles techniques supérieures | 11 329 860 | 20 000 000 |
| Assistance technique | 46 893 100 | 29 000 000 |
| Travailleurs indépendants | 15 154 200 | 15 000 000 |
| Entreprises-associations professionnelles : formation | 280 000 | 1 500 000 |

| | <u>Montants investis en 1976</u> | <u>Montants prévus pour 1977</u> |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Entreprises-associations profession- nelles : prêts | 303 493 106 | 376 000 000 |
| Cours coopératifs "Fédération natio- nale des coopératives" | 11 000 000 | 10 000 000 |
| Cours coopératifs "Institut du Minis- tère du travail" | 2 471 323 | 2 500 000 |
| Prêts coopératifs | 1 104 502 041 | 964 000 000 |
| | <hr/> | <hr/> |
| TOTAL | 3 284 198 104 | 3 281 000 000 |

**ARTICLE 7 : DROIT A DES CONDITIONS DE
TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES**

A.

1. Dispositions les plus importantes

Loi du 16 octobre 1942 sur la réglementation du travail, qui a donné lieu à :

L'élaboration de règlements et d'ordonnances professionnels pour tous les secteurs de la production

L'obligation d'établir un règlement intérieur écrit pour les entreprises de plus de 50 travailleurs permanents

Loi du 26 janvier 1944 : Contrat de travail

Législation concernant les conventions collectives syndicales du travail :

Loi 38/1973 du 19 décembre, et Arrêté ministériel du 21 janvier 1974 établissant les règles d'application et d'extension de ladite loi

Décret-Loi royal 17/1977 (troisième partie uniquement) en date du 4 mars

Décret 2310/1970 du 20 août, sur les droits politiques et professionnels de la travailleuse

Décret 2380/1973 du 17 août, réglementant le salaire

Arrêté du 22 novembre 1973 portant extension du décret précédent

Décret du 20 décembre 1974 concernant l'harmonisation des conditions de salaire définies par des ordonnances professionnelles et des conventions collectives

Loi 16/1976 du 3 avril, sur les relations professionnelles

Décret-Loi royal 17/1977 du 4 mars, sur les relations professionnelles

Décret royal 2499/1977 du 23 septembre, portant révision du salaire minimum interprofessionnel pour la période comprise entre le 1er octobre 1977 et le 31 mars 1978

2. La Loi sur les relations professionnelles actuellement en vigueur stipule au paragraphe 1 de l'article 28 que l'Etat garantira un salaire minimum interprofessionnel dont le montant dépendra étroitement des niveaux atteints par le développement économique national, mais qui devra permettre, dans tous les cas, au travailleur et à sa famille de mener une existence décente.

D'autre part, la même loi prévoit dans sa deuxième partie que le salaire minimum interprofessionnel sera fixé annuellement compte tenu, entre autres facteurs, des indices officiels du coût de la vie, de la productivité nationale moyenne, de l'augmentation de la part du travail dans le revenu national et de la conjoncture générale de l'économie. Ledit salaire devra être révisé si, sur une période de six mois, l'indice général du coût de la vie augmente de 5 p. 100 au moins.

En d'autres termes, en vertu de cette loi, la révision sera, au minimum, une révision annuelle prenant effet au 1er avril et si, au cours d'un semestre, l'indice du coût de la vie augmente de 5 p. 100, il y aura une autre révision qui prendra effet au 1er octobre.

Le salaire minimum interprofessionnel est uniquement un salaire garanti qui ne dépend pas des niveaux qui peuvent être fixés par règlement, ordonnance ou convention. Et il n'y a pas lieu de lier les révisions salariales des conventions aux augmentations de ce salaire minimum.

Actuellement, le salaire minimum interprofessionnel, fixé par le Décret royal du 23 septembre 1977, est de 500 pesetas par jour, soit 15 000 pesetas par mois, et concerne environ 300 000 travailleurs.

La procédure généralement suivie pour l'établissement de la rémunération résulte de l'accord passé entre partenaires économiques et sociaux au moyen de conventions collectives du travail, conformément aux dispositions de la Loi 38/1973 du 19 décembre, et du Décret ministériel du 21 janvier 1974.

Les directives fondamentales suivies par les partenaires en matière de négociations salariales sont les suivantes :

- a) Liberté de négociation quant au pourcentage de l'augmentation salariale;
- b) Durée minimum un an;
- c) Interdiction, tant que la convention est en vigueur, de procéder à des révisions salariales non prévues dans ladite convention.

La situation économique du pays a imposé la publication du Décret-Loi 43/77 du 25 novembre qui fixe des critères pour que la croissance de la masse salariale n'excède pas 22 p. 100 en 1978 par rapport au chiffre de 1977 et qui prévoit un traitement plus favorable pour les salaires les plus bas de façon à ce que 50 p. 100 de l'augmentation soit réparti de manière linéaire. Ce critère de limitation de la masse salariale pourra être révisé le 1er juillet 1978, si l'augmentation des prix à la consommation en juin de ladite année dépasse 11,5 p. 100 par rapport au mois de décembre 1977. Les limites fixées par le Décret-Loi ont un caractère obligatoire pour l'Administration et les entreprises et institutions financières publiques et une valeur indicative pour les entreprises privées, bien que ces dernières soient tenues, pour bénéficier des avantages du Décret-Loi, de se conformer à ses dispositions.

Pour les secteurs économiques de la production et les zones territoriales où il n'existe pas de conventions collectives du travail, la fixation de la rémunération peut être faite par l'Administration, au moyen de l'ordonnance professionnelle correspondante, conformément aux dispositions de la Loi sur la réglementation du travail du 16 octobre 1942 (article 28 du Décret-Loi royal sur les relations professionnelles du 4 mars 1977).

Les ordonnances professionnelles sont donc des réglementations salariales sectorielles qui, dans la pratique, ne s'appliquent, comme garantie au deuxième degré, qu'aux zones marginales du secteur où il n'existe pas de convention collective.

Les révisions salariales effectuées selon cette procédure n'ont pas de périodicité fixe et correspondent en général à la moyenne pondérée des conventions en vigueur dans le secteur.

3. Les éléments de la rémunération distincts du salaire ordinaire sont réglementés de façon générale par le Décret 2380/73 du 17 août, qui réglemente le salaire et, de façon plus précise, dans les diverses conventions collectives du travail.

Il faut remarquer qu'en application des dispositions de la Loi sur les relations professionnelles, les travailleurs ont droit, au minimum, à deux sursalaires annuels équivalant à 21 jours de salaire, qui sont versés aux mois de juillet et de décembre, mais il faut souligner que le montant de chacun de ces sursalaires équivaut en général à 30 jours de salaire.

Parmi les compléments salariaux on compte la prime d'ancienneté, qui consiste en une augmentation du salaire de base dont le pourcentage varie selon que le système adopté porte sur des périodes de deux, trois ou cinq ans.

Il existe aussi une prime individuelle attribuée en fonction des connaissances ou des qualités spéciales du travailleur, en particulier s'il a des diplômes professionnels, s'il connaît des langues étrangères, etc.

Il faut souligner également qu'il existe des primes pour travaux pénibles, toxiques, dangereux, etc., qui consistent en une augmentation du salaire de base du travailleur, de même que le sursalaire de nuit pour les travaux effectués entre 10 heures du soir et 6 heures du matin, qui entraîne une majoration représentant au minimum 20 p. 100 du salaire.

Il existe également des primes de rendement et de qualité (bonifications et encouragements), par lesquelles on rétribue une quantité ou une qualité supérieure aux normes dans le travail fourni.

Les travailleurs auxquels on demande un rendement supérieur au rendement habituellement requis dans les systèmes de rétribution au temps devront recevoir un salaire supérieur au salaire fixé pour le salaire au temps, ce dernier étant majoré, au minimum, dans les proportions fixées par les règlements ou ordonnances professionnelles ou par les conventions collectives et qui s'élèvent à 25 p. 100 au moins.

Dans les provinces situées hors de la péninsule les travailleurs ont droit à une prime de résidence.

4. Pour ce qui est de l'évolution du salaire minimum, les statistiques suivantes sont en elles-mêmes significatives :

| Date d'entrée en vigueur | Pesetas | Augmentation | Augmentation du coût de la vie |
|-----------------------------|---------|--------------|-----------------------------------|
| 1 1 63 | 60 | - | - |
| 1 10 66 | 84 | 40,0 | 32,8 |
| 1 10 67 | 96 | 14,3 | 7,1 |
| 1 1 69 | 102 | 6,3 | 5,4 |
| 1 4 70 | 120 | 17,6 | 4,3 |
| 1 4 71 | 136 | 13,3 | 8,0 |
| 1 4 72 | 156 | 14,7 | 8,5 |
| 1 4 73 | 186 | 19,2 | 8,1 |
| 1 4 74 | 225 | 21,0 | 15,7 |
| 1 4 75 | 280 | 24,4 | 17,3 |
| 1 4 76 | 345 | 23,2 | 15,9 |
| 1 10 76 | 380 | 10,1 | 9,6 |
| 1 4 77 | 440 | 15,8 | 11,9 |
| 1 10 77 | 500 | 13,6 | |

5. Le Décret du 20 août 1970 concernant les droits professionnels de la travailleuse établit que celle-ci a le droit de participer à la vie professionnelle, à égalité avec l'homme sur le plan juridique, et de percevoir à ce titre une rémunération identique; la Loi sur les relations professionnelles du 8 avril 1976 stipule que la travailleuse, quel que soit son état civil, pourra remplir tous les emplois et exercer les droits correspondants, à égalité avec l'homme, y compris en ce qui concerne sa rémunération; la loi prévoit également une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

D'autre part, la Loi du 19 décembre 1973 stipule que les conventions collectives ne seront pas reconnues si elles comprennent des clauses qui impliquent une discrimination sexuelle au niveau des salaires.

6. On ne peut vraiment pas dire qu'il y ait eu des difficultés pour l'application des dispositions du Pacte, étant donné qu'avant la ratification dudit pacte la législation espagnole garantissait déjà aux travailleurs les conditions de rémunération visées dans le Pacte, comme il ressort des paragraphes précédents.

B.

1. Principales dispositions concernant la sécurité et l'hygiène du travail

Dispositions générales :

Ordonnance générale sur la sécurité et l'hygiène du travail, approuvée par Arrêté du 9 mars 1971 (on envisage actuellement de modifier cet arrêté).

Décret du 10 août 1976 concernant la réglementation des services et organismes de sécurité et d'hygiène du travail.

Décret du 11 mars 1971 sur les Comités de sécurité et d'hygiène du travail.

Arrêté du 9 décembre 1975 concernant les relations entre les Comités d'entreprise et les Comités de sécurité.

Règlement sur les travaux interdits aux femmes et aux adolescents parce qu'ils sont dangereux ou insalubres, approuvé par le Décret du 26 juillet 1957.

Arrêté du 26 août 1940 concernant l'éclairage sur les lieux de travail.

Arrêté du 28 janvier 1958 interdisant le travail de fond aux adolescents âgés de moins de 18 ans.

Arrêté du 2 février 1961 interdisant de soulever à bras des charges dont le poids dépasse 80 kgs.

Arrêté du 2 août 1900 portant création d'une série de mécanismes préventifs contre les accidents de travail.

Dispositions sectorielles ou spécifiques

Règlement sur l'hygiène des mines, approuvé par le Décret du 23 août 1934.

Arrêté du 14 septembre 1959 et décision du 15 février 1977 concernant la fabrication et l'emploi du benzène et de ses dérivés.

Décret du 19 février 1926 et Loi du 28 mai 1931 interdisant l'emploi de la céruse et des dérivés du plomb dans des travaux de peinture intérieure.

Arrêté du 22 décembre 1959 relatif à la protection contre la radioactivité.

Arrêté du 19 septembre 1945 concernant la salubrité des conditions de travail dans l'industrie de l'alfa.

Règlement, approuvé par le Décret du 20 mai 1965, concernant la sécurité des travaux réalisés dans des caisses ou chambres à air comprimé.

Règlement du 6 février 1971 concernant la sécurité, l'hygiène et le bien-être des arrimeurs.

Les ordonnances ou règlements concernant les différents secteurs ou activités, où sont énoncées les normes concernant chaque secteur, comme par exemple le Chapitre XVI de l'Ordonnance du 28 août 1970 sur la construction, la verrerie et la céramique.

Les conventions collectives, où sont développées les dispositions des ordonnances ou règlements, conformément à la Loi du 19 décembre 1973 et au Chapitre III du Décret-Loi du 4 mars 1977.

Le chapitre consacré à la sécurité et à l'hygiène dans les règlements applicables à l'intérieur des entreprises.

2. La promotion, la supervision ou l'inspection de la sécurité et l'hygiène du travail sont confiées aux organismes suivants :

Le Conseil supérieur de l'hygiène et de la sécurité du travail, qui constitue la plus haute instance en matière de consultation, de promotion et d'établissement des directives générales de sécurité et d'hygiène.

La Direction générale du travail, qui est chargée de l'organisation, de l'orientation et du développement des mesures concernant la sécurité et l'hygiène.

Le Service général de sécurité et d'hygiène, qui fait partie de la Direction générale du travail et a pour fonctions d'élaborer les dispositions régissant la sécurité et l'hygiène du travail, d'homologuer les moyens de protection personnelle et de déterminer les mesures préventives qui doivent être respectées sur les lieux de travail.

L'Inspection du travail, qui doit veiller à l'application des normes concernant la sécurité et l'hygiène du travail.

Le Service social d'hygiène et de sécurité du travail, qui est un organisme technique d'étude, de recherche, de formation, de consultations et de mise en oeuvre des mesures qui lui sont confiées dans les domaines de la médecine du travail, de la sécurité du travail et de l'hygiène industrielle; ce service dépend du Service général de sécurité et d'hygiène de la Direction générale du travail et de l'Inspection du travail.

L'Institut national de médecine et de sécurité du travail, qui fait partie du Service social d'hygiène et de sécurité du travail.

L'Organisation des services de médecine du travail, qui fait également partie du Service social d'hygiène et de sécurité du travail.

Les Instituts régionaux du Service social d'hygiène et de sécurité du travail, qui remplissent les fonctions de centres de consultations et de formation dans leurs zones d'influence respectives.

Les Conseils provinciaux d'hygiène et de sécurité du travail, qui remplissent, au niveau provincial, les fonctions d'organes consultatifs pour la promotion et la coordination en matière d'hygiène et de sécurité.

Le Cabinet technique provincial, qui est l'organe de travail du Conseil provincial, doit entreprendre, au niveau provincial, les activités que lui confie le Service social; le Cabinet technique provincial doit parfois fournir une aide technique à l'Inspection du travail.

Les Services de médecine du travail, qui s'occupent au sein de chaque entreprise de la protection et de l'amélioration de la santé des travailleurs ainsi que de la prévention contre les risques généraux et spécifiques du travail et contre les maladies courantes prévisibles.

Les Comités de sécurité et d'hygiène du travail, qui ont pour mission de promouvoir, au sein des entreprises, le respect des dispositions concernant la sécurité et l'hygiène, ainsi que d'étudier et de proposer les mesures qu'ils jugent appropriées dans ce domaine.

3. Les mesures en question sont valables pour tous les travailleurs et pour tous les secteurs.

4. L'annexe I contient des renseignements sur le nombre et le pourcentage des accidents du travail et des maladies professionnelles de 1972 à 1976.

Voir l'annexe II pour les accidents qui ont eu lieu lors du premier semestre de 1977 et pour les estimations pour 1977, établies sur la base des chiffres du premier trimestre.

Finalement, l'annexe III contient les différents éléments (incidences, fréquence et gravité) concernant les accidents de travail qui se sont produits en 1976 au niveau national et dans les grands secteurs (agriculture et pêche, industrie, bâtiment et services).

C. Pour ce chapitre, voir les renseignements fournis ci-dessus.

D.

1. Les principales dispositions en matière de repos, de temps libre, de limitation raisonnable des heures de travail et de congés payés sont les suivantes

Loi du 4 juillet 1978 concernant la journée de travail dans les établissements commerciaux.

Règlement approuvé par l'Arrêté royal du 16 octobre 1978, portant exécution de la Loi sur la journée de travail dans le commerce.

Décret-Loi du 15 août 1927 sur le repos nocturne de la travailleuse.

Règlement d'application du Décret-Loi sur le repos nocturne de la travailleuse approuvé par Décret royal du 6 septembre 1927.

Loi du 18 juillet 1940 sur le repos dominical.

Règlement d'application de la Loi sur le repos dominical, approuvé par le Décret du 25 janvier 1941.

Loi du 8 avril 1976 sur les relations professionnelles.

Décret 860/1976 du 23 avril, concernant les périodes de repos dans les entreprises fonctionnant d'après le système de travail par équipes et dans le commerce.

Décret 1059/76 du 7 mai, concernant le régime des heures supplémentaires dans certains services et certaines fonctions du secteur des transports.

Décret royal 1622/76 du 18 juin, réglementant le temps de repos dans la journée de travail continue.

Décret royal 2279/76 du 16 septembre, qui règle temporairement le régime de travail et du temps de repos dans la marine marchande et pour la pêche maritime.

Décret-Loi royal du 4 mars 1977 sur les relations professionnelles.

2. La loi du 8 avril 1976 sur les relations professionnelles prévoit, à l'article 25, que tout travailleur a droit à une période de repos hebdomadaire ininterrompue d'au moins un jour et demi qui, en règle générale, comprendra le samedi après-midi ou le lundi matin et le dimanche tout entier.

L'article 23 de ladite loi prévoit que la durée maximum de la semaine de travail normale est de quarante-quatre heures de travail effectif par semaine et que la durée normale du travail pendant la semaine sera répartie de manière que le travailleur n'accomplisse aucun jour plus de neuf heures.

Dans la pratique, le repos hebdomadaire est, dans de nombreux secteurs, de 2 jours consécutifs, à savoir le samedi et le dimanche.

Quant au nombre d'heures de travail, il est en général inférieur à 44 heures; dans la plupart des cas, la semaine de travail est de 42 heures, et elle est de 40 heures pour les mineurs de fond.

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut être supérieur à 2 par jour et à 120 par an et la rémunération en est majorée de 50 p. 100 par rapport au salaire horaire normal (art. 23 de la Loi sur les relations professionnelles du 8 avril 1976).

Tout travailleur a droit à 21 jours de congés payés par an (art. 27 de la Loi sur les relations professionnelles du 8 avril 1976). Toutefois, dans la pratique, le nombre de jours de congé est plus élevé et est fixé, dans un grand nombre de conventions collectives, à 30.

En plus des vacances annuelles, les travailleurs ont droit à 14 jours fériés par an, qui doivent être payés par les entreprises, conformément à l'article 25 de la Loi sur les relations professionnelles du 8 avril 1976.

En outre, le travailleur peut s'absenter de son travail, sans perte de rémunération, pour l'un ou l'autre des motifs indiqués ci-après : dix jours civils en cas de mariage; deux jours, qui pourront être prolongés de trois autres jours au plus, lors des couches de son épouse ou pour une maladie grave ou le décès du conjoint, d'un enfant, des parents, des beaux-parents, des petits-enfants, des grands-parents, de frères ou de sœurs; un jour en cas de déménagement de son domicile; pour la durée nécessaire à l'accomplissement d'une obligation absolue de caractère public et personnel; pour la durée prescrite pour l'exercice des droits en matière d'enseignement général ou de formation professionnelle.

La travailleuse a en plus droit à un congé de six semaines avant l'accouchement et de huit semaines après, ainsi qu'à une pause d'une heure dans son travail pour allaiter son enfant âgé de moins de 9 mois.

Les dimanches et jours fériés sont rémunérés comme les autres jours ouvrables et les personnes qui, en raison de la nature de leur profession, travaillent ces jours-là peuvent bénéficier à titre de compensation d'un jour de repos au cours de la semaine suivante; si ce n'est pas possible, la rémunération pour ce dimanche ou ce jour férié est majorée de 140 p. 100, comme le prévoient la Loi sur le repos dominical du 13 juillet 1940 et le Règlement d'application de cette loi, en date du 25 janvier 1941.

3. Le Décret du 23 avril 1976 prévoit que dans les entreprises fonctionnant d'après le système de travail par équipe, il est possible, pour des raisons d'organisation du travail, d'accumuler le repos de 12 heures entre les journées ininterrompues de travail ainsi que la journée et demie de repos hebdomadaire sur une période allant jusqu'à 4 semaines. Dans les établissements commerciaux, la journée et demie de repos hebdomadaire pourra être fractionnée afin que, mis à part le dimanche, chaque travailleur prenne soit une demi-journée de congé pendant n'importe quel jour ouvrable de la semaine, soit un jour ouvrable entier toutes les deux semaines.

Le chapitre 6 de l'article 23 de la Loi sur les relations professionnelles prévoit que lorsque la durée journalière normale du travail est continue, une période de repos d'au moins quinze minutes doit être octroyée. Cette période est rémunérée comme période de travail, sauf en ce qui concerne les augmentations de salaire au titre de la qualité et de la quantité, et est considérée, à toutes fins, comme faisant partie de la journée de travail. Cette disposition est complétée par le Décret du 18 juin 1976.

Le Décret royal 1095/76 du 7 mai et le Décret 2279/76 du 16 septembre ont réglementé le régime spécial de travail et de repos dans les secteurs des transports, de la marine marchande et de la pêche maritime.

4. L'application des dispositions susmentionnées n'a posé aucun problème, car elles sont moins généreuses que les dispositions figurant dans un grand nombre de conventions collectives, notamment en ce qui concerne la journée de travail, les vacances et les périodes de repos.

ANNEXE I

NOMBRE ET POURCENTAGE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

| | 1972 | 1973 | Pourcentage | 1974 | Pourcentage | 1975 | Pourcentage | 1976 | Pourcentage |
|----------------------------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| Accidents et maladies peu graves | 1 098 873 | 1 100 762 | 5,6 | 1 168 137 | 0,6 | 1 079 360 | -7,6 | 1 044 278 | -3,3 |
| Accidents pendant le travail | 18 889 | 14 415 | 3,8 | 14 475 | 0,4 | 15 797 | 9,1 | 13 259 | -16,1 |
| Accidents pendant le trajet | 2 993 | 3 351 | 12,0 | 3 401 | 3,9 | 4 239 | 21,0 | 3 594 | -15,2 |
| Maladies professionnelles | 143 | 231 | 61,5 | 646 | 179,7 | 706 | 9,3 | 458 | -35,1 |
| TOTAL | 17 025 | 17 997 | 5,7 | 18 602 | 3,4 | 20 742 | 11,5 | 17 307 | -18,6 |
| Accidents pendant le travail | 1 488 | 1 758 | 19,8 | 1 695 | -3,6 | 1 588 | -8,5 | 1 800 | 0,0 |
| Accidents pendant le trajet | 651 | 600 | 7,2 | 718 | 2,0 | 542 | -10,6 | 620 | 2,2 |
| Maladies professionnelles | - | 3 | - | 5 | - | 4 | - | 1 | - |
| TOTAL | 2 119 | 2 458 | 10,0 | 2 418 | -1,7 | 2 231 | -7,7 | 2 229 | -0,1 |
| TOTAL GENERAL | 1 118 017 | 1 181 218 | 5,7 | 1 189 157 | 0,7 | 1 102 341 | -7,3 | 1 098 803 | -3,5 |

PORTEE : NATIONALE
 PERIODE D'OBSERVATION : 1 AN

1977

| | | Estimation pour 1977 | Pourcentage | |
|----------------------------------|------------------------------|---|-------------|--------|
| | | Premier semestre (Chiffres du premier semestre x 2) | pour 1976 | |
| Accidents et maladies peu graves | | 507 316 | 1 014 632 | -2,8 |
| GRAVES | Accidents pendant le travail | 6 099 | 12 198 | -7,9 |
| | Accidents pendant le trajet | 1 884 | 3 388 | -6,3 |
| | Maladies professionnelles | 173 | 346 | -24,4 |
| | TOTAL | 7 956 | 15 912 | -8,07 |
| MORTELS | Accidents pendant le travail | 717 | 1 434 | -10,38 |
| | Accidents pendant le trajet | 290 | 580 | -7,6 |
| | Maladies professionnelles | - | - | - |
| | TOTAL | 1 007 | 2 014 | -9,8 |
| TOTAL GENERAL | | 516 279 | 1 032 558 | -2,9 |

FREQUENCE DES ACCIDENTS

Les indicateurs suivants ont été calculés sur une base nationale et par grands secteurs économiques :

Fb = Fréquence brute = $\frac{\text{Nombre d'accidents mortels sur les lieux de travail} \times 100}{\text{Nombre de travailleurs}}$

Fp = Fréquence pondérée = $\frac{\text{Nombre d'accidents mortels sur les lieux de travail} \times 1\ 000\ 000}{\text{Nombre d'heures ouvrées}}$

Ig = Indicateur de gravité = $\frac{\text{Nombre de journées perdues} \times 1\ 000}{\text{Nombre d'heures ouvrées}}$

| | Fréquence brute Fb | Fréquence pondérée Fp | Indice de gravité Ig |
|----------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Total national | 8,8 | 31,6 | 1,5 |
| Agriculture et pêche | 3,9 | 17,8 | 1,0 |
| Industrie | 12,3 | 57,5 | 2,5 |
| Bâtiment | 14,4 | 63,5 | 3,6 |
| Services | 2,9 | 13,4 | 0,6 |

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

A) L'évolution politique et syndicale que connaît le pays depuis la fin de 1975 a provoqué la disparition de l'organisation syndicale de caractère vertical, laquelle a été remplacée par des syndicats de travailleurs et d'employeurs librement constitués.

Durant l'actuelle période de transition et en attendant que les Cortes approuvent une nouvelle Constitution dans laquelle seront inclus les droits syndicaux, ceux-ci sont régis par les principales dispositions suivantes : la Loi 19/77 du 1er avril, sur la réglementation du droit d'association syndicale; le Décret-Loi royal du 4 mars 1977 sur les relations de travail; le Décret-Loi royal 31/77 du 2 juin sur la suppression de l'appartenance syndicale obligatoire et la réforme des structures syndicales; le Décret royal 3143/77 du 6 décembre concernant l'élection des représentants des travailleurs dans les entreprises et à la ratification des Conventions Nos 67 et 98 de l'Organisation internationale du Travail le 13 avril 1977.

B) Droit de former des syndicats et de s'y affilier.

1. Conformément à l'article premier de la Loi 19/77 du 1er avril, les travailleurs et les employeurs peuvent constituer les associations professionnelles qu'ils jugent nécessaires pour la défense de leurs intérêts respectifs. Les associations établiront leurs propres statuts, fonctionneront de façon pleinement autonome et jouiront d'une protection légale garantissant leur indépendance à l'égard de l'Administration publique et les protégeant contre tout acte d'ingérence des uns dans les affaires des autres.

2. Les associations constituées en application de ladite loi devront déposer leurs statuts auprès de l'organisme public compétent et acquerront la personnalité morale ainsi que la pleine faculté d'exercer leurs activités 20 jours après la date dudit dépôt, à moins que l'Autorité judiciaire compétente ne déclare avant l'expiration de ce délai que ces statuts ne sont pas conformes à la loi.

C) Droit pour les syndicats de former des fédérations.

En vertu de l'article 4 de la Loi 19/77 du 1er avril, les associations professionnelles ont le droit de former des fédérations et des confédérations qui seront régies par leurs propres statuts, lesquels seront déposés auprès de l'organisme public prévu à cet effet.

D) Droit pour les syndicats d'exercer librement leurs activités.

1. En vertu des dispositions de l'article 2 de la Loi 19/77 du 1er avril, les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'affilier à des associations syndicales à la seule condition de respecter les statuts de celles-ci et sont protégés par la loi contre tout acte de discrimination visant à entraver la liberté syndicale dans l'exercice de leur travail ou de leurs fonctions.

2. En vertu de l'article 5 de cette même loi, une association ne peut être suspendue ou dissoute que sur décision de l'organe judiciaire compétent s'il est établi que ses activités sont fondées sur une cause ou en vue d'un objet illicite ou sur d'autres causes prévues par la loi.

E) Droit de grève

Ce droit est régi par les dispositions du Chapitre premier du Décret-Loi royal 17/77 du 4 mars sur les relations de travail.

Les travailleurs doivent adresser par écrit et 5 jours à l'avance l'avis de grève à l'employeur et aux autorités chargées des relations de travail; dans le cas où la grève affecte les services publics, le préavis sera de 10 jours au minimum.

Pendant toute la durée de la grève, l'employeur ne pourra pas remplacer les grévistes par des travailleurs qui n'avaient pas de rapport avec l'entreprise au moment où l'employeur a été avisé de la grève.

Pendant la durée de la grève, le Comité de grève devra assurer les services nécessaires à la sécurité des personnes et des biens, l'entretien des locaux, des machines et des installations.

Dès réception du préavis et pendant la durée de la grève, le Comité de grève et l'employeur et, le cas échéant, les représentants désignés par les divers comités de grève et par les employeurs touchés devront négocier pour trouver un terrain d'entente et l'accord mettant fin à la grève aura la même force que les dispositions des Conventions collectives.

F) La disposition additionnelle de la Loi 19/77 du 1er avril prévoit que cette loi ne s'applique pas au personnel militaire et que l'exercice du droit d'association syndicale par les fonctionnaires publics et par le personnel civil au service de l'Administration militaire sera régi par des dispositions spéciales. Le Décret 1522/77, établissant des normes régissant l'exercice du droit d'association syndicale des fonctionnaires publics, a été promulgué le 17 juin 1977.

G) Des progrès considérables ont été réalisés en 1977 dans le domaine de la reconnaissance des droits syndicaux grâce à la Loi 19/77 du 1er avril sur le droit d'association syndicale, au Décret-Loi royal 31/77 du 2 juin sur la suppression de l'appartenance syndicale obligatoire, au Décret royal 3149/77 du 6 décembre sur l'élection des représentants des travailleurs dans les entreprises: ces élections qui ont lieu ces mois-ci, et auxquelles participe la totalité des centrales syndicales, permettront aux travailleurs d'élire librement et directement leurs représentants au scrutin secret.

ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

1. Lois, règlements administratifs, conventions collectives, et jugements principaux et tous autres types de dispositions concernant le système de sécurité sociale, y compris les régimes d'assurance sociale.

Le système de sécurité sociale actuellement en vigueur en Espagne comprend un régime général et un certain nombre de régimes spéciaux et est entré en vigueur le 1er janvier 1967.

Les textes portant autorisation de ce système sont la Loi 193 du 23 décembre 1963 sur la Sécurité sociale et un règlement d'application de cette loi approuvé par le Décret 907/1966 du 21 avril.

La publication de diverses dispositions légales postérieures à l'entrée en vigueur de la Loi sur la sécurité sociale, notamment le Décret-Loi 10/66 du 1er décembre, la Loi 30/68 du 20 juin, le Décret-Loi 13/71 du 22 juillet, la Loi 118/69 du 30 décembre, la Loi 14/70 du 4 août, la Loi 25/71 du 19 juin, la Loi 33/71 du 21 juin qui se rapportent à ladite Loi, et en particulier la Loi 24/72 du 21 juin portant sur la modification et l'amélioration de la protection offerte par le régime général de sécurité sociale qui a profondément transformé le régime général de sécurité sociale espagnol ainsi que les Décrets 1465/72 et 1646/72 du 23 juin qui développent cette loi, ont donné lieu conformément à la troisième disposition finale de la Loi 24/72 susmentionnée du 21 juin à une refonte de la Loi générale sur la sécurité sociale, approuvée par le Décret 2065/74 du 30 mai, actuellement en vigueur.

En vue de compléter et d'appliquer la Loi générale sur la sécurité sociale, de nombreuses dispositions ont été adoptées. Parmi les plus importantes, on peut citer les suivantes : le Règlement général des prestations, approuvé par le Décret du 23 décembre 1966, l'Arrêté du 18 janvier 1967 sur les prestations de vieillesse, qui a été modifié par le Décret du 6 juillet 1967, l'Arrêté du 13 février 1964 sur les prestations décès et les prestations aux survivants, le Décret du 24 novembre 1966 et le Décret 55 du 1er septembre 1971 sur la protection de la famille, l'Arrêté du 13 octobre 1964 sur l'incapacité de travail temporaire qui complète le Décret du 23 décembre 1966, l'Arrêté du 5 mai 1967 sur le chômage, le Décret-Loi royal du 15 août 1976 qui améliore la protection en cas de chômage, le Décret-Loi royal 44/77 du 21 décembre qui prolonge la durée de perception des allocations de chômage, le Décret du 23 décembre 1966 sur la fourniture de prestations pharmaceutiques modifié par le Décret 3104 du 14 novembre 1975; le Décret 383/77 du 18 février, sur la restructuration pharmaceutique, le Décret 2766/67 du 17 novembre sur les soins médicaux et l'Arrêté du 15 avril 1969 sur les prestations d'invalidité.

Les régimes spéciaux de sécurité sociale sont les suivants :

Le régime spécial des agriculteurs, réglementé par le Décret 2123/71 du 23 juillet, portant approbation du texte de refonte des Lois 33/66 du 31 mai et 41/70 du 22 décembre, et le Règlement général pour leur application, adopté par le Décret 3772/72 du 23 décembre. Le texte de refonte précité a été modifié

par la Loi 20/75 du 2 mai qui admet les travailleurs indépendants au bénéfice des prestations médicales.

Sont soumis à ce régime spécial les travailleurs agricoles travaillant pour le compte d'autrui et les petits entrepreneurs propriétaires de fermes dont la valeur à des fins fiscales ne dépasse pas certaines limites.

Le régime spécial des gens de mer, réglementé par le Décret 2360/74 du 30 août, qui porte approbation du texte de refonte des Lois 116/69 et 24/72.

Sont soumis à ce régime spécial les personnes qui travaillent pour le compte d'autrui et les propriétaires de petites embarcations.

Le régime spécial des travailleurs indépendants institué par le Décret 2530/70 du 20 août et complété par d'autres décrets, parmi lesquels on peut citer les suivants : les Décrets 1113/75 du 2 mai, 2393/76 du 1er octobre, 1074/77 du 23 avril et l'Arrêté du 10 novembre 1976 qui modifie celui du 24 septembre 1970.

Le régime spécial des employés de maison. Parmi les dispositions les plus importantes qui le réglementent, on peut citer le Décret 2346/69 du 25 septembre et le Décret 825/76 du 22 avril.

Le régime spécial des étudiants. Il a été créé en vertu de la Loi du 17 juillet 1953 et des Décrets des 14 septembre 1956 et 11 janvier 1957 et son champ d'application a été étendu à la quasi-totalité des étudiants en vertu de divers décrets promulgués ultérieurement.

Régime spécial des représentants de commerce. Il a été institué par le Décret 2180/67 du 19 août et des dérogations y ont été apportées par le Décret 2409/75 du 23 août actuellement en vigueur.

Régime spécial des mineurs (extracteur du charbon).

Il est réglementé par le Décret 293/78 du 3 février et l'Arrêté du 3 avril 1973, modifié par celui du 10 mars 1977.

Le régime spécial des employés des chemins de fer.

Il est réglementé par le texte de refonte approuvé par le Décret 2824/74 du 9 août.

Régime spécial des artistes.

Il a été institué par le Décret 635/70 du 12 mars, auquel des dérogations ont été apportées par le Décret 2133/75 du 24 juillet qui est actuellement en vigueur.

Régime spécial des écrivains.

Institué par le Décret 3262/70 du 20 octobre.

Régime spécial des Toreros.

Introduit par le Décret 1500/72 du 3 juin.

Régime spécial des membres des coopératives de production.

Il est réglementé provisoirement par le décret 2566/71 du 13 août.

Régime spécial des fonctionnaires publics.

Il est réglementé par la Loi 29/75 du 27 juin et le Décret 343/76 du 18 mars.

Régime spécial des forces armées.

Le régime est régi par la Loi 28/75 du 27 juin.

Régime spécial du personnel civil, autre que les fonctionnaires, dépendant d'établissements militaires.

Réglementé par le Décret 2528/70 du 22 août.

Il convient de préciser qu'en vertu du Décret royal 2398/77 du 27 août, on a réglementé le régime de sécurité sociale du clergé.

2. Principales caractéristiques des régimes en vigueur dans chacune des branches de la sécurité sociale énumérées ci-après, avec indication en particulier pour chacune d'elles du pourcentage de la population bénéficiaire, la nature et l'importance des prestations et la méthode de financement du régime.

a) Soins médicaux :

Les dispositions en matière de soins médicaux sont énoncées dans les articles 103 et suivants du Texte de refonte de la Loi sur la sécurité sociale et sont dispensés aux assurés et d'autres bénéficiaires soit à domicile soit en consultation externe, soit dans un établissement hospitalier.

Les risques couverts sont les maladies, y compris les maladies professionnelles, la maternité et tous les accidents quelle qu'en soit la cause.

Y ont droit les travailleurs, les titulaires de pension de la sécurité sociale et les membres de leur famille qui sont à leur charge.

Le bénéficiaire a droit à des médicaments gratuits prescrits dans le cadre de traitements dispensés dans les établissements de la Sécurité sociale ainsi que de traitements rendus nécessaires à la suite d'accidents du

travail ou de maladies professionnelles. Les titulaires de pensions ont également droit à des médicaments gratuits. Dans tous les autres cas, les bénéficiaires doivent assumer une partie des coûts et payer pour chaque ordonnance une somme qui est déterminée par le Ministère.

Accroissement du nombre de personnes bénéficiant de l'assurance maladie :
1967 - 1975

(Nombre de bénéficiaires, indice de variation et taux moyen cumulatif annuel de croissance)

| Années | Nombre de bénéficiaires <u>a/</u> | Indice 1967 = 100 | Taux moyen cumulatif annuel de croissance |
|--------|-----------------------------------|----------------------|--|
| 1967 | 18 379 863 | 100 | - |
| 1971 | 27 374 426 | 149 | 10,47 p. 100 |
| 1975 | 29 965 654 | 163 | 2,29 p. 100 |
| 1976 | 30 109 406 | 164 | - |

a/ Comprend les personnes actives et assimilées, les personnes qui sont à leur charge et assimilées, les titulaires de pensions et les personnes qui sont à leur charge.

Le financement est assuré par les cotisations versées par les entreprises et les travailleurs, les contributions de l'Etat et les virements de fonds.

Crédits alloués à l'assistance médicale administrée
 par l'Institut national de prévoyance en 1967,
 1971, 1975 et 1976 (en millions de pesetas constantes, 1975)

| Ressources | ANNÉES | | | |
|---------------------------|----------|----------|-----------|-----------|
| | 1967 | 1971 | 1975 | 1976 |
| a) Cotisations | 36 438,7 | 73 255,1 | 158 501,6 | 154 390,6 |
| b) Contribution de l'Etat | 53,5 | 1 552,3 | - | 1 200,6 |
| c) Virements | 6 630,2 | 16 245,9 | 27 798,0 | 23 702,3 |
| Du régime spécial agraire | 6 506,6 | 13 109,5 | 21 674,4 | 22 305,6 |
| Autres | 173,6 | 3 136,4 | 6 123,6 | 1 396,7 |
| d) Autres ressources | 1,6 | 233,3 | 0,9 | 2 636,7 |
| e) Déficit <u>a/</u> | 1 338,1 | 1 422,5 | - | 7 334,2 |
| Montant total des revenus | 44 512,1 | 92 709,1 | 186 300,5 | 189 314,4 |

a/ En 1975, un excédent de 10 049 millions de pesetas a été enregistré.

De même, la sécurité sociale fournit les prothèses chirurgicales fixes ainsi que les prothèses orthopédiques permanentes ou temporaires, et les remplace ou les remet à neuf le cas échéant; elle procure également des véhicules pour invalides. De plus, elle octroie des aides financières pour les prothèses dentaires ainsi que des aides spéciales déterminées par voie de règlement.

b) Prestations en espèces pour les cas de maladie

Le travailleur dans l'incapacité temporaire de travailler pour cause de maladie, y compris une maladie professionnelle, ou à la suite d'un accident reçoit une assistance médicale pendant une période de 12 mois, qui peut être prorogée de 6 mois, et perçoit une prestation financière de 75 p. 100 du salaire sur la base duquel la cotisation est calculée; cette indemnité est versée à partir du 4ème jour du congé de maladie.

De nombreuses conventions collectives du travail prévoient que le travailleur malade doit recevoir de 25 à 100 p. 100 de son salaire, mais il convient de souligner qu'il existe à cet égard des opinions très variées sur l'opportunité de cette aide, dont certains considèrent qu'elle favorise l'absentéisme.

Pour bénéficier des avantages offerts par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail, il faut être affilié à la sécurité sociale et en situation régulière ou assimilée, et avoir cotisé pendant 180 jours pendant les 5 années ayant immédiatement précédé le fait qui cause la maladie, sauf en cas d'accident pour lequel aucune période de cotisation n'est requise.

Incapacité temporaire de travail

Description détaillée des arrêts de travail temporaire pour cause de maladie non professionnelle

| Années | Nombre de cas | Nombre de jours pour lesquels une indemnité a été versée | Durée moyenne (en nombre de jours) |
|--------|---------------|--|--|
| 1970 | 2 164 673 | 59 308 699 | 27,4 |
| 1971 | 2 714 530 | 75 647 544 | 27,9 |
| 1972 | 2 799 911 | 79 190 277 | 28,3 |
| 1973 | 3 105 467 | 82 566 491 | 26,6 |
| 1974 | 3 109 435 | 85 673 242 | 26,9 |

Dépenses de l'Institut national de prévoyance au titre des indemnités pour incapacité temporaire de travail (Régime général) (Millions de pesetas)

| Années | Dépenses au titre des indemnités pour incapacité temporaire de travail |
|--------|---|
| 1967 | 3 005,6 |
| 1968 | 3 783,4 |
| 1969 | 4 012,2 |
| 1970 | 5 812,3 |
| 1971 | 6 998,5 |
| 1972 | 9 316,9 |
| 1973 | 17 310,3 |
| 1974 | 21 401,2 |
| 1975 | 28 137 |

Ces indemnités sont financées par les cotisations des entreprises et des travailleurs, une contribution de l'Etat et des virements.

On considère qu'il faut inclure dans ce chapitre l'invalidité provisoire étant donné que rien ne justifie le maintien de la distinction artificielle entre la situation d'incapacité temporaire de travail et la situation d'invalidité provisoire. Il conviendrait donc d'établir une seule catégorie et d'en modifier la durée correspondante, tout en la considérant comme une étape préalable à la déclaration d'invalidité permanente.

Aux termes de l'article 132 de la loi sur la sécurité sociale, est atteint d'invalidité provisoire le travailleur qui, une fois échue la période maximale correspondant à l'incapacité temporaire de travail, continue d'avoir besoin d'une assistance médicale et reste dans l'incapacité de reprendre son travail, à condition que l'invalidité ne soit pas jugée définitive. La période maximale est de 6 ans, calculée à partir de la date à laquelle l'incapacité temporaire de travail a été déclarée.

Description détaillée des prestations pour invalidité provisoire

| Années | Nombre de cas | Nombre de jours pour lesquels une indemnité a été versée | Durée moyenne (en nombre de jours) |
|--------|---------------|--|------------------------------------|
| 1971 | 7 536 | 5 362 180 | 711,5 |
| 1972 | 11 684 | 7 475 016 | 639,8 |
| 1973 | 14 380 | 13 611 949 | 946,6 |
| 1974 | 22 035 | 20 247 148 | 918,9 |

Dépenses de l'Institut national de prévoyance au titre des allocations pour invalidité provisoire
(Régime général) (Millions de pesetas)

| Années | Dépenses au titre des allocations pour invalidité provisoire |
|--------|--|
| 1967 | 958,8 |
| 1968 | 698,1 |
| 1969 | 639,6 |
| 1970 | 819,9 |
| 1971 | 916,6 |
| 1972 | 1 119 |
| 1973 | 1 715,9 |
| 1974 | 2 833,0 |
| 1975 | 4 202,7 |

c) Prestations de maternité

Aux termes de l'alinéa c) de l'article 126 de la Loi sur la sécurité sociale, sont considérées comme situations donnant lieu à une incapacité temporaire de travail les périodes de repos volontaire et obligatoire auxquelles donne droit la maternité pendant une durée qui est fixée par voie de règlement et qui ne pourra en aucun cas être inférieure à la durée prévue à cet effet dans la Loi relative aux contrats de travail.

Actuellement, le quatrième alinéa de l'article 25 de la Loi 16/76 du 8 avril sur les relations de travail prévoit que la travailleuse a droit à une période de congé d'au moins 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après l'accouchement. La période de repos consécutive à l'accouchement sera obligatoire dans chaque cas et pourra être complétée, sur demande de l'intéressée, par les jours de congé qui n'auront pas été pris avant l'accouchement.

Pendant lesdites périodes, la travailleuse a droit à une assistance médicale pendant la grossesse et à une assistance hospitalière pour l'accouchement, ainsi qu'à une allocation correspondant à 75 p. 100 du salaire sur la base duquel la cotisation est calculée.

Pour avoir droit à ces prestations, la travailleuse doit avoir été affiliée à la sécurité sociale pendant au moins neuf mois avant l'accouchement et doit avoir cotisé pendant 180 jours au cours de l'année immédiatement antérieure.

Le financement de ces prestations est identique à celui correspondant à l'incapacité temporaire de travail, ces deux situations étant assimilées.

d) Pension d'invalidité

La diminution de la capacité de gagner sa vie ou l'incapacité de la gagner, situation qui demande protection, a pour cause essentielle ou immédiate l'incapacité permanente de travail d'origine pathologique, et pour causes indirectes secondaires, ou risques causals les accidents du travail, les maladies professionnelles, les autres maladies et les accidents hors travail.

Les maladies professionnelles et les accidents du travail étant examinés dans d'autres alinéas, il n'est fait référence qu'à l'invalidité due aux maladies autres que professionnelles ou aux accidents hors travail.

L'article 135 de la Loi sur la sécurité sociale établit les degrés d'invalidité permanente suivants :

- a) Incapacité permanente partielle d'exercer la profession habituelle
- b) Incapacité permanente totale d'exercer la profession habituelle
- c) Incapacité permanente absolue pour quelque catégorie de travail que ce soit
- d) Grande invalidité.

Les textes juridiques ajoutent un autre type d'invalidité dénommé "Incapacité totale d'exercer la profession spécialisée habituelle", qui est prévu par le quatrième alinéa de l'article 11 de la Loi sur l'amélioration de la sécurité sociale 24/72 et par l'article 6 du Décret 1646/72, et ajouté au texte de refonte de la Loi sur la sécurité sociale au deuxième alinéa de l'article 136.

Incapacité permanente d'exercer la profession habituelle

Il s'agit selon la loi d'une invalidité qui, sans être totale, entraîne une diminution d'au moins 33 p. 100 du rendement normal de l'employé dans sa profession, tout en ne l'empêchant pas d'en exécuter les tâches essentielles.

L'allocation accordée en compensation d'une incapacité de ce genre correspond à une quantité proportionnelle équivalant à 24 mensualités calculées à partir de la base sur laquelle a été déterminée l'allocation au titre de l'incapacité temporaire de travail, d'où provient l'invalidité.

Incapacité permanente totale d'exercer la profession habituelle

Ce type d'incapacité est défini comme l'incapacité qui empêche le travailleur d'effectuer aucune tâche ou aucune tâche essentielle de ladite profession, à condition qu'il puisse se consacrer à une autre profession. La jurisprudence complète ainsi la définition juridique : même si des tâches "moins importantes et secondaires" du même métier, ou des fonctions secondaires ou complémentaires dudit métier peuvent être effectuées, l'incapacité est totale si les tâches essentielles de la profession habituelle ne peuvent plus être effectuées "avec un minimum de sécurité et d'efficacité".

Les allocations pour incapacité permanente totale d'exercer la profession habituelle sont les suivantes :

- a) Pension viagère correspondant à 55 p. 100 de la base régulatrice
- b) A cette pension viagère peut se substituer une allocation proportionnelle - lorsque le bénéficiaire a moins de 60 ans. Dans ces cas, lorsqu'il atteint l'âge de 60 ans le bénéficiaire commence à percevoir la pension fixée antérieurement à laquelle s'ajoutent les revalorisations auxquelles il aurait eu droit.

Incapacité permanente et totale d'exécuter le travail spécialisé habituel

On considère comme telle l'incapacité permanente et totale d'exercer la profession habituelle lorsqu'il est présumé que l'intéressé, du fait de son âge, du manque de préparation générale et spécialisée, ainsi que des conditions sociales et des conditions de travail au lieu de résidence, aura des difficultés à obtenir un emploi dans une activité autre que l'activité habituelle antérieure.

Dans cette hypothèse, la pension de 55 p. 100 correspondant à l'incapacité permanente totale d'exercer la profession habituelle est relevée de 20 p. 100.

Incapacité permanente absolue d'exécuter tout travail

Dans ce cas, le travailleur est déclaré complètement incapable d'exercer aucune profession et aucun métier.

L'allocation pour invalidité permanente absolue d'exercer aucun travail consiste en une pension viagère de 100 p. 100 de la base régulatrice.

Grande invalidité

On entend par "grande invalidité" la situation du travailleur atteint d'une incapacité permanente absolue qui, du fait de déficiences anatomiques ou fonctionnelles, a besoin de l'aide d'une autre personne pour exécuter des actes essentiels de la vie quotidienne, comme s'habiller, se déplacer, se nourrir, etc.

Quand un travailleur est classé dans la catégorie des "grands invalides", il a droit à la pension correspondant à l'incapacité absolue d'exécuter tout travail, augmentée de 50 p. 100 pour lui permettre de rétribuer la personne qui l'assiste. L'invalidé pourra, s'il le demande, renoncer à cette augmentation de la pension et être logé et soigné dans un établissement aux frais de la sécurité sociale.

Pour avoir droit aux prestations d'invalidité permanente, il faut être affilié à la sécurité sociale, être en situation régulière ou assimilée au moment où le risque protégé est survenu et avoir cotisé pendant 1 800 jours pendant les dix années ayant précédé la date à laquelle a pris fin l'incapacité de travail temporaire d'où découle l'invalidité permanente, sauf si ladite invalidité est due à un accident, qu'il s'agisse ou non d'un accident du travail, ou à une maladie professionnelle, auquel cas aucune période préalable de cotisation ne sera exigée.

Jusqu'en 1969, l'invalidité était certifiée par des tribunaux médicaux avec l'accord de l'organe directeur de l'organisme de gestion, mais depuis cette date elle relève des commissions techniques spéciales qui sont présidées à l'échelon provincial par un inspecteur technique du travail et dont les décisions peuvent faire l'objet d'un appel devant la Commission centrale spéciale présidée par un magistrat du travail. L'intéressé peut se pourvoir contre la décision de ladite commission centrale en présentant une demande à la magistrature du travail conformément aux dispositions prévues aux articles 118 et 120 du Décret 2381/73 du 17 août.

Les déclarations d'invalidité permanente peuvent être révisées pour les raisons suivantes :

- a) Aggravation ou amélioration;
- b) Erreur de diagnostic.

Il convient de noter qu'en fait, les demandes de révision présentées par les intéressés concernant uniquement l'aggravation de l'incapacité dans le but d'obtenir un relèvement de la pension.

Les articles 146 et suivants de la Loi sur la sécurité sociale régissent les prestations de rééducation des invalides, qui n'ont pas donné le résultat escompté faute d'un mécanisme de réadaptation adéquat et complet et compte tenu également du manque de motivation des travailleurs affectés qui préfèrent recevoir une pension plutôt que de suivre un traitement de réadaptation fonctionnelle et professionnelle.

Tout ce qui précède se réfère au régime général de la sécurité sociale, étant donné que dans le cas des régimes spéciaux, qui coïncident avec le régime général pour ce qui est de la définition des degrés divers d'incapacité, certains présentent des particularités, comme par exemple le régime spécial des écrivains qui offre une protection supérieure de l'invalidité dans les cas d'incapacité permanente absolue et de grande invalidité, les régimes spéciaux des travailleurs indépendants et des toreros qui n'accordent pas une protection pour l'invalidité partielle dans la profession habituelle.

Il convient de souligner le travail important que le Service social de rééducation et de réhabilitation des handicapés effectue pour assurer l'intégration sociale des handicapés - physiques et psychologiques - conformément aux pouvoirs que lui confère le Décret 731/74 du 21 février.

Les pensions d'invalidité permanente sont compatibles avec le travail de l'invalidé dans l'entreprise même ou dans une autre entreprise.

Le financement des prestations est assuré par les cotisations des entreprises et des travailleurs et par une contribution de l'Etat.

De 1972 à 1975, le nombre moyen des pensions d'invalidité accordées a presque doublé, passant de 2 543 à près de 4 700 par mois, ce qui représente une augmentation de 85 p. 100.

Nombre de titulaires de pension d'invalidité de la sécurité sociale, 1977

Régime général, régimes spéciaux, Institut social de la Marine et S.O.V.I

(Sécurité ouvrière vieillesse invalidité)

| | |
|---|---------|
| Invalidité totale, plus de 65 ans | 41 907 |
| Grande invalidité | 6 600 |
| Invalidité absolue | 285 556 |
| Sécurité ouvrière vieillesse invalidité | 9 243 |

Régime spécial des agriculteurs - régime spécial des employés de maisonrégime spécial des travailleurs indépendants

| | |
|-----------------------------------|--------|
| Grande invalidité | 2 128 |
| Invalidité totale, plus de 65 ans | 55 307 |
| Invalidité absolue | 95 165 |

En 1977, les dépenses résultant du versement des pensions d'invalidité pour maladie ou accident autres que les accidents du travail ou les maladies professionnelles se sont élevées aux montants suivants :

| | |
|---|----------------|
| Institut social de la Marine | 112 290 324 |
| Régime général | 37 893 761 616 |
| Régimes spéciaux | 5 428 295 952 |
| Sécurité ouvrière vieillesse invalidité | 709 911 192 |

e) Prestations de vieillesse

Du fait du rôle exceptionnel qu'elles jouent du point de vue économique et politique, les pensions de retraite sont les plus importantes dans le cadre du système de sécurité sociale.

La Loi sur la sécurité sociale (principes fondamentaux) repose sur un système unifié, avec un certain nombre de principes communs pour tous les régimes, mais, étant donné le manque de développement de certains régimes spéciaux prévus ou non par la loi, mais couvrant d'importants secteurs, il existe en pratique des différences manifestes en ce qui concerne la protection du risque vieillesse dans le cadre de la sécurité sociale.

Dans le cadre du régime général de sécurité sociale, les prestations vieillesse sont régies par les articles 153 à 156 et par les deuxième et troisième dispositions transitoires de la Loi sur la sécurité sociale, ainsi que par les Décrets 3150/66 des 23 décembre et 6 juillet 1967 et par les Arrêtés ministériels des 18 janvier 1967 et 17 septembre 1976.

La prestation économique pour cause de vieillesse est unique pour chaque titulaire de pension et consiste en une pension viagère de montant variable, calculée sur la base du nombre d'années de cotisation et sur l'importance de la cotisation.

L'âge de la retraite est fixé à 65 ans, mais conformément à l'Arrêté du 17 septembre 1976, les travailleurs affiliés à la sécurité sociale avant le 1er janvier 1967 peuvent demander à prendre leur retraite à partir de 60 ans, le montant de la pension à laquelle ils ont droit, compte tenu du nombre d'années de cotisations, étant diminué par l'application de coefficients de réduction qui vont de 0,60 à 60 ans à 0,92 à 64 ans.

Il convient de souligner qu'il existe également des retraites anticipées pour les travailleurs n'ayant pas encore 65 ans, dans des cas de réglementation

d'emplois autorisés par les autorités du travail, le financement étant assuré par les apports économiques des entreprises et du Fonds national de protection du travail qui permettent de constituer le capital nécessaire pour le versement de la pension.

Dans certains régimes spéciaux, pour les mineurs (extraction du charbon) et les gens de mer par exemple, on applique des coefficients de réduction au titre des années de services, sur la base d'un barème spécial établi à cette fin pour les travaux réalisés et valorisés en fonction du danger, des conditions ambiantes difficiles, etc.

Dans le cadre du régime spécial des travailleurs des chemins de fer, une retraite anticipée peut être autorisée dans des conditions spéciales compte tenu des pouvoirs spéciaux attribués à l'entreprise pour décider la mise en disponibilité du travailleur.

Pour recevoir une pension de retraite, l'intéressé doit avoir atteint l'âge prévu, être affilié à la sécurité sociale et en situation régulière ou assimilée, avoir une période minimum de cotisations de 10 ans, dont 700 jours au moins devront être compris dans les sept années qui précèdent immédiatement le moment où naît le droit à pension.

Pour calculer la base de la pension, on applique le quotient obtenu en divisant par 28 la somme des cotisations du travailleur pendant une période ininterrompue de 24 mois choisie par l'intéressé et qui doit être comprise dans les sept années précédant immédiatement la date à laquelle naît le droit à pension.

Le montant de la pension est calculé à l'aide du nombre d'années de cotisations et du taux de base, compte tenu d'un barème qui va de 50 p. 100 pour 10 ans de cotisations avec augmentation graduelle du pourcentage selon le nombre d'années de cotisations, jusqu'à 100 p. 100 du taux de base lorsque le nombre des années de cotisations est de 35.

La pension de vieillesse est incompatible avec le travail du titulaire de la pension pour le compte d'autrui ou à son propre compte si ce travail le fait entrer dans le champ d'application des dispositions de la sécurité sociale. Cependant, le régime spécial des agriculteurs exclut de cette incompatibilité l'exécution de travaux agricoles de caractère sporadique et occasionnel, à condition que leur durée ne dépasse pas six jours ouvrables consécutifs et n'excède pas une période équivalant à un trimestre pendant une année. Selon le régime spécial des travailleurs des chemins de fer, certains travailleurs permanents de la Renfe, de la Feve et de sociétés concessionnaires des chemins de fer d'utilité publique peuvent cumuler leur pension de retraite avec certains types de travaux rétribués étrangers à leur entité ferroviaire d'origine.

Le titulaire de la pension et les membres de sa famille qui sont à sa charge ont droit à l'assistance médicale et pharmaceutique gratuite.

Les pensions de retraite augmentent de façon continue, tant pour ce qui est du nombre de titulaires de pensions que pour ce qui est du montant des pensions, lequel n'est pas uniforme, bien qu'on prenne des mesures pour assurer l'uniformité des pensions minimums.

Nombre de titulaires de retraite en 1977

Régime général, régimes spéciaux, Institut social de la marine et S.O.V.I.

| | |
|----------------------------|---------|
| Retraite après 65 ans | 864 703 |
| Retraite avant 65 ans | 58 401 |
| Régime vieillesse S.O.V.I. | 334 903 |

Régime spécial des agriculteurs, régime spécial des employés de maison et régime spécial des travailleurs indépendants

| | |
|-------------------|---------|
| Retraite après 65 | 703 940 |
|-------------------|---------|

Le nombre de pensions nouvelles versées chaque année, qui est supérieure à celui des pensions que l'on a cessé de verser au cours de la même période, ainsi que les revalorisations successives de ces pensions, sont les causes principales de l'augmentation des dépenses liées aux pensions de retraite; qui sont passées de 28 milliards de pesetas en 1970 à 116 492 000 000 pesetas pour l'exercice 1975 et à 121 776 490 000 pesetas pour l'exercice 1977, et dont le montant augmentera considérablement en 1978, en raison de la revalorisation qui a pris effet à partir du mois de janvier.

Il convient de rappeler à ce propos les dispositions du Décret 85/78 du 24 janvier, et de l'Arrêté d'application de même date, aux termes desquelles les pensions de retraite sont revalorisées à partir du 1er janvier 1978 et le sont à nouveau à partir du 1er juillet de la même année, et les différences entre les pensions minimums du régime général et des régimes spéciaux sont supprimées. La pension de retraite minimum a été fixée à 10 800 pesetas par mois à partir du 1er janvier 1978 et à 12 600 pesetas à partir du 1er juillet de la même année pour les travailleurs des régimes ci-après : régime général, régimes spéciaux des mineurs (extracteur du charbon), des travailleurs des chemins de fer, des représentants de commerce, des artistes, des toreros, des travailleurs agricoles bénéficiant d'un régime particulier et des gens de mer; et à 9 900 pesetas à partir du 1er janvier 1978 et à 12 600 pesetas à partir du 1er juillet de la même année pour les régimes spéciaux ci-après : écrivains, travailleurs indépendants et employés de maison.

Le financement de ces pensions est assuré par les cotisations des entreprises et des travailleurs, les contributions de l'Etat et les transferts du régime général aux régimes spéciaux.

f) Prestations en faveur des survivants

Il est stipulé à l'article 157 de la Loi sur la sécurité sociale (principes fondamentaux) que : "En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, seront versées, selon les circonstances, une ou plusieurs des allocations ci-après :

- a) Allocation pour cause de décès;
- b) Pension viagère de veuve ou de veuf;
- c) Pension d'orphelin;
- d) Pension viagère ou, le cas échéant, allocations familiales temporaires.

En cas de décès provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, une indemnisation forfaitaire est accordée, en plus de la pension d'assurance-accident.

La personne qui a pris à sa charge les frais funéraires du de cujus bénéficie d'une allocation pour cause de décès, d'un montant forfaitaire de 5 000 pesetas.

A droit à la pension viagère de veuve, la veuve qui a vécu habituellement avec son conjoint.

Le veuf a droit à une pension uniquement si, au moment du décès de son épouse, il était dans l'incapacité de travailler et, par conséquent, à la charge de cette dernière.

Pour que les survivants aient droit à une pension, le de cujus doit avoir versé des cotisations pendant une période de 500 jours, au cours des cinq années précédant son décès, à moins que ce dernier n'ait été provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle; il est également nécessaire qu'il ait été affilié à la sécurité sociale et en situation régulière ou assimilée au moment du décès.

Le montant de la pension de veuve ou de veuf représente 45 p. 100 de la base de calcul.

Au cas où le de cujus aurait bénéficié d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, la pension de veuve ou de veuf peut atteindre 60 p. 100 du montant de ladite pension, sans toutefois dépasser le montant qui aurait été versé au cas où le de cujus n'aurait pas bénéficié d'une pension de vieillesse ou d'invalidité.

En cas de décès provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la veuve ou le veuf qui remplissent les conditions nécessaires pour bénéficier d'une pension à ce titre ont droit à une indemnité en un versement unique, égale à six fois le montant qui a servi de base de calcul pour la pension.

Ont droit à la pension d'orphelin les enfants du de cujus, quel que soit le caractère juridique de la filiation, à condition qu'au moment du décès du de cujus, l'enfant ait moins de 18 ans ou soit frappé d'une incapacité de travail.

La période de cotisation exigée est la même que pour la pension de veuve ou de veuf, et le montant de la pension pour chaque orphelin représente 20 p. 100 de la base de calcul.

Sous le titre d'allocations familiales on regroupe les allocations et les pensions ci-après :

Pension viagère versée aux petits enfants, aux frères et soeurs et aux ascendants qui remplissent les conditions nécessaires, et aux enfants et frères et soeurs de titulaires de pension de retraite et d'invalidité, à condition qu'ils remplissent certaines conditions.

Allocation temporaire versée aux enfants et aux frères et soeurs qui remplissent certaines conditions. Sa durée est limitée à 24 mois et son montant représente 20 p. 100 de la base de calcul.

La pension de veuve ou de veuf est compatible avec n'importe quel salaire.

Les allocations versées à la suite d'un décès prennent fin pour cause de décès, de conduite indécente, de jugement définitif établissant la culpabilité pour la mort du de cujus, de remariage ou d'entrée dans les ordres, et au moment où l'âge de la majorité est atteint dans le cas des pensions d'orphelin.

Le nombre de titulaires de pensions de veuve ou de veuf est estimé à l'heure actuelle à 780 000. Quant aux orphelins, les chiffres disponibles indiquent que 115 000 pensions sont versées à un total de 245 000 orphelins couverts par la sécurité sociale.

Aux termes du Décret 85/78 du 24 janvier et de l'Arrêté d'application de même date, les pensions de veuve ou de veuf et d'orphelin et les allocations familiales ont été revalorisées à partir du 1er janvier de l'année en cours et une deuxième fois le 1er juillet de la même année, ce qui a considérablement augmenté le montant des pensions minimums et harmonisé les pensions du régime général et des régimes spéciaux. Les pensions de veuve ou de veuf ont été fixées à 6 900 pesetas, les pensions d'orphelin à 3 100 pesetas et les allocations familiales à 3 100 pesetas par bénéficiaire à partir du 1er janvier 1978, pour les pensions du régime général et des régimes spéciaux ci-après : mineurs (extraction du charbon), travailleurs des chemins de fer, représentants de commerce, artistes et toreros, travailleurs agricoles bénéficiant d'un régime spécial et gens de mer, et à 8 200 pesetas pour les pensions de veuve ou de veuf, 3 700 pesetas par bénéficiaire pour les pensions d'orphelin et 3 700 pesetas par bénéficiaire pour les allocations familiales à partir du mois de juillet. Pour les régimes spéciaux des écrivains, des travailleurs indépendants et des employés de maison, les pensions de veuve ou de veuf ont été fixées à 6 300 pesetas, les pensions d'orphelin à 1 900 pesetas par bénéficiaire et les allocations familiales à 1 900 pesetas par bénéficiaire à compter du 1er janvier 1978, et à 8 200 pesetas, 3 700 pesetas et 3 700 pesetas respectivement à partir du mois de juillet.

Ces montants sont augmentés lorsque la veuve a 65 ans révolus et, pour les allocations familiales, lorsqu'il n'y a qu'un seul bénéficiaire, en l'absence de veuve et d'orphelin ayant droit à la pension.

Les pensions sont versées tous les mois, avec deux versements supplémentaires en juin et en décembre, et leurs titulaires ont droit à l'assistance médicale et pharmaceutique gratuite.

Le financement de ces pensions est assuré par les cotisations des entreprises et des travailleurs, les contributions de l'Etat et les transferts du régime général aux régimes spéciaux.

g) Prestations pour accident du travail

La législation applicable en cas d'accident du travail est la suivante : articles 83, 84, 95, 93, 186 à 192, 218, 214 et 215 et chapitres VI, VII et IX de la Loi sur la sécurité sociale, complétés par le Règlement des accidents du travail en date du 22 juin 1956, le Décret sur les maladies professionnelles en date du 13 avril 1961 et son règlement, en date du 9 mai 1962, modifié par des Arrêtés en date des 3 avril 1964, 3 mai 1965 et 29 septembre 1966.

Dans la législation espagnole, on entend par accident du travail toute lésion corporelle dont est atteint un travailleur, par le fait ou à l'occasion du travail qu'il exécute pour le compte d'une autre personne.

La notion d'accident du travail couvre les accidents survenus lors des trajets accomplis par le travailleur pour aller à son travail ou pour en revenir (accident in itinere), trajets qui, étant donné que les travailleurs résident souvent dans des zones à forte densité de population sont l'occasion de nombreux accidents.

D'après l'article 85 de la Loi sur la sécurité sociale, on entend par maladie professionnelle une maladie contractée du fait du travail exécuté pour le compte d'autrui, au cours des activités énumérées dans le tableau établi à cet effet.

Les travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ont droit aux prestations d'assistance médicale et d'incapacité de travail prévues par la Loi sur la sécurité sociale (art. 100 et suivants et chap. V) : en cas d'incapacité permanente provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle, le travailleur a droit à une pension correspondant au degré d'incapacité reconnue et à une indemnité compensatoire (art. 135 à 152 de la Loi sur la sécurité sociale).

En cas de décès provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, les ayants droit du de cujus ont droit aux allocations pour cause de décès, aux pensions de veuve ou de veuf, aux pensions d'orphelin et aux allocations familiales, en plus d'indemnités forfaitaires versées en une seule fois aux veuves et aux orphelins.

Les prestations sont calculées sur la base du salaire réel du travailleur, compte tenu du plafond fixé pour les cotisations.

L'établissement et la révision des degrés d'incapacité relèvent de la compétence des commissions techniques de qualification, ainsi que tous les différends relatifs aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles qui peuvent surgir entre le travailleur et les organismes de gestion : le règlement de ces différends relève de la compétence de la juridiction du travail.

Il convient de rappeler la majoration établie conformément à l'article 93 de la Loi sur la sécurité sociale: elle représente de 30 à 50 p. 100 du montant de la prestation pécuniaire lorsque l'accident a été causé par le non-respect des normes de sécurité et d'hygiène au travail, et la sanction retombe directement sur l'employeur coupable d'infraction.

Les pensions versées à la suite d'un accident du travail sont compatibles avec tout type de travail.

Le régime des accidents du travail est financé exclusivement par les contributions des entreprises, grâce à une assurance conclue avec la mutuelle des travailleurs ou la mutuelle patronale.

Par le Décret 85/78 du 24 janvier, et l'Arrêté d'application de même date, toutes les pensions versées à la suite d'accidents du travail et de maladies professionnelles ont été revalorisées, et les minimums à percevoir ont été établis, avec effet le 1er janvier 1978; une nouvelle revalorisation a été fixée pour le 1er juillet de la même année.

En raison du caractère particulier de l'assurance contre les accidents du travail, le travailleur, pour bénéficier des prestations, n'a pas besoin d'attendre l'expiration d'un délai de carence: il suffit qu'il travaille pour le compte de l'employeur.

h) Prestations de chômage

Les prestations de chômage sont réglementées par les articles 172 et suivants de la Loi sur la sécurité sociale, par l'Arrêté en date du 5 mai 1977, par le Décret-Loi royal 15/76 du 10 août, qui améliore la protection des chômeurs, par l'Arrêté d'application dudit décret, en date du 7 septembre 1976, par le Plan XVI d'investissements du Fonds national de protection du travail pour l'année 1977, et par le Décret-Loi royal 44/77 du 21 décembre, qui prolonge la période pendant laquelle les allocations peuvent être perçues.

Dans l'article 172 de la Loi sur la sécurité sociale, le chômage est défini comme la situation dans laquelle se trouvent ceux qui, alors qu'ils peuvent et veulent travailler, perdent leur emploi pour une raison indépendante de leur volonté, ou, de la même manière, voient diminuer d'un tiers au moins la durée de leur journée ordinaire de travail.

Ils ne bénéficient pas de l'assurance-chômage les groupes ci-après: travailleurs agricoles, travailleurs indépendants, représentants de commerce, employés de maison, écrivains, toreros et étudiants.

Il convient toutefois de faire remarquer, à propos des travailleurs agricoles, que leur exclusion du régime d'assurance-chômage se voit quelque peu compensée par l'octroi de subventions au travail communautaire, auquel ils participent pendant certaines périodes de l'année.

Les conditions nécessaires pour bénéficier des prestations de chômage sont les suivantes : être affilié à la sécurité sociale et avoir cotisé pendant six mois au cours des 18 mois précédents et ne pas être responsable de la cessation du travail.

Au cas où le salarié n'aurait pas été affilié à la sécurité sociale tout en y ayant droit, il bénéficie des prestations sans préjuder des mesures prises par l'organisme de protection à l'encontre de l'entreprise en infraction.

Le montant de la prestation représente 75 p. 100 du salaire de cotisation, qui est le même que pour les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Dans de nombreux cas, ce pourcentage de 75 p. 100 est porté à 100 p. 100 par le Fonds national du travail et, en cas de compression de personnel, le montant est complété par les entreprises intéressées.

Le travailleur peut bénéficier des allocations pendant six mois, période qui peut être prolongée de six mois (art. 176 de la Loi sur la sécurité sociale) en vertu des dispositions de l'article premier du Décret-Loi royal 15/76 du 10 août, ce délai peut être à nouveau prolongé de six mois si les circonstances qui ont justifié les prestations initiales sont demeurées les mêmes en ce cas, le montant de l'allocation représente 60 p. 100 de la base de calcul.

Aux termes du Décret-Loi royal 44/77 du 21 décembre, la période maximum pendant laquelle peuvent être perçues les prestations chômage a été prolongée de six mois supplémentaires au cours de l'année 1978, pour les travailleurs se trouvant dans des circonstances particulières, ayant trait notamment à l'âge.

Le Décret-Loi royal 15/76 du 10 août, et l'Arrêté du 7 septembre 1976 ont réglementé de façon concrète les cas de suspension du droit aux prestations et les sanctions infligées aux entreprises et aux travailleurs qui ont enfreint la loi.

Jusqu'en 1975, le nombre de chômeurs était très faible en Espagne et, par conséquent, l'incidence de l'assurance-chômage était assez réduite. Depuis 1975 et 1976, l'augmentation continue du chômage a entraîné l'augmentation des cotisations visant à subventionner les allocations, cotisations qui ont été fixées à 2,7 p. 100 pour l'entreprise et les travailleurs.

A titre d'indication, on notera qu'en août 1977, 270 665 travailleurs ont perçu des allocations de chômage, et que ces allocations ont atteint un montant total de 6 536 600 pesetas.

Il est intéressant de noter que le Fonds national de protection du travail a apporté une aide complémentaire aux travailleurs au chômage auxquels avait été reconnu le droit de percevoir des allocations de chômage; le montant total de cette aide a été de 4 milliards de pesetas en 1977.

Montant des prestations moyennes de chômage versées aux travailleurs

| Année | Montant total des prestations (en millions de pesetas) | Nombre de travailleurs percevant les prestations (moyenne mensuelle) | Prestations moyennes annuelles (en pesetas) |
|-------|--|--|---|
| 1970 | 4 551,5 | 75 823 | 60 020 |
| 1971 | 7 879,2 | 100 892 | 73 130 |
| 1972 | 7 522,9 | 35 415 | 88 074 |
| 1973 | 8 091,5 | 61 371 | 130 750 |
| 1974 | 11 174,1 | 70 183 | 159 213 |
| 1975 | 27 634 | 167 563 | 161 130 |
| 1976 | 32 635 | 246 750 | 132 262 |
| 1977 | 68 785 | 239 519 | 237 200 |

Situation financière en ce qui concerne l'assurance du risque chômage

| Année | Cotisations | Prestations | Différences |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1970 | 8 018,8 | 4 551,5 | 3 467,3 |
| 1971 | 6 692,4 | 7 379,2 | -486,8 |
| 1972 | 9 434,1 | 7 522,9 | 1 911,2 |
| 1973 | 11 313,2 | 8 091,5 | 3 221,7 |
| 1974 | 11 972,7 | 11 174,1 | 793,6 |
| 1975 ^{a/} | 18 000,0 | 27 634,0 | 7 671,0 |
| 1976 ^{a/} | - | 32 635,0 | - |

a/ Estimation basée sur le budget adopté pour 1976.

1) Prestations familiales

La protection de la famille est régie par le chapitre X de la Loi sur la Sécurité sociale (art. 167 à 171) et le quatrième avenant à ladite loi.

Le système actuel a remplacé les systèmes antérieurs d'indemnités familiales et de supplément familial en donnant un caractère uniforme aux prestations pour conjoint et enfants à charge et en supprimant les inégalités qui existaient dans l'ancien régime de supplément familial, même si, pour ne pas porter atteinte aux droits acquis, les travailleurs continuent à percevoir la subvention économique à laquelle ils avaient droit au moment de l'entrée en vigueur de la loi. ce droit

finira par disparaître lorsque les modifications des situations familiales (arrivée à l'âge adulte, décès, etc.) l'auront rendu caduc et à mesure que les nouvelles situations seront régularisées conformément à la loi en vigueur.

Les allocations sont versées soit à intervalles réguliers, soit en une seule fois aussi. le travailleur perçoit tous les mois une allocation de salaire unique de 375 pesetas et une allocation de 250 pesetas par enfant de moins de 18 ans ou par enfant infirme et, lorsqu'il se marie, il reçoit une somme de 6 000 pesetas en une fois. et à la naissance de chaque enfant il a droit à un versement de 6 000 pesetas.

Si son épouse exerce une profession, le travailleur ne perçoit pas l'allocation de salaire unique.

Il n'est pas possible de percevoir à la fois les allocations familiales et d'autres prestations de même nature.

Dans le régime spécial des agriculteurs, les versements sont inférieurs : 275 pesetas pour le salaire unique et 200 pesetas par enfant.

Les conditions requises sont les suivantes : lien conjugal, cohabitation et épouse sans profession.

En ce qui concerne les enfants, l'allocation est versée tant qu'ils vivent avec le bénéficiaire et quelle que soit la nature légale de la filiation, les enfants adoptifs ouvrant également droit à prestation.

Les chefs de famille nombreuse ont droit à une augmentation de 25 p. 100, 30 p. 100 ou 35 p. 100 des allocations selon qu'il s'agit d'une famille de la catégorie 1, de la catégorie 2 ou de la catégorie 'honneur', respectivement.

Le nombre de bénéficiaires d'allocations mensuelles dans le régime général est passé de 3 575 031 en 1970 à 4 782 299 en 1975 et continue à augmenter.

Dans le régime spécial des agriculteurs, le nombre de bénéficiaires a accusé une légère baisse, puisqu'il était de 1 150 921 en 1970 et de 1 075 901 en 1975.

3) Facteurs et problèmes qui affectent le degré de réalisation du droit à la sécurité sociale, progrès réalisés en particulier en ce qui concerne la participation de nouvelles catégories de la population à la sécurité sociale, l'intégration de nouvelles couches de la population aux plans existants et améliorations quantitatives et qualitatives des prestations

Depuis la publication de la Loi sur la Sécurité sociale (principes fondamentaux), du 23 décembre 1963, on a procédé à une profonde modification du système qui s'est effectuée, comme cela était prévu dans le préambule de ladite loi, en vertu du principe selon lequel la réforme est une exigence indiscutable mais compatible en tous points avec une implantation souple et progressive.

Le système a évolué à partir des principes déjà énoncés et a été modifié conformément à ces principes. D'une part, le système comprend de nouvelles prestations techniques sous forme de services sociaux, d'aide aux titulaires de pensions, de services d'hygiène et de sécurité du travail, de services de rééducation et de réinsertion des handicapés, etc. et, d'autre part, la Loi 24/72 a corrigé et perfectionné certaines prestations et régleménté le régime de cotisation à la sécurité sociale et les prestations de celle-ci, l'objectif étant de procéder à l'adaptation nécessaire des prestations au salaire réel du travailleur, ce qui n'est pas encore le cas.

D'autre part, les régimes spéciaux les plus importants, comme le régime des agriculteurs et celui des gens de mer, ont subi d'importantes transformations et améliorations avec la publication des Décrets 2123/71 du 23 juillet, 3772/72 du 23 décembre, 2860/74 et de la Loi 20/75 du 2 mars.

La population couverte par la Sécurité sociale a sensiblement augmenté à partir de 1967 comme le montrent les tableaux statistiques ci-dessous.

Rapport entre le nombre d'immatriculations au régime de la Sécurité sociale a/ et la population active (totaux)

| Années | Population active | Nombre d'immatriculations à la Sécurité sociale | Pourcentage de couverture du système |
|--------|-------------------|---|--------------------------------------|
| 1967 | 12 344 000 | 8 623 806 | 69,8 |
| 1968 | 12 520 100 | 8 644 227 | 69,0 |
| 1969 | 12 592 800 | 8 792 127 | 69,8 |
| 1970 | 12 732 200 | 8 920 443 | 70,0 |
| 1971 | 12 864 700 | 9 256 959 | 71,2 |
| 1972 | 13 006 000 | 9 632 729 | 74,0 |
| 1973 | 13 161 300 | 9 932 554 | 75,4 |
| 1974 | 13 332 000 | 10 134 109 | 76,0 |
| 1975 | 13 350 300 | 10 780 332 | 80,7 |

a/ Etudiants non compris.

**Régime de Sécurité sociale
(Population couverte)**

Récapitulation

| Années | Population totale | Population couverte : total | Pourcentage de couverture par le régime de la Sécurité sociale |
|--------|-------------------|-----------------------------|--|
| 1971 | 34 003 000 | 27 971 310 | 82,26 |
| 1972 | 34 364 500 | 28 749 993 | 83,66 |
| 1973 | 34 729 800 | 29 119 781 | 83,85 |
| 1974 | 35 098 900 | 30 211 673 | 86,07 |
| 1975 | 35 471 800 | 31 146 080 | 87,80 |
| 1976 | 35 848 800 | 31 475 099 | 87,80 |

La profonde transformation qu'a connue la société espagnole et notamment les bouleversements politiques et syndicaux qui se sont produits depuis la fin de 1975 imposent une réforme de la Sécurité sociale, dont l'importance et la nécessité ont été consignées dans les Accords de la Moncloa conclus entre le Gouvernement et les représentants de l'opposition parlementaire.

Il faut signaler, comme première étape de la future réforme, diverses mesures législatives adoptées récemment, par exemple : le Décret royal 1553/77 du 4 juillet qui crée le Ministère de la santé et de la sécurité sociale et dont la structure a été définie par le Décret 1913/77 du 29 juillet.

Le Décret royal 2398/77 du 27 août, qui définit le régime de Sécurité sociale du clergé.

Le Décret royal 2564/77 du 6 octobre, concernant la nouvelle structure de gestion des mutuelles professionnelles et la simplification de certains régimes spéciaux.

Le Décret royal 35/78 du 24 janvier sur la revalorisation des pensions, par lequel il a été décidé d'augmenter davantage les pensions les plus faibles et d'aligner les pensions minimales du régime général et celles des autres régimes spéciaux à partir du 1er juillet de l'année en cours.

Par la Loi 1/78 du 19 janvier, le budget global de la Sécurité sociale a été adopté pour l'année 1978; ce budget comprend les engagements de dépense du régime général et des régimes spéciaux, dont le montant s'élève à 1 285,35 milliards de pesetas, les ressources prévues pour l'exercice, qui atteignent le même chiffre.