

ESPAGNE 2

Décret n° 2310 du 20 août 1970 portant réglementation des droits de la travailleuse, pris pour l'application de la loi n° 56 du 22 juillet 1961. ("Boletín Oficial del Estado", 24 août 1970, n° 202, p. 13756; rectificatif : ibid., 24 septembre 1970, n° 229, p. 15732.)

Art. 1er. (1) Toute femme a le droit d'occuper un emploi sur un plan d'égalité juridique complète avec l'homme et de toucher la même rémunération que lui pour cette activité.

(2) Les réglementations du travail, les ordonnances sur le travail, les conventions collectives syndicales, les normes obligatoires et les règlements intérieurs n'établiront ni prescriptions ni clauses impliquant une différence dans les catégories professionnelles, les conditions de travail et les salaires entre les travailleurs de l'un et de l'autre sexe.

(3) Les dispositions qui régissent l'apprentissage, l'admission à l'emploi, les périodes d'essai, les classifications professionnelles, les promotions, la rétribution de tâches spéciales, les gratifications, bonifications, primes et autres formes de rémunération analogues seront conformes au principe de l'égalité des sexes.

(4) Tout accord ou toute clause d'un contrat de travail qui contreviendrait aux dispositions du présent article sera nul et non avenu.

2. (1) La femme pourra, au même titre que l'homme, conclure des contrats de travail de toute nature, prendre part à la négociation de conventions collectives syndicales et exercer tous les droits en relation avec l'activité professionnelle et syndicale découlant de la législation et desdits instruments, cela sans préjudice des dispositions fixées par le présent décret pour des situations particulières.

(2) Pourront conclure des contrats de prestation de service :

- a) les femmes célibataires, majeures de dix-huit ans, qu'elles vivent ou non avec leurs parents;
- b) les célibataires, majeures de quatorze ans et mineures de dix-huit ans, qui, avec le consentement de leurs parents, grands-parents ou tuteurs, ont un domicile indépendant;
- c) les autres célibataires mineures de dix-huit ans, avec l'autorisation de leur père, mère, grand-père paternel ou maternel, tuteur, des personnes ou institutions qui les ont prise à leur charge ou de l'autorité locale, dans l'ordre indiqué.



Fundação Cuidar o Futuro

X
importante

(3) La femme mariée pourra conclure un contrat de prestation de service avec l'autorisation de son mari, laquelle sera réputée accordée si l'intéressée exerçait antérieurement une activité professionnelle. L'opposition ou le refus du mari sera sans effet si l'autorité judiciaire déclare qu'il y a eu mauvaise foi ou abus de droit.

En cas de séparation légale ou de fait, l'autorisation de conclure des contrats de travail sera réputée accordée par l'effet de la loi, avec toutes les conséquences qu'ils peuvent entraîner.

La femme mariée n'a pas besoin de l'autorisation ni de l'assistance de son mari pour comparaître au cours de procédures relatives à des questions de travail bien qu'elle puisse, si elle le désire, être assistée ou représentée par lui.

3. (1) Le changement d'état civil de la travailleuse ne modifie pas sa relation de travail. Toutefois, au moment de son mariage, elle pourra opter pour l'une des solutions suivantes :

1^o continuer à travailler dans l'entreprise;

2^o résilier son contrat de travail avec droit à l'indemnité prévue par les dispositions légales ou celles des conventions qui réglementent son activité professionnelle.

A défaut d'une règle formelle, ladite indemnité sera au moins l'équivalent du salaire d'un mois pour chaque année passée au service de l'entreprise, compte tenu des périodes de travail intérimaire ou provisoire, s'il y a lieu, à concurrence de six mensualités. Le montant en sera calculé conformément au tarif de base de la cotisation de sécurité sociale applicable à la catégorie professionnelle à laquelle appartient la travailleuse;

3^o rester en disponibilité volontaire pendant une période qui ne sera pas inférieure à un an ni supérieure à trois ans. Si elle choisit de rester en disponibilité, elle ne pourra bénéficier, après sa réintégration dans l'entreprise, des prestations fixées à l'article 5 du présent décret pendant les cinq années suivantes.

(2) Quand la femme mariée suit son mari lorsque celui-ci change de résidence, elle jouira d'une priorité pour occuper un poste de travail classé dans la même catégorie professionnelle que celui qu'elle occupait, ou dans une catégorie similaire, si l'entreprise possède un centre de travail dans la localité où est sis le nouveau domicile conjugal.

4. (1) La travailleuse aura droit, en cas de grossesse, aux périodes de repos facultatif et obligatoire ainsi qu'à l'allocation prévue, dans les conditions établies par la loi sur la sécurité sociale¹ et les dispositions complémentaires².

¹ "Série législative", 1963 - Esp. 1.

² Ibid., 1966 - Esp. 3.



(2) La travailleuse mère d'une famille nombreuse qui a droit à l'allocation de maternité pourra demander, à la charge du Fonds national de protection du travail, que ladite allocation soit majorée jusqu'à 100 pour cent du salaire servant de base à la cotisation, conformément aux normes édictées à cet effet et aux prévisions établies dans les plans annuels d'investissements du Fonds en question.

5. (1) A l'occasion de l'accouchement, la travailleuse a le droit de se faire mettre en disponibilité volontaire pour une période d'un an au minimum ou de trois ans au maximum à compter de la fin du repos obligatoire de maternité, afin de nourrir ses enfants et de veiller à leur première éducation; cette mise en disponibilité ne comportera aucune rémunération. Les maternités suivantes donneront droit à une nouvelle période de disponibilité volontaire qui, le cas échéant, mettra fin à celle qui était en cours. A cet effet, la travailleuse devra informer l'entreprise de son intention de demander ladite mise en disponibilité, aux fins du calcul de la nouvelle période.

(2) La femme qui se trouve dans la situation mentionnée au paragraphe précédent pourra demander sa réintégration dans l'entreprise, qui devra lui réserver le premier poste vacant se présentant dans la même catégorie ou une catégorie similaire.

(3) La mise en disponibilité visée au paragraphe 1 n'aura pas de répercussion sur les prestations sous forme d'aide ou les prestations financières provenant de la sécurité sociale auxquelles la travailleuse peut avoir droit, si cette dernière a choisi de demeurer affiliée en payant la totalité de la cotisation à sa charge.

(4) Si la travailleuse continue à exercer son activité professionnelle, elle aura droit pendant la période d'allaitement à une pause d'une heure, pendant la journée de travail, pause qui pourra être scindée en deux périodes de trente minutes.

(5) Les entreprises qui occupent cent travailleuses permanentes ou plus devront aménager, en cas de besoin, des locaux appropriés pour l'allaitement.

6. Conformément aux directives et aux prévisions des plans de développement économique et social et aux dispositions en vigueur en matière d'enseignement, il y aura lieu de fonder et d'entretenir des garderies de jour, des jardins d'enfants et des écoles maternelles, soit dépendant de l'Etat, soit organisés par d'autres institutions, corporations ou entreprises ou par des particuliers, qui soient ouverts pendant les heures de travail des mères ou des personnes ayant à leur charge des enfants âgés de moins de six ans. La planification et la coordination de leurs activités ainsi que le régime de subventions de l'Etat qui leur est applicable seront définis par voie réglementaire, de manière que le ministère du Travail fasse concorder son action d'aide et d'encouragement avec l'action immédiate des autres départements ministériels compétents en la matière.

7. (1) L'Administration mettra en oeuvre les moyens nécessaires pour appliquer le principe de l'égalité des chances dans le domaine de la formation professionnelle et de la promotion sociale de la main-d'oeuvre féminine à tous les niveaux.

(2) Toute discrimination fondée sur le sexe sera évitée dans l'accès aux cours de formation professionnelle, quel que soit le genre d'activité économique figurant au programme de ceux-ci, à l'exception des cas prévus à l'article suivant. Les travailleuses qui auront eu recours aux avantages prévus à l'article 5 (1) du présent décret auront la priorité pour prendre part aux cours de réadaptation professionnelle des adultes.

8. Seuls pourront faire exception pour la femme, en vertu d'un règlement, les travaux dangereux, insalubres ou particulièrement pénibles, indiqués dans les conventions internationales et les lois spéciales édictées sur ces sujets.

9. Le Service national de répartition et de placement et les bureaux de placement prendront les mesures nécessaires pour donner la plus grande efficacité aux dispositions du présent décret, en accordant une attention spéciale à l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, et ce en leur accordant, sur demande, la priorité dans l'admission à des postes de travail à temps partiel ou à mi-temps.

10. Il incombe à l'Inspection du travail de veiller à l'observation des règles établies par le présent décret, conformément à la loi du 21 juillet 1962³.

Fundação Cuidar o Futuro

Dispositions transitoires

1. Avant le 1er janvier 1972, le ministère du Travail procédera à la révision des réglementations du travail, des ordonnances sur le travail et des normes obligatoires afin de les adapter aux normes fixées à l'article 1er. Le même critère devra obligatoirement être appliqué lors du renouvellement des conventions collectives syndicales et de la révision des règlements intérieurs d'entreprise.

2. De même, le ministère du Travail révisera, dans le délai indiqué, les normes qui régissent le travail de la femme occupée à des travaux toxiques, pénibles, dangereux ou insalubres, afin de supprimer les possibilités de discrimination fondée sur le sexe qu'elles pourraient contenir.

³ "Série législative", 1962 - Esp. 4.

Dispositions additionnelles

1. Le ministère du Travail instituera une commission dont les fonctions seront de faire des études et de donner des consultations et des avis en matière de politique du travail pour la main-d'oeuvre féminine; cette commission réunira, en outre, toutes les initiatives, plaintes et demandes formulées en général par des particuliers ou des institutions en vue de l'application et de l'interprétation des normes de travail en vigueur ainsi que de l'établissement de dispositions complémentaires. X X

La commission susvisée sera présidée par le sous-secrétaire du département et composée, en plus du représentant de la section féminine du Mouvement et de l'organisation syndicale, des membres d'office et des membres élus qui seront désignés par voie réglementaire.

2. Au nombre des membres d'office prévus à l'article 2 du décret n° 2012 du 21 juillet 1966 portant réorganisation des commissions provinciales de placement viennent s'ajouter la conseillère provinciale du travail de la section féminine du Mouvement et le directeur provincial du programme de promotion professionnelle ouvrière (PPO) dans les provinces où le service a été constitué, tous deux faisant partie de la commission d'étude prévue à l'article 9 du décret précité.

De même, parmi les représentants des employeurs et des travailleurs mentionnés à l'article 2 (2), 1°, du décret précité, l'un au moins des représentants des travailleurs sera une femme.

3. Le ministère du Travail edictera ou soumettra au gouvernement, le cas échéant, les dispositions nécessaires pour l'exécution et l'application du présent décret.

4. Les dispositions de l'article 3, paragraphe 1, du présent décret, ne seront pas applicables aux situations consécutives à des mariages célébrés avant la date de son entrée en vigueur.

Disposition abrogatoire

Est abrogé le décret n° 258 du 1er février 1962⁴ ainsi que toute autre disposition de degré égal ou inférieur dont la teneur est contraire aux prescriptions du présent décret.

⁴ "Série législative", 1962 - Esp. 1 A.

