

formació per a col·lectius vulnerables. (Vegeu el gràfic A II-23.)

Per illes, el 75% de la participació correspon a Mallorca, i el 13 i el 12% a les Pitiüses i a Menorca respectivament. (Vegeu el gràfic A II-24.)

L'anàlisi d'accions formatives per família professional reflecteix que al voltant d'una quarta part corresponen a formació complementària, seguides per administració i gestió (17%), informàtica i comunicacions (13%), serveis socioculturals i a la comunitat (9%) i hoteleria i turisme i sanitat (7% en cada cas). (Vegeu el gràfic A II-25.)

El major percentatge de pressupost executat correspon a les accions per a treballadors preferentment ocupats (39%) i desocupats (34%). El 18% ha estat per a convenis instrumentals, el 9% per a col·lectius vulnerables i menys de l'1% per a la formació amb compromís de contractació. (Vegeu el gràfic A II-26.)

fer per mitjà de dues actuacions: en primer lloc, amb una anàlisi comparada en relació amb la negociació col·lectiva desenvolupada a la resta de comunitats autònomes; en segon lloc, relacionant l'estat de diverses matèries el tractament adequat de les quals en la negociació col·lectiva beneficiaria en gran manera la possibilitat d'intercanviar raonablement flexibilitat en la gestió de la força de treball a favor de l'empresa per seguretat en l'ocupació del treballador, que és la recepta que proposen tant la Unió Europea com els nostres agents socials més representatius en el panorama estatal per adequar les respostes que ofereix el dret del treball a tots els imperatius que actualment planteja l'intercanvi de treball subordinat per salari en les societats d'economia avançada.

Les directrius comunitàries sobre polítiques de cohesió (2007-2013) destaquen que l'impuls cap a la plena ocupació i l'augment de la productivitat depèn d'una varietat d'accions vinculades al desenvolupament del capital humà. En nom d'aquest desenvolupament, la Unió prioritza diversos objectius, entre els quals es troba l'adaptabilitat dels treballadors i les empreses i la flexibilitat laboral. La Unió demana a Espanya, com a altres estats, «que tinguin en compte la funció dels interlocutors socials [per] promoure la flexibilitat combinada amb la seguretat en l'ocupació i reduir la segmentació del mercat de treball». De manera semblant, vegeu la Decisió 2008/618/CE del Consell, de 15 de juliol de 2008, relativa a les orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres (2008-2010). Entre nosaltres, l'Acord nacional d'ocupació i negociació col·lectiva 2010 disposa que la negociació col·lectiva desenvolupi en-

2.

RELACIONS LABORALS A LES ILLES BALEARS

En aquest apartat analitzam la negociació col·lectiva, conflictivitat laboral, resolució de conflictes, i, l'absentisme laboral.

2.1.

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA^(*)

La descripció de l'estat de la negociació col·lectiva a la CAIB durant el 2009 s'ha de

(*) El lector pot ampliar aquesta informació a l'apartat 3.1. La negociació col·lectiva i la prevenció de riscos laborals.

tre 2010-2012 mesures que «afectin la política salarial, la reinversió productiva, el manteniment i la recuperació de l'ocupació i la temporalitat injustificada», i insta a «articular instruments que permetin un adequat equilibri entre flexibilitat per a les empreses i seguretat per als treballadors». Aquest programa es plasma en mitjanes que afecten tots els àmbits de la relació de treball: a) Ocupació i contractació; b) Descentralització productiva; c) Formació i classificació professional; d) Flexibilitat interna, especialment el sistema de classificació professional, la mobilitat funcional, les modificacions en l'organització de la feina, la gestió del temps de feina i els sistemes flexibles de jornada, la formació contínua o el teletreball. En relació amb la qüestió salarial, l'ANENC 2010 recomana que els convenis col·lectius «tinguin en compte per determinar els increments salarials les referències següents: per al 2010, fins a l'1%; per al 2011, entre l'1% i el 2%, i per al 2012, entre l'1,5% i el 2,5%».

2.1.1. ANÀLISI COMPARADA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE LA CAIB EN RELACIÓ AMB LA RESTA D'ESPANYA

L'anàlisi comparada de la negociació col·lectiva a les Illes Balears es fa tenint en compte les dades de registre de convenis que centralitza estadísticament el Ministeri de Treball i Immigració. D'acord amb el quadre A II-32, a les Balears es varen registrar fins al maig del 2009 seixanta-nou convenis col·lectius, quantitat que equival a un 1,38% del total dels registrats en el panorama estatal. D'aquests convenis, cinquanta-quatre són d'empresa i quinze d'altres àmbits. Això suposa que s'han regis-

trat set convenis col·lectius més que durant el 2008, deu més d'àmbit empresarial i tres menys d'àmbit sectorial. Ara bé, s'ha de tenir en compte que les dades que ofereix el Ministeri de Treball i Immigració no ens indiquen tota la realitat de la negociació col·lectiva de les Illes Balears. Per saber quins són els convenis que tenen vigència efectiva, és necessari recórrer als butlletins oficials de la comunitat autònoma, ja que és habitual trobar convenis que, publicats en anys anteriors al de referència, estenen la vigència durant l'any que comentam.

Durant el 2009, a la CAIB hi ha hagut noranta-un convenis col·lectius propis, sense incloure en aquest còmput revisions salarials, acords interpretatius de les comissions paritàries, acords d'adaptació i altres pactes o acords similars. Seixanta-sis són convenis d'empresa i vint-i-cinc són d'àmbit sectorial. Són convenis que s'han negociat i s'han formalitzat a la nostra comunitat i que són vigents durant aquest any, amb independència de l'inici de la vigència. Aquests pactes afecten aproximadament 60.000 empreses i 227.811 treballadors, la qual cosa representa aproximadament el 54% del total de treballadors afiliats. A la resta de l'Estat el total de convenis que s'han tancat és de 5.002, dels quals 3.812 són d'empresa. Però la cobertura real de la negociació col·lectiva a la CAIB és superior a la que reflecteixen aquests convenis, atès que un gran nombre d'empreses estan cobertes pel conveni nacional corresponent. Així succeeix, especialment, en els sectors d'agències de viatge, asseguradores i mútues d'accidents de treball, banca privada, gasolineres, caixes d'estalvi, cooperatives de crèdit, calçat, ensenyament privat (concertat o no), grans magatzems, indústria

química, marina mercant, personal laboral de l'Administració de l'Estat o seguretat privada. A aquests convenis, cal sumar-hi els d'àmbit empresarial nacional amb presència a la nostra comunitat, per exemple, companyies aèries amb conveni propi, navilieres, societats subministradores d'energia o empreses de telecomunicacions. També es pot fer ressaltar de la dinàmica de la negociació col·lectiva a les Balears que s'esdevé la coexistència en alguns sectors, per exemple l'hostaleria i la construcció, de convenis estatals i de la CAIB. Aquest tipus de fenòmens exigeixen una anàlisi particularitzada de les regles sobre l'articulació de la negociació col·lectiva incloses en el conveni nacional corresponent, això és, prohibicions de negociar determinades matèries en àmbits inferiors previstes en el conveni estatal i en regulacions semblants. Quant al contingut dels nostres convenis de l'any 2009, les principals magnituds quantificables (retribució i jornada) apareixen reflectides en els quadres A II-32 i A II-33. En aquests quadres es fan constar tots els convenis col·lectius de les Illes Balears i s'hi separen els d'àmbit superior a l'empresa (quadre A II-32) respecte dels d'àmbit empresarial o inferior (quadre A II-33). Com podem veure, s'hi expressa la vigència del conveni, la data en què es publicà en el BOIB, el número de BOIB, el nombre de treballadors i d'empreses que afecta, la jornada i l'increment de retribució.

2.1.2. EL TRACTAMENT DE LA FLEXISEGURETAT EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS DE LA CAIB

Per analitzar el tractament convencional de la flexiseguretat en el treball, el més adequat és remetre's a les línies convencionals

d'actuació en relació amb diverses matèries: a) contractació laboral; b) règim salarial; c) temps de treball; d) formació professional i e) conciliació laboral i familiar.

a) Contractació laboral

En matèria de contractació laboral, interessa estudiar, d'una banda, la problemàtica que envolta la figura contractual del treball fix discontinu i, de l'altra, el desenvolupament que fan els nostres convenis col·lectius de les directrius generals sobre contractació de durada determinada que estableix la l'Estatut dels treballadors. Quant al treball fix discontinu, al voltant d'un 25% dels nostres convenis sectorials ometen qualsevol tractament d'aquesta modalitat contractual, percentatge que ascendeix fins al 50%, aproximadament, quan es tracta de convenis d'empresa. Aquesta percentatge, i alguns més que tot seguit es comenten, contrasta amb la importància estratègica del treball fix discontinu en el cas de les Balears. En els convenis col·lectius que s'ocupen d'aquesta figura, pauta completament usual perquè es repeteix en un percentatge molt alt de tots els convenis sectorials i d'àmbit empresarial de la CAIB que tracten aquesta problemàtica, apareix de forma més o menys detallada l'obligació de crida del treballador fix discontinu. Amb caràcter més particular, i sense perdre de vista la realitat de la importància d'aquesta figura contractual en el teixit econòmic de les Balears, no són gaires els convenis que s'ocupen d'altres aspectes del règim jurídic del treball fix discontinu. Així, únicament entorn d'un 10% dels convenis de sector i un 7% dels d'empresa reconeixen expressament als treballadors fix discontinus preferències per accedir a la contractació a temps complet. La garantia d'ocupació mínima d'aquests treballadors durant la cam-

panya és un aspecte que apareix poc en la negociació col·lectiva balear, entre el 5% i el 6% dels convenis col·lectius, tant de sector com d'empresa. Finalment, és igualment poc freqüent recollir preferències per a la contractació temporal del treballador fix discontinu fora del període de campanya, com fan al voltant del 4% dels convenis d'empresa.

Quant a les diferents modalitats de contractació de durada determinada, percentatges que es troben el voltant del 25% dels convenis sectorials i dels d'àmbit empresarial respectivament, deixen d'incloure previsions referents a aquesta qüestió. Entre els convenis col·lectius que sí que s'ocupen d'aquesta problemàtica, una línia d'actuació perfectament assentada a tots els nivells funcionals consisteix a fixar relacions percentuals de contractes indefinits i de durada determinada, o directament màxims de contractes temporals que l'empresa no pot traspasar. L'estabilitat en l'ocupació de la plantilla de l'empresa o les empreses del sector també es beneficia amb la garantia de conversió del contracte temporal en un contracte fix, o fix discontinu, quan el treballador repeteix està contractat dues o tres temporades a la mateixa empresa. Aquestes garanties apareixen reflectides en prop del 20% dels convenis de sector, poques vegades en els d'empresa (4% aproximadament). Això no obstant, més que una autèntica garantia allò que es reconeix són simples preferències perquè els treballadors temporals accedeixin a la condició de fixos de plantilla. Aquestes preferències es plasmen ocasionalment en convenis d'empresa (7%), i són veritablement excepcionals els convenis de sector que les inclouen (3%).

Els convenis col·lectius de la CAIB que desenvolupen el règim jurídic dels contractes

de durada determinada ho fan sovint respecte dels contractes per a obra i servei determinat i eventual per circumstàncies de la producció. En el primer cas, un 17% aproximadament dels convenis sectorials i un 10% dels d'àmbit empresarial, compleixen la invitació que fa el legislador d'identificar els treballs susceptibles d'acollir aquest tipus de contractacions.

Quant al contracte eventual per circumstàncies de la producció, entorn del 30% dels nostres convenis d'àmbit sectorial usa la facultat legal d'allargar-ne de 6 a 12 mesos la durada màxima. Bastant inferior és el percentatge de convenis que precisen el tipus d'activitats productives que admeten la utilització d'aquesta modalitat de contracte de durada determinada (al voltant del 6% dels convenis sectorials i de l'1% dels d'àmbit empresarial).

D'altra banda, cal assenyalar que en el terreny del personal laboral al servei d'administracions públiques, usualment ajuntaments de la CAIB, o de personal contractat per empreses vinculades a organismes públics, els convenis col·lectius respectius regulen sovint de forma bastant detallada el procés d'ingrés o d'incorporació del personal laboral, el qual interfereix en la dinàmica de la contractació de durada determinada en aquest tipus d'empreses. En relació amb aquesta qüestió, la majoria d'aquests convenis inclouen mesures diverses, per exemple, obliguen l'empresari a elaborar borses de contractacions per cobrir vacants no definitives, o reserva per a processos de promoció interna un determinat nombre de places en principi destinades a la convocatòria d'ocupació pública, o, en fi, anteposa les peticions de mobilitat funcional dels empleats al recurs a la contractació temporal.

b) Règim salarial

Pràcticament tots els convenis col·lectius de tots els nivells funcionals de la CAIB quantifiquen el salari base amb referència a la categoria professional o a nivells retributius que integren diverses categories, excepcionalment remetent-se de forma expressa al salari base del conveni nacional (3%), i prioritzen l'assumpte dels increments retributius anuals, que per als anys 2010 o 2011 estan oscil·lant entre 0,3 i 2 punts sobre l'IPC real de l'any anterior. En matèria d'estructura salarial predominen molt esquemes clàssics compostos per salari base, dues pagues extraordinàries (o una tercera paga que de vegades rep la denominació de paga de beneficis, inclosa en devers un 6,5% tant dels convenis sectorials com dels d'empresa) i, si escau, complements salarials tradicionals com els d'antiguitat, nocturnitat o hores extraordinàries (aproximadament un 90% dels convenis de sector i d'empresa de la CAIB, inclouen algun d'aquests plusos). També són freqüents altres complements igualment tradicionals que responen a la naturalesa de l'activitat, com el plus de transport de mercaderies perilloses o altres plusos similars, característics de l'àmbit d'activitat en què es presten els serveis, inclosos en aproximadament el 35% dels nostres convenis de sector i el 20% dels d'empresa. D'altra banda, al voltant del 25% dels nostres convenis d'empresa dissenyen plusos vinculats al lloc o a les funcions que retribueixen una major disponibilitat del treballador en el compliment de la seva prestació, per exemple, els plusos de localització, de dedicació especial, de disponibilitat o de compensació de permutes. Al costat d'aquest tipus de complements, al voltant del 17% i del 10% dels convenis

d'àmbit empresarial i sectorial respectivament fomenten mitjançant els corresponents plusos la productivitat del treballador i/o la productivitat global de l'empresa.

Amb caràcter particular, altres dos continguts usuals de la nostra negociació col·lectiva concerneixen al plus d'antiguitat i a la desvinculació salarial. Respecte del primer, l'alternativa més comuna, present en una mica més del 25% dels convenis col·lectius de sector i en el 55% dels convenis d'àmbit empresarial, consisteix a dissenyar un sistema genèric o únic per retribuir l'antiguitat de tots els treballadors, sens perjudici òbviament que la quantia resulti variable segons els anys de servei. Amb caràcter menys freqüent, un 20% dels nostres convenis de sector i una mostra pràcticament residual dels d'empresa (2%) opta per mantenir el plus d'antiguitat com a condició *ad personam*, en congela, si escau, la quantia, i deixa de reconèixer el plus als treballadors de nova contractació. En la mateixa línia d'excepcionalitat, al voltant d'un 6% dels convenis de sector regulen mecanismes per absorbir la millora gaudida a títol individual en concepte d'antiguitat mitjançant un plus substitutori que es reconeix a tots els treballadors; un altre 6%, aproximadament, dels convenis de sector i un 4% dels d'empresa mantenen la millora com a condició *ad personam* i reconeixen un sistema diferent per retribuir l'antiguitat als treballadors objecte de contractació des d'una data determinada; mentre que un 3% dels nostres convenis sectorials estableixen regles per retribuir l'antiguitat, que difereixen segons la data d'ingrés en l'empresa.

Quant a la clàusula de desvinculació, a prop del 80% dels convenis de sector exigeixen a

les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació pressupòsits habilitants dràstics per poder activar la clàusula del conveni sectorial que regula la desvinculació del règim salarial previst, pressupòsits que usualment són coincidents amb escenaris de pèrdues empresarials durant els dos darrers anys o ETS que afectin el 20% de la plantilla. La resta dels nostres convenis col·lectius sectorials o simplement estableixen que la situació econòmica de l'empresa requereixi la desvinculació i deixen l'assumpte a la lliure apreciació de l'empresa i els representants dels treballadors, o no s'ocupen d'aquest assumpte i el remeten, per tant, de forma implícita al pacte entre l'empresa i els representants dels treballadors.

Finalment, l'increment salarial mitjà ponderat pactat en els diferents convenis sectorials de les Illes Balears ha estat l'any 2009 de l'1,57%, dada que s'inclou en el quadre A II-32, percentatge que per comparació a Espanya respon a una estructura productiva distinta.

En el quadre A II-34 s'observa com la mitjana del cost salarial per al conjunt nacional durant l'any 2009 se situà en 1.857,98 euros per treballador i mes. Per a les Illes Balears, el salari mitjà del 2009 s'ha situat en 1.751,89 euros, amb una diferència de gairebé 107 euros respecte del total d'Espanya.⁵⁶ En relació amb l'any 2008, l'increment salarial que ha registrat el conjunt d'Espanya és del 5,40%. Les Illes Balears presenten un increment relatiu inferior per comparació a la mitjana estatal, concretament d'un 5,28%. (Vegeu el quadre A II-34 i el gràfic A II-27.)

c) Temps de feina

A més d'ocupar-se de la jornada màxima, la negociació col·lectiva balear també inclou la distribució de les hores de feina. Al voltant del 20% dels convenis sectorials i del 30% dels d'empresa confirmen el model legal de distribució regular mitjançant jornades diàries d'entre 7 i 9 hores i setmanes laborals d'entre 35 i 40 hores. D'altra banda, entre un 23% dels convenis de sector i un 11% dels d'empresa programen distints règims distributius, per exemple, jornades setmanals de 45 hores, jornades ordinàries mensuals, trimestrals o fins i tot anuals, o jornades diàries d'entre 10 i 12 hores. Una tendència seguida en pocs sectors (6%) i algunes vegades més en la negociació empresarial (25%) consisteix a preveure un marc general de distribució regular del temps de feina però incloent-hi mesures particulars de flexibilitat aplicables únicament a determinats treballadors o categories de treballadors (per exemple, jornades màximes diàries de 9 hores, excepte per al personal de conducció, que té jornades ordinàries de 160 hores mensuals, o jornades distintes de la del conveni per a treballadors de nova contractació), o dirigides a satisfer necessitats específiques (com l'obligació d'acabar el servei periodístic o la introducció de nous torns en període estival). Altres formes d'agilitar la gestió empresarial del temps de feina són preveure la possibilitat d'acumular el descans setmanal en períodes de catorze dies o pactar descansos reduïts (10 hores) entre jornades, la qual cosa s'estableix en un 16% dels convenis de sector aproximadament. També deixen oberta la possibilitat d'executar una distribució irre-

56. D'acord amb la major especialització que tenen en activitats de serveis i turisme.

gular o una altra distribució diferent de la prevista el 20% dels convenis de sector, que remetent a allò que es pacti en àmbits inferiors al sectorial; l'11% dels d'empresa remet al pacte empresa i representants dels treballadors, i el 16% remet a l'acord empresa i treballador o a la pura decisió de l'empresa.

Un altre mecanisme per gestionar el temps de feina són les hores extraordinàries. El 20% dels convenis sectorials de la CAIB i al voltant del 12% dels d'empresa ometen qualsevol referència a aquest aspecte. En la mateixa línia, una mica més del 25% dels convenis sectorials i del 16% dels d'empresa declaren que la tendència és suprimir aquesta figura, però preveuen l'obligació d'executar aquestes hores per diversos motius, com ara canvis de torn, absències imprevistes o puntes de demanda. Són, en aquest sentit, excepcionals els convenis sectorials (3%) i d'empresa (2,5%) que estableixen la prohibició de fer aquest tipus d'hores, llevat de casos de força major. D'altra banda, la preferència legal per la naturalesa voluntària d'aquestes hores es confirma poques vegades de forma expressa en els convenis de sector (10%) i alguna més en els d'empresa (12%). Allò usual, per contra, és preveure expressament o implícitament l'obligació de fer aquestes hores davant la petició de l'empresa. En aquest sentit trobam percentatges entorn del 14% dels nostres convenis de sector i del 27% dels d'àmbit empresarial. Quant a la forma de remuneració d'aquestes hores, la llei introdueix com a sistema prevalent la compensació amb descans, encara que aproximadament el 20% dels convenis de sector i el 31% dels d'empresa preveuen el pagament en metàl·lic, atribueixen a l'empresa

la facultat d'escollir entre compensar o retribuir o preveuen ambdós sistemes i deixen oberta la qüestió sobre a qui correspon decidir. Finalment, devers el 20% dels convenis sectorials i el 30% dels empresarials opten per compensar amb descansos o per remetre la decisió a l'acord amb l'empresa o, si escau, al treballador mateix.

A les Illes Balears, per fixar la jornada ordinària s'usa indistintament el mòdul setmanal i l'annual i, a vegades, tots dos en un mateix conveni. Concretament, el 23,45% del total de convenis d'empresa estableix la jornada màxima en termes setmanals; el 7,37% ho fa en termes anuals, i 13,40% restant utilitza el mòdul setmanal i l'annual. La jornada anual mitjana pactada s'ha fixat en 1.673,49 hores, i la jornada mitjana en còmput setmanal, en 39,50 hores.

d) Formació professional

Percentatges propers al 35% dels nostres convenis de sector (encara que en un 3% dels casos hi ha articulació amb el conveni nacional corresponent) i al 30% dels d'empresa o bé ometen qualsevol tractament de la problemàtica relativa a la formació dels treballadors ocupats, o bé únicament inclouen una clàusula relativa als beneficis de la formació o a l'adhesió del conveni als acords nacionals de formació contínua, avui substituïts pel Reial decret 395/2007. Entre els convenis que inclouen aquest aspecte, un 5% dels d'empresa comprometen un determinat percentatge de la massa salarial a accions formatives, per exemple, el 0,5% de la massa salarial d'empresa i treballador. És poc usual en els convenis d'empresa (13% aproximadament) i una mica més en els de sector (23%) declarar aplicables els drets de

l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, que no ho són per si sols, i si escau preveure la constitució d'una comissió de formació, o similar, o dotar la comissió paritària del conveni de funcions sobre aquesta matèria. Pel que fa als drets legals, al voltant d'un 8% dels convenis d'empresa es limiten a reconèixer altres drets com a preferents per triar torn de vacances o per adaptar aquest període, o una reducció de la jornada diària durant alguns mesos previs al període d'exàmens o excedències. Una altra pràctica convencional similar es refereix al compromís de l'empresa (8%) o les empreses del sector (3%) d'estimular la formació facilitant als treballadors l'assistència a cursos, assumint el cost de la formació i/o garantint el salari quan l'assistència sigui obligatòria i fora de les hores de feina. De forma semblant, un 4% dels convenis d'àmbit empresarial simplement delimita el caràcter voluntari o obligatori de l'acció formativa segons si la proposa o no l'empresa i dins de l'horari o fora.

Les previsions convencionals que s'acaben d'esmentar a vegades es complementen, sectorialment i a escala d'empresa, atribuint al treballador el dret a gaudir d'un crèdit horari per assistir a cursos formatius, en general per iniciativa del treballador, no de l'empresa. Això no obstant, un 3% dels convenis de sector reconeix el crèdit de forma subsidiària, per exemple, si l'empresa incompleix l'obligació convencional de gestionar davant la fundació tripartida per a la formació en l'ocupació la formació necessària. Els crèdits, d'altra banda, varien segons els casos i el tipus de formació, i oscil·len, amb caràcter general, entre 10 i 40 hores anuals (10% dels convenis de sector i 6,5% dels d'empresa aproximadament) o 10 hores al mes (2,5% dels convenis d'empresa). Amb

el mateix caràcter excepcional, el 3% dels nostres convenis d'empresa destina una suma global d'hores, per exemple, 1.400 anuals, a la formació professional del conjunt dels seus treballadors. Finalment, al voltant del 14% dels convenis d'empresa desenvolupa regulacions de conjunt que dissenyen accions formatives amb règims jurídics particularment detallats, sovint consistents en tres tipus d'accions: a) cursos de reciclatge professional, obligatoris i dins la jornada; b) cursos de perfeccionament professional, voluntaris i dins la jornada –amb obligació de recuperar 30 minuts per hora de formació– o fora de la jornada –amb reconeixement d'un dia de permís per cada 14 hores de formació–; i c) cursos de perfeccionament en matèries alienes a la feina, voluntaris, fora de jornada i sense compensació per al treballador.

e) Conciliació laboral i familiar

Cap conveni balear incorpora capítols específicament dedicats a la conciliació. Normalment, es tracta aquesta qüestió, de forma expressa o implícita, incidint en la normativa sobre temps de feina, vacances, permisos i suspensions. Pel que fa al temps de feina, al voltant de l'11% dels convenis d'empresa reconeixen al treballador drets directament eficaços, com la possibilitat d'endarrerir l'hora d'entrada o d'avançar la de sortida, amb recuperació del temps, o el dret a disposar de dues hores de l'horari fix per motius relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. El mateix percentatge de convenis d'empresa, aproximadament, i una mostra excepcional dels de sector (3%) reconeixen altres drets més difusos, com la possibilitat que els treballadors intercanviïn torns, subjecta a disponi-

billitats del servei; el compromís de l'empresa a facilitar l'adaptació dels horaris individuals dels treballadors mentre sigui possible; la declaració com a prioritària de l'opció per a treballadors voluntaris d'executar mesures de flexibilitat horària en benefici de l'empresa; el condicionament de la iniciativa de gestió empresarial en matèria de temps de feina, per exemple, establint un preavis per utilitzar hores flexibles, o el dret del treballador a conèixer el seu horari amb antelació. El règim de descans setmanal també sol considerar implícitament aquesta qüestió de la conciliació. En aquest sentit, a prop del 7% dels convenis d'empresa reconeix el dret a descansar en cap de setmana o, almenys, en diumenge, llevat de, si escau, determinades categories de treballadors. Altres vegades el dret a descansar en cap de setmana queda reduït a una simple preferència, i d'altres, i aquí també hi ha convenis sectorials, es disposen règims rotatoris de descans en cap de setmana o es recull el dret a no treballar més de diversos diumenges consecutius (10% aproximadament dels convenis de sector i 20% dels d'empresa).

Quant a les vacances, entorn d'un 10% dels nostres convenis sectorials i un 12% dels d'àmbit empresarial atribueixen o reconeixen preferències per triar torn al treballador amb responsabilitats familiars, de vegades prioritant-les (per exemple, primer trien torn els treballadors amb fills malalts crònics i després els que tinguin fills en edat escolar). Bastant menys freqüent, en aquesta línia, resulta reconèixer el dret o, si escau, la preferència dels treballadors de la mateixa empresa cònjuges o parelles de fet a fer simultànies les seves vacances (3% aproximadament dels convenis sectorials i

2,5% dels d'àmbit empresarial). D'altra banda, la possibilitat legal d'ajornar el gaudi de les vacances en cas d'incapacitat temporal per maternitat s'acompanya en bastants de convenis de sector (al voltant del 25%) i d'empresa (prop del 30%) d'aquesta mateixa possibilitat per baixa per incapacitat temporal coincident amb el període de vacances o, de manera més limitada, només quan la baixa compleixi determinades característiques, per exemple, estar originada per una contingència professional, exigir hospitalització o perllongar-la durant més de 10 dies consecutius.

Pel que fa als permisos, les suspensions i les excedències, aproximadament la meitat dels nostres convenis tant sectorials com d'empresa estableixen un augment de la durada dels permisos de l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors o en reconeixen d'altres que estan vinculats a motius familiars, com un dia per bateig o comunió de fill o germà, per registrar-se com a parella estable o per matrimoni d'algun pare, o una setmana de permís quan es formalitza la condició de parella estable. Entre les causes familiars, un lloc destacat l'ocupen la maternitat i d'altres de relacionades. Això no obstant, atès que la llei configura en aquest punt diverses jornades reduïdes, suspensions i excedències, una tendència convencional profundament arrelada, a escala sectorial i també d'empresa, és repetir els termes legals o, amb idèntic sentit perquè els drets legals són directament efectius, ometre referències a aquest assumpte. D'altra banda, a prop d'un 15% tant dels convenis sectorials com dels d'empresa milloren el règim legal de les pauses per lactància i possibiliten acumular-les al permís de maternitat, de manera que se n'amplia

la durada, o augmenten l'edat del bebè lactant de 9 a 10 o 12 mesos. El mateix succeeix amb el permís legal per a exàmens prenatals i amb la guarda legal o cura de fills o familiars. Respecte del primer, únicament entorn del 3% dels convenis d'empresa estén el permís a la parella de la treballadora o a altres circumstàncies, com la pràctica de tècniques de reproducció assistida. Respecte de la guarda legal, al voltant d'un 15% de convenis d'empresa reconeix al treballador drets diversos, com la preferència per gaudir de jornada continuada o per triar torn i horari; l'augment de 8 a 10 o 12 anys de l'edat del fill a càrrec exigida per gaudir de la jornada reduïda legal; la retribució de part d'aquesta jornada reduïda; llicències particulars, per exemple, per assistir a cursos d'orientació pedagògica, o l'augment del temps legal d'excedència, l'ampliació del període de reserva del lloc de feina o l'extensió d'aquesta reserva també al personal subjecte a contractes de durada determinada.

2.2.

CONFLICTIVITAT LABORAL I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

L'anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la CAIB durant el 2009 pot fer-se distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

2.2.1. CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació subministrada pel Ministeri de Treball i Immigració, el total

d'assumpes judicials de caire laboral resolta a les Balears durant el 2009 varen ser 5.622, durant el 2008 varen ser 4.951. (Vegeu el quadre A II-35.)

D'aquest total, 20 assumpes varen correspondre a conflictes col·lectius (17 durant el 2008) i altres 4.525 a conflictes individuals (3.831 durant el 2008). Els conflictes individuals, al seu torn, es varen plantejar amb motiu de reclamacions en matèria d'acomiadaments i altres reclamacions derivades del contracte de treball. Les primeres varen donar lloc a 4.525 pronunciaments judicials (3.831 el 2008). Les altres reclamacions derivades del contracte de treball varen ser 1.961 reclamacions de quantitat (1.649 durant el 2008) i 568 reclamacions d'altra índole (704 durant el 2008). D'altra banda, tots aquests assumpes judicials varen representar una mitjana de 24.133 euros anualment reconeguts a cada treballador reclamant. (Vegeu el quadre A II-36.)

Els plets per acomiadament varen ser els predominants a la Comunitat Autònoma durant el 2009. D'aquests, 666 varen acabar amb una sentència favorable al treballador (515 el 2008); 36 varen ser parcialment favorables (48 el 2008) i 202 desfavorables (169 el 2008). Quant a la forma d'acabament d'aquests processos, 569 ho va fer per mitjà d'un acte de conciliació (416 el 2008), 481 per desistiment del treballador (281 el 2008) i la resta de forma diferent. (Vegeu el quadre A II-37.)

Tots aquests plets varen suposar el reconeixement d'una mitjana de 10.778 euros per treballador. D'altra banda, segons la informació que figura en la base de dades West Law Social,⁵⁷ la Sala Social del Tribunal

57. Vegeu, Thomson Reuters, www.westlaw.es.

Superior de Justícia de les Illes Balears va dictar durant l'any 2009 un total de 565 sentències. Al voltant del 56% fou en processos sobre Seguretat Social, i el percentatge restant va versar sobre qüestions relatives a les relacions individuals i col·lectives de feina. La temàtica estrella en el camp de la Seguretat Social es refereix a la protecció per incapacitat permanent, amb aproximadament el 57% de les sentències, seguida de la incapacitat temporal i altres qüestions referides a la protecció per accidents de treball i a malalties professionals, inclòs el recàrrec de prestacions, amb al voltant del 14% i del 9% respectivament de les sentències emeses. Altres assumptes tractats amb certa freqüència pel Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears en el camp de la Seguretat Social varen ser els relatius a jubilació, amb al voltant del 5% de les sentències, millores voluntàries i acció assistencial (4%) i mort i supervivència (4%). Amb caràcter residual, hi ha pronunciaments relatius a la dinàmica genèrica de la protecció contributiva i no contributiva, la protecció per atur i l'acció protectora dels treballadors autònoms (4%), així com l'assistència sanitària, els actes d'enquadrament i la protecció vinculada a la maternitat (1%).

Fora del camp de la Seguretat Social, la majoria de sentències va ventilar qüestions relatives a la relació individual de treball. Únicament entorn d'un 2% va tenir per objecte aspectes de la relació col·lectiva, com la vaga, els drets i els deures dels representants dels treballadors, la dinàmica de la negociació col·lectiva o el règim jurídic de les faltes i les sancions laborals. La problemàtica dominant, de llarg, en la relació individual de treball, amb aproximadament el 28% de les

sentències, és la relativa als acomiadaments disciplinaris, i en menor mesura l'econòmica, tant individual com col·lectiva. Altres assumptes recurrents concerneixen als litigis en matèria salarial i a les reclamacions de quantitat consegüents (17%), a més d'altres casos com la delimitació del camp d'aplicació de la norma laboral, el règim jurídic de la contractació de durada determinada, la problemàtica conjunta de la classificació professional, el temps de feina, les modificacions substancials, les vacances i les excedències, les extincions contractuals diferents dels acomiadaments i les garanties per canvi d'empresari; altres manifestacions de descentralització de l'activitat productiva o aspectes laborals del personal de les administracions públiques tenen cadascuna entre el 6% i el 9% de les sentències. Per sota d'aquests marges, l'estatut jurídic del treballador fix discontinu, l'eficàcia en l'empresa dels drets fonamentals, inclosa la llibertat sindical, així com el règim del contracte a temps parcial, han estat qüestions que han ocupat cadascuna aproximadament entorn de l'1% i el 4% de les sentències.

2.2.2. CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

Per obtenir una visió tan aproximada com sigui possible de la realitat, l'examen de l'estat de la conflictivitat laboral extrajudicial a la CAIB s'ha de fer a dos nivells. D'una banda, atenent la fenomenologia que envolta els assumptes resolts pel TAMIB,⁵⁸ òrgan que el 2005 va substituir a la Comunitat Autònoma el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació Estatal (SMAC) i que actualment constitueix la seu de la comissió paritària de quinze convenis col·lectius sectorials de la

58. Es va crear per iniciativa de la CAEB, UGT i CCOO.

CAIB, ja que al llarg del 2009 es varen sumar als que ja hi havia els convenis col·lectius del transport discrecional i regular de viatgers, ambulàncies, despatxos d'advocats i el de la construcció. D'altra banda, exposant les característiques de la conflictivitat inherent a, o que es manifesta amb, el recurs a vagues i amb les mesures empresarials de reorganització productiva.

2.2.2.1. L'activitat del TAMIB

Pel que fa a l'activitat desenvolupada pel TAMIB, els 9.377 expedients individuals tramitats durant el 2008 varen ascendir a 10.723 el 2009, mentre que els 72 expedients col·lectius del 2008 es varen reduir a 60. Durant el 2009 també s'han dut a terme dos arbitratges. (Vegeu el quadre A II-38.)

De tots aquests expedients, 4.837 varen tractar extincions contractuals i 4.543 reclamacions de quantitat, cosa que significa un augment del 16% i del 15% respectivament sobre els expedients de la mateixa naturalesa gestionats durant el 2008. El 86% dels expedients extintius es varen referir a reclamacions per acomiadaments, el 10% a extincions per causes objectives i el 4% restant a extincions per voluntat del treballador basada en incompliments empresarials. A més, el 15% de les reclamacions de quantitat va ascendir a més de 5.000 euros cadascuna, el 71% varen ser d'entre 1.000 i 5.000 euros i el 14% restant va ascendir a 1.000 euros com a màxim per reclamació. Quant als conflictes col·lectius, el 28,3% dels gestionats en el TAMIB varen tractar conflictes que es varen acompanyar de l'anunci de l'exercici del dret de vaga.

En el gràfic A II-28 i el quadre A II-39 consten el desglossament d'expedients col·lectius per sectors afectats i el desglossament d'expedients tramitats segons el nivell d'acord assolit.

Per illes, els procediments de mediació a Mallorca han estat 8.787, el 13,08% més que el 2008, en què s'havien tramitat 7.770 expedients. Del total d'expedients, s'han tramitat de manera efectiva (amb acord o sense) 5.426 sol·licituds (el 61,75%), i no han tingut tramitació efectiva (intentat sense efecte, desistiment o arxivament) 3.361 (és a dir, el 38,25%). Una anàlisi dels expedients efectivament tramitats segons el resultat de l'activitat de conciliació/mediació ens mostra que el 45,63% s'ha resolt amb acord i el 53,08% ha acabat sense acord. Del total d'expedients, 8.664 són conflictes individuals, 70 són conflictes plurals i 53 són col·lectius. (Vegeu el gràfic A II-29.)

A Menorca s'han dut a terme 866 procediments de mediació, un 51,40% més que el 2008, en què s'havien tramitat 572 expedients. Del total d'expedients, s'han tramitat de manera efectiva (amb acord o sense) 526 sol·licituds (el 60,73%), i no han tingut tramitació efectiva (intentat sense efecte o arxivament) 340 (és a dir, el 39,26%). Una anàlisi dels expedients efectivament tramitats, segons el resultat de l'activitat de conciliació/mediació, ens mostra que el 40,11% es va resoldre amb acord i el 58,88% acabà sense acord. Dels 866 expedients oberts a Menorca, 864 corresponen a conflictes individuals i 2 a qüestions col·lectives. (Vegeu el gràfic A II-30.)

En el cas d'Eivissa i Formentera, es tramitaren 1.130 expedients, xifra que representa un increment del 2,07% respecte de l'activitat duta a terme l'any 2008, en què es va arribar a la xifra de 1.107 expedients. Del total d'expedients, s'han tramitat de manera efectiva (amb acord o sense) 662 sol·licituds (el 58,58%), i no han tingut tramitació efectiva (intentat sense efecte o arxivament) 468 (és a dir, el 41,41%). Una anàlisi dels expedients efectivament tramitats segons el resultat de l'activitat de conciliació/mediació ens mostra que el 31,57% es va resoldre amb acord i el 68,43% acabà sense acord. Del total d'expedients oberts a Eivissa, 1.125 corresponen a conflictes individuals i 5 a qüestions col·lectives. (Vegeu el gràfic A II-31.)

2.2.2.2. Dinàmica de vagues i expedients empresarials de reorganització productiva

Quant a la dinàmica del dret de vaga a la CAIB, durant el 2009 se'n varen plantejar cinc, totes d'àmbit nacional i per motius estrictament laborals; una derivava específicament del procés de negociació col·lectiva. (Vegeu els quadres A II-40 i A II-41.)

D'acord amb el quadre A II-40, els centres de treball convocats varen ser cinc, que sumaven una plantilla de 2.045 treballadors. D'aquests centres, s'hi varen implicar tres, amb una plantilla total de 632 treballadors. Al seu torn, els treballadors participants varen ser 208 i varen sumar un total de 34 jornades no treballades. Els tres centres implicats estaven coberts amb un conveni d'empresa propi, un d'interprovincial i altres dos d'autonòmics. Finalment, 203 dels 208 treballadors implicats en aquestes va-

gues desenvolupaven la seva activitat en el sector de serveis (201 en activitats d'emmagatzematge i annexes al transport i altres 2 en activitats relatives als serveis d'informació), mentre que els cinc treballadors restants prestaven serveis en la indústria de l'alimentació. (Vegeu el quadre A II-42.)

Pel que fa a la conflictivitat laboral quant a recurs empresarial a expedients de reorganització productiva, el quadre A II-43 posa de manifest que els expedients de regulació d'ocupació autoritzats a les Balears durant el 2009 varen ser 170 (79 durant el 2008). Aquests expedients varen afectar 144 empreses i 1.943 treballadors, enfront de 61 empreses i 826 treballadors durant el 2008. D'acord amb el quadre A II-44, de tots els treballadors afectats per un expedient de regulació d'ocupació durant el 2009, 663 ho van ser per expedients de regulació d'ocupació extintius (457 el 2008), 1.147 per expedients de regulació d'ocupació suspensius (336 el 2008) i 133 per processos de reducció de jornada (33 el 2008).

Finalment, en el quadre A II-45 hi figura que, derivats d'aquests processos de reestructuració empresarial, els dies de suspensió d'ocupació generats a la CAIB durant el 2009 varen ser, en milers, 127,7 (34,2 el 2008), cosa que equival a 111 dies per treballador, enfront dels 102 del 2008; es generen, novament en milers, 81,10 hores de reducció enfront de les 5,4 del 2008, equivalents a 609 hores per treballador, enfront de les 164 del 2008.

2.3.

ABSENTISME LABORAL

La tasca de documentar estadísticament el fenomen de l'absentisme no és fàcil, principalment perquè resulta inexcusable adoptar un concepte que no ofereixi marge a l'equivocació. Per aquest motiu, les poques fonts estadístiques oficials disponibles només en permeten una aproximació parcial. Aquestes fonts són l'enquesta trimestral de cost laboral de l'INE⁵⁹ (quadre A II-46) i els diversos annexos de l'enquesta de conjuntura laboral del MTIN, que presenten, respectivament, les hores no treballades per treballador segons la causa (quadre A II-47) i segons la causa i la grandària del centre (quadre A II-48.)

Aquestes fonts i la metodologia utilitzada confirmen que el concepte d'absentisme laboral pot ser interpretat en sentit ampli, en sentit estricte i també de forma mixta o intermèdia.⁶⁰ Segons la primera interpretació, integra tota absència a la feina en un determinat període, amb independència de la justificació. Des del punt de vista restrictiu, absentisme equival només a les faltes d'assistència que no tenen justificació raonable. Segons la noció intermèdia, noció per la qual aposta en termes generals l'article 52 d) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, l'absentisme es refereix a les faltes d'assistència al treball injustificades i també a determinades absències en línia en principi qualificables com a justificades però que so-

vint, en la pràctica, amaguen la intenció del treballador d'eludir les conseqüències negatives del que no deixa de ser una inassistència injustificada o sense causa raonable.

Les dificultats per analitzar l'absentisme laboral deriven de la necessitat d'adoptar un plantejament conceptual clar. En tot cas, sembla que el més raonable a efecte metodològic és cenyir el concepte al seu significat tècnic jurídic, que emfatitza la justificació eventual de l'incompliment del treballador del seu deure d'anar a la feina i posar-se a disposició de l'empresari. Igualment important, en aquesta línia, és delimitar allò que amb propietat constitueix absentisme laboral de certes formes d'absentisme impropï o «absentisme», fenòmens que sorgeixen per les facilitats que ofereixen les TIC al treballador d'absentar-se virtualment de la feina i incomplir la seva obligació laboral de posada a disposició, però que queda físicament en els límits de l'empresa.⁶¹

D'altra banda, no sembla dubtós que les característiques del teixit productiu de les Illes Balears justificarien sobradament una anàlisi monogràfica i rigorosa sobre la problemàtica de l'absentisme laboral i la incidència que té en la productivitat i la competitivitat de les nostres empreses i organitzacions productives. Això no obstant, la manca de fonts estadístiques constitueix un obstacle seriós. L'analista, en efecte, no disposa més que dels annexos de l'enquesta de conjuntura laboral del MTIN, en què s'informa sobre les hores no fetes per treballador i comunitat autònoma (quadre

59. Estadística que ofereix en l'apartat dedicat a la jornada laboral resultats estatals i per comunitats autònomes relatius al total d'hores (pactades, efectives i no treballades) per treballador i mes, distingint si es tracta de treballadors a temps complet o a temps parcial.

60. Vid. S. González Ortega: *Absentismo y despido del trabajador*, Pamplona, 1983.

61. Vid. J. Luján Alcaraz: «Absentismo», *Aranzadi Social*, número 7/2008.

A II-49); hores no fetes per treballador per vacances i festius i per comunitat autònoma (quadre A II-50), i hores no fetes per treballador per causes ocasionals (incapacitat temporal i maternitat, permisos remunerats, expedients de regulació d'ocupació, conflictivitat laboral, representació sindical, absentisme no justificat, formació i altres motius) per comunitat autònoma (quadre A II-51)⁶².

3.

LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

Durant l'any 2009 continua l'aplicació i la vigència, prevista fins al 2011, del Pla de Seguretat i Ambient Laboral de les Illes Balears, que amplia i reforça el Pla de Xoc contra la Sinistralitat Laboral iniciat el 2007, instrument que té com a objectiu establir el marc general de les polítiques de prevenció de riscos laborals a curt i, sobretot, a mitjà i llarg termini, amb un període de vigència fins al 2012 i una revisió prevista per a l'any 2010. Aquest Pla ja ha permès una reducció important dels índexs de sinistralitat a les Illes Balears. (Vegeu l'apartat 3.2. La sinistralitat laboral.)

El Pla de Seguretat i Ambient Laboral de les Illes Balears disposa d'un pressupost total de 17.776.708 euros i un total de 36 tècnics en prevenció de riscos laborals de la Conselleria de Treball i Formació per executar-lo. El principal objectiu és prevenir i disminuir la incidència dels accidents mortals o que causin invalidesa permanent.

Pel que fa a l'activitat de la Direcció General de Salut Laboral (DGSL), exerceix les funcions relatives a la gestió de la política de seguretat i salut laboral a les Illes Balears –incloses l'execució i la promoció de totes les mesures necessàries per augmentar el nivell de seguretat i de salut dels treballadors en la seva activitat laboral– i a la instrucció d'expedients sancionadors per infracció de la normativa de prevenció de riscos laborals.

La Conselleria de Treball i Formació, en aplicació d'aquest Pla de Xoc contra la Sinistralitat Laboral a les Illes Balears, ha dut a terme diferents accions de formació i sensibilització durant el 2009, entre les quals destaquen: formació a immigrants a Menorca, Eivissa i Formentera en el sector de l'hoteleria; curs sobre ergonomia forense, i jornades de formació en prevenció de riscos laborals en el sector de la construcció destinades a inspectors de treball i Seguretat Social.

A més del seguiment de les empreses amb alts índexs de sinistralitat (inclosa l'Administració pública), s'han investigat tots els accidents greus, molt greus i mortals i s'ha dut a terme una campanya massiva per investigar els accidents laborals lleus.

Durant l'any 2009 s'ha mantingut la col·laboració amb l'Administració de justícia per perseguir totes les actuacions que podien ser constitutives de delictes contra la seguretat i salut laboral, i per comprovar-les arran de les actuacions inspectores, amb reunions semestrals i amb un increment en l'emissió d'informes sol·licitats

62. El lector pot ampliar la informació en relació amb les incapacitats temporals en l'apartat 3.3.2.1. «Referència especial a la despesa per incapacitat temporal (IT)» del capítol III.