

en el mercat de treball ordinari, el 2016 s'han subvencionat 91 contractes (75 d'indefinitos i 16 a temps parcial).

Els programes de bonificacions i suport a la contractació de col·lectius prioritaris subvencionen la contractació per part d'empreses privades de joves, majors de 45 anys, persones en atur de llarga durada i en exclusió social. El 2016 se n'han beneficiat 126 (57,14% en exclusió social, 27,77% joves i 19% en atur de llarga durada o majors de 45 anys).

### 3.5.

#### SUPORT A L'EMPRENEDORIA I EL TEIXIT EMPRESARIAL

Es tracta d'actuacions en les quals, a més del SOIB, hi participen l'Institut d'Innovació Empresarial (IDI) i la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral, també pertanyents a la Conselleria de Treball, Indústria i Comerç.

Les persones demandants d'ocupació interessades en emprenedoria que són detectades pel SOIB a través d'accions de motivació i informació bàsica sobre autoocupació (354 el 2016) es deriven a l'IDI, on poden obtenir suport especialitzat (286 persones el 2016). L'IDI també desenvolupa: (a) el programa Impuls a la Capacitat Emprenedora (ICAPE), a través del qual es varen desenvolupar tallers ICAPE en deu cursos de formació del SOIB i amb la participació de 123 persones, i (b) el programa de Suport a l'Empresa i l'Emprenedor en la Recerca de

Finançament (SEERF), en el marc del qual es varen atendre 12 projectes el 2016.

El foment de l'ocupació autònoma mitjançant subvenció a persones desocupades va tenir 221 beneficiaris durant el 2016, mentre que 17 en varen rebre una per incorporar-se en alguna cooperativa de les Balears. En ambdós casos, el nombre de subvencions és més elevat que els anys anteriors, ja que la quantitat de subvencions pel foment de l'ocupació autònoma fou de 106 (2015) i 104 (2014), i el d'incorporació a cooperatives, de 9 (2015) i 6 (2014). L'avenç de dades del 2017 mostra la continuació d'aquesta tendència, amb 247 ajudes a autònoms i 21 a la incorporació a cooperatives.

La xarxa d'Agents d'Ocupació i Desenvolupament Local (AODL), que havia estat interrompuda el 2010, va ser objecte de subvenció el 2016, finançant un total de 54 AODL en diverses entitats locals (municipis, mancomunitats de municipis i consells insulars) de les Balears.

### 4.

#### LES RELACIONS LABORALS A LES ILLES BALEARS

### 4.1.

#### MARC NORMATIU DE LES RELACIONS LABORALS

La funció de regulació de condicions de treball que duen a terme els convenis col·lectius a la CAIB, com a tot el territori nacional,

discorre en un marc normatiu ordenat per la Unió Europea i pel legislador estatal.

Des de l'any 2017, la política social comunitària està presidida pel Pilar Europeu de Drets Socials (PEDS), un instrument no coercitiu aprovat pel Consell d'Ocupació, Política Social, Sanitat i Consumidors en la sessió del 23 d'octubre de 2017. La seva finalitat és impulsar la política social comunitària amb alternatives viables a les polítiques d'austeritat activades després de la crisi econòmica.

La Recomanació 2017/761, de la Comissió (UE) sobre el PEDS, dissenya diversos eixos –igualtat d'oportunitats i d'accés al mercat de treball, condicions de treball justes i protecció i inclusió social– i recalca el paper de la negociació col·lectiva en els ordenaments interns. En aquest sentit, la normativa comunitària estrella en l'àmbit de la política social és la directiva. A causa que hi ha una proscripció d'adoptar directives en matèria de sindicació i remuneracions, les que exerceixen un paper més incisiu a l'hora de delimitar el radi d'acció de la negociació col·lectiva en els ordenaments interns versen sobre condicions de treball. Resulta paradigmàtica la Directiva 2003/88/CE, del Parlament Europeu i del Consell, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball, ja que posa en relleu la capacitat intrínseca dels convenis col·lectius per regular al detall tots els extrems essencials de condicions de treball vitals per a l'empresa.

Al costat d'aquesta directiva, moltes altres en matèria de política social també contenen al·lusions importants a la funció reguladora de la negociació col·lectiva. Així,

per exemple, en matèria d'igualtat entre sexes la Directiva 2006/54/CE anima els estats a fomentar normes laborals flexibles amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar i crida els interlocutors socials perquè incloguin normes anti-discriminatòries en els convenis col·lectius que negocien. Hi ha previsions similars en el camp de la durada del contracte de treball, temps de treball en activitats especials, comitè d'empresa europeu o drets d'informació i consulta en empreses i grups de dimensió comunitària.

A més de la política social, la política d'ocupació és un altre àmbit material d'exercici de les competències comunitàries amb rellevància des del punt de vista de la dinàmica dels convenis col·lectius.

Segons consta al web de la Comissió Europea, l'Estratègia Europea d'Ocupació, de 1997, té per finalitat crear ocupació de qualitat a la Unió Europea. Actualment forma part de l'estratègia de creixement Europa 2020 i s'executa mitjançant l'anomenat Semestre Europeu, un procediment previst per coordinar de manera anual les polítiques econòmiques de la Unió Europea i dels seus estats membres. En aquest terreny la Unió aposta per una normativa més admonitòria que vinculant, formalitzada a través d'orientacions per a les polítiques d'ocupació dels estats membres, les quals, al seu torn, constitueixen la primera de les quatre fases que estructuraven el Semestre Europeu per marcar les prioritats i els objectius comuns en la matèria.

En aquest sentit, les directrius comunitàries sobre polítiques de cohesió (2007-2013) animaven els estats a integrar en les seves

polítiques laborals els principis de flexibilitat i seguretat laboral i tenir una cura especial —juntament amb els negociadors dels convenis col·lectius— de l'anomenada flexi-seguretat interna en el lloc de treball. Tot i així, la Recomanació UE 2015/1184, del Consell, de 14 de juliol de 2015, preveu expressament que les orientacions integrades Europa 2020 estiguin adreçades als estats membres i a la Unió, però han de ser aplicades en estreta col·laboració, entre altres agents, amb els interlocutors socials.

Quant al nostre ordenament, el text que serveix de marc a l'exercici del dret a negociar col·lectivament les condicions de treball és el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (ET). Després de la reforma feta l'any 2012 —els trets generals de la qual es varen deixar apuntats a l'última memòria publicada, corresponent a l'any 2011—, la Llei de l'estatut dels treballadors va ser objecte d'una nova reforma efectuada a través del Reial decret llei 16/2013. Aquesta reforma va ser presentada pel nostre legislador com un conjunt d'ajustos menors el fil conductor del qual era potenciar la contractació estable i l'ocupabilitat dels treballadors.

Així es pretenia arribar a extrems com la flexibilització del contracte de treball a temps parcial, la flexibilització del règim jurídic del temps de treball i el reconeixement dels saldos interanuals de jornada en la contractació a temps complet, la durada del període de prova en els contractes temporals amb durada inferior a sis mesos i l'ampliació de l'edat del menor que la seva guarda legal pot justificar una reducció de la jornada.

Dels tres títols que structuren la Llei de l'estatut dels treballadors, el primer es dedica a la relació individual de treball i l'últim al règim jurídic en qüestió del dret a la negociació col·lectiva. En aquestes condicions, la flexibilitat interna suggerida des de diverses instàncies com a fórmula perquè les nostres empreses siguin competitives i puguin crear ocupació estable o de qualitat només pot materialitzar-se en la pràctica de les relacions laborals de la CAIB si els convenis col·lectius s'ocupen de manera detallada del règim jurídic de les condicions de treball, així com de la mateixa organització del treball a l'empresa.

Aquesta necessitat és ben present a la Llei de l'estatut dels treballadors, que en el títol primer inclou les oportunes obertures d'espais normatius a la funció reguladora dels convenis col·lectius (especialment en els terrenys de la classificació professional; contractació de durada determinada, a temps parcial i fix discontinu; drets de promoció i formació en el treball; temps de treball i prestació salarial...) i les consegüents crides als seus negociadors perquè es preocupin pel tractament de totes aquestes matèries en els convenis col·lectius. El títol tercer proporciona regles sobre estructura i la pròpia dinàmica de la negociació col·lectiva.

## 4.2.

### NOVES FORMES DE TREBALL I LEGISLACIÓ LABORAL

Segons dades de l'Observatori del Treball de les Illes Balears, el treball autònom o per compte propi a les Illes Balears involucra

pràcticament un de cada cinc treballadors i representa un 21% del conjunt d'afiliació al nostre sistema públic de Seguretat Social. La importància del treball autònom en el teixit productiu de les nostres illes és evident i indicativa que es tracta d'una forma de treball que guanya pes i conviu amb la forma de treball prototípica en les economies de capitalisme avançat, que és el treball subordinat o per compte d'altri. El marc en què, amb caràcter general, s'insereix aquesta forma de prestació de serveis en règim d'autonomia són variats i destaquen les societats cooperatives, els familiars col·laboradors, els membres d'òrgans d'administració de societats mercantils, els treballadors autònoms pròpiament dits i també una sèrie de grups menys nombrosos referits a membres d'institucions religioses, membres de col·legis professionals, treballadors autònoms econòmicament dependents (TAED) i familiars de socis de societats mercantils. Quant al pes dels treballadors autònoms de la CAIB per sector econòmic, d'acord amb aquestes mateixes dades, el lloc on aquesta figura presenta una major incidència és en el sector de la construcció. En termes interanuals, d'altra banda, l'Observatori del Treball indica que el nombre de treballadors autònoms ha experimentat increments en les activitats de subministrament d'energia elèctrica, en les activitats immobiliàries i també en les activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment.

En la pràctica de les relacions laborals, la figura del treball autònom queda associada a la problemàtica de les zones grises del contracte de treball, que en definitiva té a veure un mecanisme de fugida del dret del treball per escapar de la legislació laboral i aplicar en el seu lloc la legislació

comuna dels contractes civil o mercantil, amb tot el que això comporta des de la perspectiva de poder eludir indegudament pagaments laborals i al sistema públic de Seguretat Social i, així mateix, obtenir beneficis provinents de règims tributaris més favorables.

Tot i que falten dades extretes dels expedients iniciats tant per la Inspecció de Treball i Seguretat Social com per l'Agència Tributària a la CAIB, resulta simptomàtic que la sala social del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears hagi emès durant l'any 2017 una sentència expressament referida a falsos autònoms, i la sala contenciosa administrativa, dues més amb aquest mateix objecte. La primera sentència resol una demanda d'ofici interposada per la Tresoreria General de la Seguretat Social a fi de declarar la naturalesa laboral de la relació jurídica existent entre una empresa dedicada a l'activitat de la construcció i un treballador que, malgrat estar donat d'alta en el règim especial de treballadors autònoms (RETA), prestava els seus serveis sotmès a un horari que era igual que el d'altres treballadors vinculats a la mateixa empresa amb un contracte de treball. A més, es desplaçava al centre de treball cada dia amb els mateixos treballadors en la mateixa furgoneta propietat de l'empresa, treballant junts i de manera no diferenciada. El Tribunal va concloure en aquest cas que aquest treballador "era el que comunament es coneix com a fals autònom; això és un treballador per compte d'altri, la relació laboral del qual s'emmascara sota l'aparença formal d'un treball per compte propi"<sup>19</sup>.

19. STSJ Balears 14/12/2017 (reg. núm. 334/2017).

La sala contenciosa, per la seva banda, va resoldre cadascun dels recursos referits a reclamacions de l'Administració Tributària contra liquidacions pels conceptes relatius a l'impost sobre el valor afegit i a l'impost de societats. Aquestes sentències contenen raonaments que il·lustren bé sobre la realitat dels falsos autònoms a les Illes Balears. Per exemple quan afirmen que les factures no varen ser emeses per empresaris ni per treballadors autònoms econòmicament dependents sinó per falsos autònoms, dona lloc a una situació en la qual "l'ocupador es beneficia tributàriament" i en la qual "el cercle es tanca acollint-se el fals autònom als règims d'estimació objectiva en IRPF i simplificat en l'IVA": "Això li permet emetre factures no conformes a la realitat i d'elevats imports, que tributen en funció de paràmetres objectius aliens a aquests imports i, a la vegada, faciliten que l'empresa receptora d'aquestes factures [...] pugui minorar la seva imposició directa i indirecta conforme a les elevades bases i quotes d'aquestes factures falses"<sup>20</sup>.

El treball autònom és una realitat a les Illes Balears, que a un nivell més general també està connectat amb l'auge que experimenten models actuals d'activitat econòmica que s'han anomenat "economia col·laborativa". Se sustenten en formes fins ara desconegudes d'ocupació, com treball a través de plataformes virtuals, pròpies de les societats d'economia TIC. Dispositius digitals com tauletes i telèfons intel·ligents –avui a l'abast de tothom– fan possible connectar al prestador d'un servei –per exemple, el lloguer de vehicles amb conductor o el repartiment de menjar

ràpid– amb l'usuari d'aquest servei per canalitzar el desenvolupament de l'activitat empresarial. En la majoria dels casos això nega el caràcter de treballador subordinat al subjecte persona física encarregada de dur a terme l'activitat que constitueix la prestació del servei que ofereix la plataforma a l'usuari. El marc jurídic per a aquesta prestació de serveis torna a ser, així, el contracte civil o mercantil, no un contracte de treball, i la consegüent alta del treballador en el RETA.

El Parlament Europeu és sensible als problemes associats a l'economia col·laborativa en el terreny de les relacions laborals. Una resolució del 4 de juliol de 2017, referent a condicions laborals i ocupació precària<sup>21</sup>, incideix en diversos extrems connectats amb aquest fenomen:

1. Cal garantir cobertura i protecció social i sanitària adequada als treballadors de plataformes digitals.
2. La digitalització no ha de percebre's només com un element destructor d'ocupació sinó com afavoridor d'oportunitats d'evolució i d'augment de competències individuals.
3. El 2020 hi haurà 756.000 llocs de treball no coberts en el sector de les TIC, la qual cosa demostra la necessitat de millorar les capacitats digitals dels treballadors europeus.
4. L'ocupació autònoma fictícia té repercussions a llarg termini en la salut mental i el benestar físic dels treballadors i

20. SSTSJ Balears 7/11/2017 i 5/12/2017 (reg. núm. 153/2017 i 154/2015).

21. Parlament Europeu, 2014-2019 (2016/2221, INI).

els pot exposar a un major risc de pobresa, exclusió social i deterioració dels seus drets fonamentals. La citada resolució del Parlament Europeu anima la Comissió i els estats membres a fomentar l'emprenedoria i el cooperativisme en el sector emergent de l'economia col·laborativa i les plataformes digitals, amb la finalitat de reduir els riscos plantejats pels nous models de negocis en relació amb els drets i les condicions laborals dels treballadors.

En aquest context polític de la Unió Europea, les pràctiques d'economia col·laborativa a les Illes Balears són una realitat centrada de manera majoritària en l'ús de plataformes turístiques virtuals, especialment adreçades a facilitar el lloguer o l'intercanvi de cases per anar de vacances<sup>22</sup>. No obstant això, l'avenç d'aquesta modalitat d'activitat econòmica en molts altres sectors és imparable. Fer front als déficits de protecció laboral i social als quals poden veure's exposats els subjectes –treballadors autònoms– que presten el servei que ofereix la plataforma en línia és més responsabilitat estatal que de la CAIB. A la Comunitat Autònoma li correspon estar preparada per afrontar amb èxit el desafiament que suposa l'expansió a tots els nivells de l'economia col·laborativa. De moment, no obstant això, el Pla d'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears 2017-2020 no inclou aquesta temàtica entre els objectius i les línies d'actuació.

22. Vegeu: DIVERSOS AUTORS. *De la innovació social a la economia col·laborativa*, Fundació balear de innovació y tecnologia, 2015.

### 4.3.

#### DESCRIPCIÓ DE L'ESTAT DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A LES ILLES BALEARS

La descripció de l'estat de la negociació col·lectiva el 2017 a les Illes Balears es duu a terme a través de diverses operacions. En primer lloc, es proporciona una foto fixa dels convenis i altres acords col·lectius derivats publicats al Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB) l'any 2017. En segon lloc, es té en compte la reforma del règim jurídic de la negociació col·lectiva efectuada per la Llei 3/2012, les pautes essencials de la qual es varen apuntar en l'última memòria publicada, del 2011. Així, la segona operació confronta aquestes pautes amb el que l'any 2017 han fet els nostres convenis col·lectius, sectorials i d'empresa sobre aquest tema. En tercer lloc, s'examina el tractament que fan els nostres convenis col·lectius de tres condicions de treball bàsiques des del punt de vista de la gestió flexible de la força de treball en l'empresa, que és un aspecte clau perquè les nostres empreses i organitzacions productives siguin pròsperes i competitives i puguin ser motors de creació d'ocupació en benefici de la cohesió social. Finalment, en quart lloc, s'examina el tractament que fan els convenis col·lectius de la qüestió referent a les noves tecnologies per intentar extreure pautes concernents a qüestions actuals, com la problemàtica de la racionalització d'horraris, el teletreball i el dret a la desconnexió digital.

### 4.3.1. DADES QUANTITATIVES DELS CONVENIS COL·LECTIUS DE LA CAIB EL 2017

Al BOIB de l'any 2017 s'han publicat 19 convenis col·lectius, pels 15 de l'any 2011. Tres d'aquests convenis són sectorials (comerç; establiments sanitaris; metall), igual que va succeir l'any 2011. En canvi, 15 són d'àmbit empresarial (Astilleros de Mallorca; Brillosa; Cobega; Family, Food and Fun; Globalia Handling; Globalia Serveis Corporatius; Good and Fast Mallorca Levante; JCB Facility Service; Neteges Costa de Calvià; Llar de Calvià; McDonalds; Mercapalma; Quely, Centre d'Inca; Teka; Transocobo), mentre que el 2011 varen ser 12. L'any 2017, finalment, també s'ha negociat un conveni col·lectiu per al personal laboral d'un ens de l'Administració instrumental (personal laboral del Consorci Sociosanitari de Menorca).

A més d'aquests convenis col·lectius, el resultat de la negociació col·lectiva a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears l'any 2017 s'ha traduït en una sèrie de pràctiques de negociació clàssiques, arrelades en el dia a dia de la negociació col·lectiva. Aquestes pràctiques abasten actualitzacions salarials de convenis col·lectius en vigor: cinc a escala sectorial (transport de malalts i accidentats en ambulàncies; construcció; metall; derivats del ciment; fusta i moble) i sis d'àmbit empresarial (Neonet Illes; Perlas Orquidea; Mallorca Pearls Center; Calinet Balear; EMT; Real Club Nàutic del Palma); tres adequacions interanuals del calendari laboral, totes d'àmbit sectorial (fusta; derivats del ciment; construcció); així com modificacions puntuals del text del conveni col·lectiu en

qüestió, dues d'àmbit sectorial (hostaleria; escoles d'educació infantil del sector insular de Menorca) i una altra més d'àmbit empresarial (Calinet Balear). També cal mencionar un altre tipus de pràctiques més noves, consistents en pactes expressos sobre pròrroga de vigència del conveni col·lectiu una vegada que ha estat denunciant, està en fase d'ultraactivitat i s'apropa el terme definitiu de la vigència. El 2017 s'han publicat al BOIB tres actes de pròrroga expressa de conveni col·lectiu en fase d'ultraactivitat, dues d'àmbit sectorial (construcció i hostaleria) i una més d'àmbit empresarial (Neonet Illes).

### 4.3.2. LES PAUTES DE LA REFORMA DEL RÈGIM JURÍDIC DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DEL 2012 EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS DE LA CAIB EL 2017

La negociació col·lectiva és la clau per introduir la flexibilitat interna a les nostres empreses i organitzacions productives. El 2017 ha estat el darrer any de vigència del segon Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva, que resultava molt revelador de la importància que té la problemàtica de la flexibilitat interna –un dels seus capítols estava dedicat a l'estructura de la negociació col·lectiva i a la flexibilitat interna– per als interlocutors socials més representatius en el panorama nacional. Es reconeix així sobre aquest tema que “el conveni col·lectiu és l'espai adequat per ordenar l'ús flexible d'elements com el temps de treball i la mobilitat funcional en un sentit complementari a les previsions legals, de manera que la regulació convencional desincentiva l'ús de l'extinció de la relació laboral com a instrument per

a l'adequació de la capacitat productiva en el cicle".

En les condicions descrites, la Llei 3/2012 va suposar una profunda reforma del dret a la negociació col·lectiva que va afectar extrems molt importants del seu règim jurídic amb l'objectiu de preparar o adequar al conveni col·lectiu perquè pugui complir la funció d'eina per aconseguir una gestió flexible i eficaç de la força de treball.

Tres aspectes profundament reformats en aquest sentit, el tractament del qual en els nostres convenis col·lectius de l'any 2017 es referencia aquí, fan referència a l'estructura de la negociació col·lectiva i a la consagració de la regla de la preferència aplicativa dels convenis col·lectius d'àmbit empresarial sobre els de àmbit superior respecte de les matèries regulades a l'article 84.2 ET, a la durada del conveni col·lectiu i, així mateix, al règim d'inaplicació a l'àmbit d'empresa o, si escau, de centre de treball de les condicions pactades en el conveni col·lectiu vigent i aplicable d'àmbit superior.

Quant a la preferència aplicativa dels convenis col·lectius d'àmbit empresarial sobre els d'àmbit superior establerta a l'article 84.2 ET, resulta significatiu que l'any 2017 s'han negociat tres convenis col·lectius d'àmbit empresarial més que el 2011. A més, tres dels 15 convenis col·lectius negociats el 2017 aclareixen expressament que la seva formalització s'ha efectuat amb base en el nou article 84.2 ET. En algun cas, fins i tot es reconeix que el conveni negociat en l'àmbit empresarial es constitueix en una eina eficaç per gestionar els recursos humans

i el mateix sistema de relacions laborals a l'empresa sota l'òptica de la flexiseguretat.

En matèria de durada del conveni col·lectiu, la principal innovació de la reforma del 2012 va ser suprimir la regla de l'aplicació temporalment il·limitada del conveni col·lectiu després de la seva denúncia –o ultraactivitat del conveni col·lectiu–, fitant aquesta ultraactivitat a un any però mantenint el caràcter dispositiu, o supletori, de la regulació legal per al mateix conveni col·lectiu. A la pràctica, els nostres convenis col·lectius de l'any 2017 tant sectorials com d'empresa estableixen durades que oscil·len entre dos i cinc anys i l'obligació de denunciar el conveni col·lectiu amb una antelació entre un i tres mesos. D'altra banda, els tres convenis de sector negociats a la CAIB el 2017 disposen de la regulació legal i estableixen un règim d'aplicació il·limitada del conveni col·lectiu després de la seva denúncia; és a dir, una ultraactivitat indefinida fins que no s'aconsegueixi un nou conveni col·lectiu, de la qual normalment queda exclòs el règim d'incrementos salarials interanuals. En els convenis d'àmbit empresarial, només set dels 15 negociats estableixen un règim d'ultraactivitat indefinida, a vegades salvant el règim salarial interanual. Dels vuit restants, quatre limiten entre un i dos anys la seva aplicació residual després de la denúncia i cadascun deixa d'incloure cap previsió sobre aquest tema, la qual cosa suposa confirmar la regulació de l'article 86.3 ET quan estableix un any d'ultraactivitat del conveni denunciat.

El règim d'inaplicació a l'àmbit d'empresa –o, si escau, de centre de treball– de les condicions de feina relacionades a l'article 82.3 ET i pactades en els convenis

col·lectius d'àmbit superior introdueix com a particularitat rellevant a la reforma del 2012 l'arbitratge davant la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius territorialment competent –estatal o autonòmica–. Aquest arbitratge resulta obligatori per a qualsevol de les parts a instàncies de l'altra una vegada que fracassen els intents d'arribar a un acord; o bé a la comissió paritària del conveni col·lectiu, o bé, si escau, davant el tribunal de resolució extrajudicial de conflictes de treball que resulti territorialment competent.

A les Illes Balears, la comissió es va crear per mitjà del Decret 51/2013, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears (CCCIB). La CCCIB exerceix funcions decisòries sobre la resolució de discrepàncies sorgides per falta d'acord en els procediments d'inaplicació de condicions de treball de l'article 82.3 ET i també funcions consultives en relació amb el plantejament i la determinació de l'àmbit funcional dels convenis col·lectius d'àmbit autonòmic. Està integrada pel president, professional en l'àmbit de les relacions laborals; per quatre vocals de l'Administració de la CAIB; quatre persones més per part de les organitzacions sindicals més representatives de la CAIB i quatre més per part de les organitzacions empresarials més representatives d'aquesta comunitat. Des de la seva creació, la CCCIB ha emès una decisió sobre inaplicació de condicions de treball previstes en conveni col·lectiu sectorial i dos dictàmens sobre determinació d'àmbit funcional de convenis col·lectius.

D'altra banda, a la pràctica de la nostra negociació col·lectiva, només un dels tres convenis sectorials negociats el 2017

confirma expressament el sentit de la regulació legal, ja que reconeix els tràmits primer davant la comissió paritària del conveni col·lectiu, després davant el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) i, finalment, davant la CC-CIBV. D'altra banda, els altres dos convenis sectorials només preveuen els tràmits davant la comissió paritària i davant el TAMIB. Quant als convenis col·lectius d'àmbit empresarial, 11 dels 15 negociats recullen tots els tràmits legals, inclòs l'arbitratge final davant la CCCIB, i només quatre deixen de preveure aquest últim tràmit per desbloquejar l'acord d'inaplicació prevista a l'article 82.3 ET.

### 4.3.3. EL TRACTAMENT DE LA FLEXIBILITAT EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS DE LA CAIB EL 2017

A continuació analitzem la contractació laboral, el regim salarial i el temps de treball.

#### 4.3.3.1. Contractació laboral

En matèria de contractació laboral, cal esmentar la problemàtica que, d'una banda, envolta la figura contractual del treball fix discontinu (art. 16 ET) i, de l'altra, el desenvolupament que fan els nostres convenis col·lectius de les directrius generals sobre contractació de durada determinada que hi ha a la Llei de l'estatut dels treballadors (art. 15 ET).

Quant al treball fix discontinu, dos dels tres convenis sectorials negociats el 2017 i igualment 10 dels 15 negociats en l'àmbit empresarial ometen qualsevol tractament

d'aquesta modalitat contractual. Entre els pocs convenis que s'ocupen d'aquesta figura, és una pauta usual regular de manera més o menys detallada l'obligació de cridar aquests treballadors. Amb caràcter bastant més particular, un conveni sectorial i un altre més d'àmbit empresarial estableixen o reconeixen una garantia d'ocupació mínima dels treballadors fixos discontinus durant la campanya.

D'altra banda, tres convenis d'empresa reconeixen la possibilitat d'utilitzar la modalitat de contractació a temps parcial en el marc d'aquest contracte fix discontinu. Això dona lloc a una situació que hauria de ser examinada a la llum del corresponent conveni sectorial, perquè aquesta facultat legal es reconeix a l'article 16.4 ET només als convenis d'àmbit sectorial, però no als d'àmbit empresarial.

Pel que té a veure amb les modalitats de contractació de durada determinada, els tres convenis sectorials negociats el 2017 a la CAIB, així com un dels 15 negociats en l'àmbit empresarial, estableixen límits o percentatges mínims de plantilla estable. D'altra banda, un d'àmbit empresarial incorpora un compromís de manteniment de contractes fixos. Entre els convenis d'àmbit empresarial, cinc de 15 no inclouen previsions sobre aquest tema o es limiten a reproduir els continguts de la regulació legal.

Els convenis col·lectius que sí que s'ocupen d'aquest assumpte dels contractes de durada determinada ho fan de manera que preval respecte dels contractes per a obra i servei determinat i eventual per circumstàncies de la producció. En el primer cas,

un conveni sectorial i tres més d'àmbit empresarial donen compliment a la invitació efectuada pel legislador d'identificar els treballs susceptibles d'acollir aquest tipus de contractacions.

Quant al contracte eventual per circumstàncies de la producció, cap –ni sectorial ni d'empresa– precisa el tipus d'activitats productives que admeten la utilització d'aquesta modalitat contractual. A més, els tres convenis sectorials negociats el 2017 a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears fan ús de la facultat legal d'allargar-ne la durada màxima. La prolongació de la durada màxima d'aquest contracte es duu a terme a set dels 15 convenis d'empresa, fet que torna a remetre per a la seva anàlisi al corresponent conveni sectorial. L'article 15.1.b ET reconeix aquesta possibilitat només als convenis sectorials, no als d'àmbit empresarial.

#### 4.3.3.2. Règim salarial

Tots els convenis col·lectius de cada nivell funcional de la CAIB quantifiquen el salari base per referència al grup professional, a la categoria professional o a nivells retributius que integren diverses categories. Igualment, tots els convenis col·lectius prioritzen l'assumpte dels increments retributius interanuals. En aquest sentit, els tres convenis sectorials utilitzen fórmules que consisteixen a establir increments retributius fixos o a preveure directament salaris fixos interanuals, sense lligar cap dada objectiva.

D'altra banda, vuit dels 15 convenis d'empresa opten per aquestes mateixes fórmules, mentre que els set restants o

bé lliguen aquests increments salarials a variables com l'evolució de l'IPC, o bé estableixen criteris que s'han de tenir en compte amb vista de futures revisions salarials pactades entre l'empresari i els representants dels treballadors – com l'evolució del mateix IPC o del PIB, l'evolució general de l'economia o la rendibilitat empresarial.

Quant a l'estructura salarial, en aquesta matèria predominen en tots els nivells funcionals esquemes clàssics compostos per salari base, dues pagues extraordinàries –o una tercera que de vegades rep el nom de gratificació o paga de beneficis– i, si escau, complements salarials tradicionals com els d'antiguitat, nocturnitat, treball per torns, hores extraordinàries, prolongació de jornada, transport, plus de diumenges i festius o, més excepcionalment, plusos o primes contra l'absentisme, d'assistència o puntualitat.

També són freqüents altres complements igualment tradicionals que responen a la naturalesa de l'activitat desenvolupada, com per exemple el plus d'hores de presència, el plus de cambra frigorífica, la prima de navegació o altres plusos similars, característics de l'àmbit d'activitat en què es presten els serveis. Tres dels 15 convenis d'àmbit empresarial, d'altra banda, inclouen règims retributius específics que tenen a veure amb la valoració del rendiment del treballador.

#### 4.3.3.3. Temps de treball

A més d'ocupar-se de la jornada màxima ordinària, la negociació col·lectiva balear també s'encarrega de la distribució de les

hores de treball. Els tres convenis sectorials publicats el 2017 a la CAIB inclouen diferents fórmules per dur a terme la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any.

D'altra banda, en els convenis d'empresa, vuit de 15 opten per un règim de regularitat en la distribució de la jornada anual que usualment consisteix en una jornada setmanal d'entre 35 i 40 hores i fixen, si escau, una jornada màxima diària de nou hores i també un règim d'horaris detallats en funció de llocs de treball i època de l'any.

Entre les diferents fórmules de distribució irregular que empen els convenis sectorials i d'empresa, destaquen els mecanismes que permeten que hi hagi jornades diàries de fins a 10 hores i setmanals de fins a 50, amb saldos interanuals d'hores, preavisant el treballador amb 30 dies d'antelació, excepte quan es tracta de cobrir absències imprevistes o circumstàncies similars.

També destaquen figures com els còmputos trimestrals de jornada, les borses d'hores flexibles –per exemple 215 a l'any, com a màxim setmanal de 10 hores i preavis de cinc dies– o aquelles altres previsions que permeten que l'empresa pugui distribuir irregularment percentatges propers a un 50% del total anual d'hores de treball. Així mateix, es preveu la possibilitat de compensar excessos o defectes de jornada en anualitats subsegüents, és a dir, saldos interanuals d'hores.

Entre els convenis d'àmbit empresarial, una tendència més minoritària consisteix a preveure un marc general de distribució

regular del temps de treball però inclouent mesures de flexibilitat particulars; per exemple, règims de treball a torns, l'obligació de treballar els diumenges i festius o la possibilitat de distribuir irregularment la jornada al llarg de l'any, però només respecte de categories determinades de treballadors.

Un altre mecanisme per gestionar el temps de treball són les hores extraordinàries. Els tres convenis sectorials negociats a la CAIB el 2017 regulen aquest cas, primer remetent-se a la legislació vigent o bé recuperant la fórmula de les hores extraordinàries de naturalesa estructural o, fins i tot, declarant que l'opció entre compensació amb descansos o retribució en metàl·lic correspon al treballador.

Finalment, entre els convenis d'empresa, set de 15 ometen qualsevol tipus de regulació, mentre que els vuit restants s'ocupen de casos com la seva naturalesa –un conveni declara que les hores extraordinàries són obligatòries; dos estableixen el contrari, excepte en cas d'hores extraordinàries estructurals, i un altre reconeix el dret dels treballadors a prestar aquest tipus d'hores– o el seu règim retributiu –dos d'aquests convenis declaren que el sistema preferent és la retribució en metàl·lic i tres opten per la compensació amb descansos.

#### 4.3.4. EL TRACTAMENT DE LES NOVES TECNOLOGIES EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS DE LA CAIB EL 2017

La Comissió Europea indica en el seu document de reflexió sobre la dimensió social d'Europa que “la vida laboral s'està

transformant radicalment per l'efecte combinat del progrés tecnològic, de la globalització i de l'expansió del sector serveis”.

De fet, sectors sencers de l'economia s'estan reconfigurant mitjançant l'economia col·laborativa i les plataformes en línia. La mà d'obra ha de fer front a un ritme de canvi accelerat per adquirir noves competències, ajustar-se a nous models de negoci i adaptar-se a les preferències canviants dels consumidors. Per a alguns, aquests canvis representen oportunitats sense precedents i formes de treball més flexibles gràcies a la utilització d'eines digitals, així com la creixent importància dels horaris flexibles i del teletreball. Per a uns altres, són una font d'inseguretat<sup>23</sup>.

L'Acord marc europeu sobre teletreball, signat pels interlocutors socials europeus al juliol de 2002, va marcar el punt de partida del tractament d'aquest assumpte en l'ordenació nacional.

A Espanya, els successius acords sobre negociació col·lectiva signats pels nostres interlocutors socials més representatius en el panorama nacional entre els anys 2003 i 2015 conceben el teletreball com un mitjà de modernitzar l'organització del treball i fer compatible la flexibilitat per a les empreses i la seguretat per als treballadors i, per tant, s'ha de regular en els convenis col·lectius.

23. [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_es.pdf)

En la nostra legislació va ser necessari esperar fins a la reforma de l'any 2012 per disposar d'una regulació legal expressa d'aquesta forma de treball, a l'article 13 ET. En aquestes condicions, la pràctica de la negociació col·lectiva a la CAIB l'any 2017 posa en relleu que el teletreball dista de ser un contingut habitual dels convenis col·lectius.

Només un dels 19 convenis negociats, i concretament en l'àmbit empresarial, inclou un règim específicament aplicable al teletreball, articulat sobre la base d'una petició del treballador a qui ha d'autoritzar l'empresa –amb període de prova de sis mesos–. Per a això, el treballador ha d'acreditar una sèrie de requisits, com per exemple antiguitat mínima de cinc anys, no haver estat objecte d'expedient disciplinari per faltes greus o molt greus, disposar dels mitjans necessaris al domicili del treballador o no estar en situació de jubilació anticipada, parcial o excedència.

De manera semblant al que succeeix amb el teletreball, hi ha noves formes de treball que avui són possibles sota l'aixopluc de les noves tecnologies, caracteritzades, per exemple, per la comunicació en xarxa, per l'existència d'una connectivitat fiable i ininterrompuda o per la inexistència d'un lloc habitual de treball i que incideixen de manera important sobre les dimensions de la relació laboral referides a lloc, temps i contingut de la prestació laboral.

En aquesta matèria, alguns convenis col·lectius negociats a la comunitat autònoma de les Illes Balears l'any 2017 posen en relació aquest assumpte amb la problemà-

tica de la formació professional o amb el règim disciplinari aplicable a l'empresa.

La primera línia d'actuació es troba en dos dels 15 convenis negociats en l'àmbit empresarial, que al·ludeixen al fet que l'empresa ha d'elaborar un pla de formació que, entre altres necessitats, respon a l'adequació a les innovacions tecnològiques. Un dels seus objectius és la potenciació de l'ús de les tecnologies de la informació.

D'altra banda, la segona línia està present en sis d'aquests 15 convenis col·lectius i s'articula sobre la base d'incloure codis d'utilització dels mitjans tecnològics posats disposició del treballador per part de l'empresa. Aquests codis prohibeixen utilitzar els mitjans tecnològics en benefici propi o particular i també neguen pràctiques de presentisme, com consultes del telèfon mòbil en hores de treball, i tipifiquen –normalment com a falta greu– la infracció d'aquests codis.

Finalment, en directa connexió amb tot aquest fenomen, es descobreix el paper que pot exercir el conveni col·lectiu com a instrument per aconseguir una racionalització d'horaris que faciliti conciliar la vida personal amb la vida laboral, a l'estil –per exemple– del paper que té assignat en l'ordenament francès (Llei de treball número 2016/1088), per fer efectiu el dret del treballador a la desconexió digital. No obstant això, cap dels convenis col·lectius negociats a la nostra comunitat l'any 2017 inclou previsions d'aquesta naturalesa.

## 4.4.

### LA CONFLICTIVITAT LABORAL I LA SOLUCIÓ DE CONFLICTES

Es pot dur a terme una anàlisi de l'estat de la conflictivitat laboral a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears el 2017 distingint entre la judicial i l'extrajudicial.

#### 4.4.1. LA CONFLICTIVITAT JUDICIAL

D'acord amb la informació facilitada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social<sup>24</sup>, el total d'assumpes judicials de caire laboral resolts a les Balears el 2017 ha estat de 6.342 (5.863 el 2011). D'aquests assumpes, hi ha hagut 26 conflictes col·lectius (58 el 2010), 4.794 conflictes individuals (4.661 el 2011) i 1.522 en matèria de Seguretat Social (1.144 el 2011). D'altra banda, d'acord amb la informació de la base de dades West Law Social, la sala social del Tribunal Superior de Justícia de Balears l'any 2017 ha dictat 554 sentències (698 el 2011). El 2017, al voltant d'un 53% dels processos han estat sobre qüestions relatives a Seguretat Social; entorn d'un 36% han estat qüestions relatives a les relacions individual i col·lectiva de treball, i el 8% restant han tingut per objecte qüestionis processals.

La temàtica principal –en el camp de la Seguretat Social– és la protecció per incapacitat permanent, amb aproximadament un 63% de les sentències. Ocupen aproximadament un 16% d'aquestes sentències els assumpes referits a la protecció per deso-

cupació. Un 6%, en canvi, fan referència a la protecció per incapacitat temporal. Entorn d'un 13% de les sentències tracten qüestions referides a pensions no contributives de la Seguretat Social, aspectes concrets d'accidents de treball, revisió del grau de discapacitat, maternitat, viduitat, jubilació o millores voluntàries de la Seguretat Social.

Quant a la relació de treball, el vessant individual ocupa una mica més del 90% de les sentències. En aquest grup sobresurten les sentències dictades en plets sobre extinció del contracte de treball –en totes les seves manifestacions–, amb més d'un 40% de les sentències. Les altres sentències s'ocupen –en percentatges bastant inferiors– de qüestions o assumpes referits a descentralització productiva, contractació fixa discontinua, contractació temporal i a temps parcial, personal laboral de les administracions públiques, temps de treball, salari, classificació professional, acció protectora del FOGASA, relacions laborals especials o àmbit subjectiu del dret del treball. Aproximadament un 10% d'aquestes sentències tracten sobre la relació col·lectiva de treball, i aquí es tracten qüestions com la dinàmica del procés de conflicte col·lectiu, els aspectes sindicals, els plans i fons de pensions o l'aplicació de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

Finalment, un 8% de les sentències dictades pel Tribunal Superior de Justícia de les Balears el 2017 han fet referència a qüestions processals com el tractament de les institucions de la caducitat i la prescripció; l'existència de resolucions irrecurribles; la naturalesa i els motius del recurs de suplicació, nul·litat i execució de sentències, cosa jutjada, qüestions probatòries o acumulació d'accions.

24. MINISTERI D'Ocupació i Seguretat Social. *Estadística de asuntos judiciales sociales, Datos anuales, 2017*. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ajs/welcome.htm>

#### 4.4.2. LA CONFLICTIVITAT EXTRAJUDICIAL

Per obtenir una visió semblant a la realitat, l'examen de l'estat de la conflictivitat laboral extrajudicial a la CAIB s'efectua a dos nivells. D'una banda, s'atén la fenomenologia que envolta els assumptes resolts pel TAMIB, òrgan que el 2005 va substituir a la nostra comunitat el Servei de Mediació estatal (SMAC) i que actualment constitueix la seu de la comissió paritària de diferents convenis col·lectius sectorials de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. D'altra banda, s'exposen les característiques de la conflictivitat que es manifesten amb el recurs a vagues per part dels representants dels treballadors.

##### 4.4.2.1. L'activitat del TAMIB

Pel que fa a l'activitat desenvolupada pel TAMIB, els 10.684 expedients individuals tramitats el 2011 han augmentat a 12.148 el 2017. Així mateix, els 96 expedients col·lectius del 2011 han baixat a 65. A més, s'han dut a terme dos arbitratges (no se'n va fer cap el 2011 ni tampoc el 2016). De tots aquests expedients, 7.505 són sobre extincions contractuals (4.632 el 2011), i 3.076 sobre reclamacions de quantitat (4.622 el 2011). En matèria d'extinció contractual, 6.888 expedients de l'any 2017 fan referència a reclamacions per acomiadaments, 378 a finalització del contracte de treball fix discontinu, 185 a extincions per causes objectives i 54 a extincions per voluntat del treballador basades en incompliments empresarials. D'altra banda, 293 reclamacions de quantitat han ascendit el 2017 a més de 5.000 euros cadascuna; 2.040 han estat d'entre 1.000 i 5.000 euros, i 743 de fins a 1.000 euros.

Quant als conflictes col·lectius, finalment, dels 65 expedients gestionats en el TAMIB 19 corresponen a conflictes en els quals s'ha anunciat l'exercici del dret de vaga.

##### 4.4.2.2. Dinàmica de les vagues

En el moment de confeccionar aquest apartat, la informació sobre dinàmica de les vagues facilitada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social fa referència a les dades anuals de l'any 2016, no a les del 2017<sup>25</sup>. D'acord amb aquesta informació, el 2016 es varen plantejar deu vagues en l'àmbit territorial de les Illes Balears (12 el 2011). Els centres de treball convocats varen ser 12 (22 el 2011), sumant una plantilla de 1.883 treballadors (3.488 el 2011). D'aquests centres, se'n varen implicar 11 (9 el 2011) aglutinant una plantilla de 1.878 treballadors (2.456 el 2011). Al seu torn, els treballadors participants varen ser 251 (423 el 2011) i varen sumar un total de 590 jornades no treballades (403 el 2011).

## 5.

### LA SEGURETAT I LA PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

Segons les dades provisionals de la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral, l'any 2017 s'han produït 20.098 accidents en jornada de treball, amb baixa, a les Illes Balears. Aquesta quantitat

25. MINISTERI D'Ocupació i Seguretat Social. *Estadística de huelgas y cierres patronales, datos anuales, 2016*. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>

suposa un increment dels accidents d'un 9,1% respecte a les dades del 2016. Es tracta del cinquè any consecutiu en què augmenta la sinistralitat laboral. (Vegeu el quadre II-55).

D'altra banda, l'índex d'incidència del 2017 és de 4.966,7 incidències, segons les dades del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social. Això vol dir que han patit un accident laboral 4.967 persones per cada 100.000 treballadors amb les contingències cobertes a les Illes Balears en els dotze mesos del 2017. Aquesta dada representa un augment del 2,8% respecte del mateix període de l'any 2016.

La gran majoria dels accidents registrats a les Illes Balears l'any 2017 són de tipus lleu (99,5%), un 0,5% són greus i el 0,1% restant són mortals (11 accidents). En termes interanuals, el nombre d'accidents s'ha incrementat, tant en el cas dels lleus com en el dels greus, un 9,1% els primers i un 2,2% els segons. Ara bé, el creixement més important l'han experimentat els accidents mortals, un 120,0% més que ara fa un any. (Vegeu el quadre II-56).

En comparació a la resta de comunitats autònomes, les Illes Balears es caracteritzen per presentar l'índex d'incidència més alt, molt per sobre del conjunt d'Espanya (3.333,8), i amb valors que gairebé dupliquen els d'altres comunitats autònomes amb els índex més baixos com ara Madrid (2.707,2) o Cantàbria (2.995,0). (Vegeu el quadre II-57).

La distribució sectorial dels accidents del 2017 és la següent: l'agricultura suma 348 accidents (un 1,7% del total); a

la indústria se'n comptabilitzen 1.773 (8,8%); la construcció en recull 3.845 (19,1%), i la resta es registren en el sector dels serveis (14.132 accidents, un 70,3% del total). Tot i patir el major nombre d'accidents, els serveis són l'activitat amb l'índex de sinistralitat més baix (4.279,9). En canvi, la construcció registra el més alt (11.196,9), seguida de la indústria (7.995,6) i l'agricultura (5.750,4). En termes interanuals, el nombre d'accidents creix a tots els sectors, especialment en la construcció (21,9%), la indústria (15,5%) i, en menor proporció, els serveis (5,3%) i l'agricultura (10,1%).

Per illes, la distribució dels accidents es concentra principalment a Mallorca, amb un total de 15.793 accidents, els quals representen un 78,6% del total del 2017. Aquesta illa també concentra més d'un 75% dels afiliats al règim general de la Seguretat Social. La segueixen en volum les Pitiüses, que, amb 3.040 sinistres, representa un pes del 15,1% (mentre que els afiliats que té només representen un 12,2%). Finalment, Menorca, amb 1.168 accidents, concentra el 5,8% restant (un percentatge semblant al pes dels afiliats, que és d'un 5,5%). Respecte del 2016, els accidents s'incrementen a tot l'arxipèlag, però hi destaca l'augment de les Pitiüses, amb un 10,7% més; seguides de Mallorca (8,6%) i de Menorca (7,8%). Quant a l'índex d'incidència, les illes menors (Eivissa i Formentera) són les que registren l'índex més alt (6.178,4). Les segueixen Menorca, amb un resultat de 5.261,7 incidències, i Mallorca (5.214,2). (Vegeu el quadre II-58).

**QUADRE II-55. ACCIDENTS EN JORNADA DE TREBALL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS, SEGONS EL GRAU DE LESIÓ (2007-2017)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Dif. 17-16	% var. 17/16
<b>Total</b>	<b>28.423</b>	<b>24.185</b>	<b>18.037</b>	<b>16.435</b>	<b>15.351</b>	<b>12.727</b>	<b>13.362</b>	<b>14.779</b>	<b>16.329</b>	<b>18.428</b>	<b>20.098</b>	<b>1.670</b>	<b>9,1</b>
Lleus	28.225	24.004	17.909	16.324	15.271	12.639	13.284	14.699	16.225	18.330	19.992	1.662	9,1
Greus	184	165	120	100	74	85	74	78	95	93	95	2	2,2
Mortals	14	16	8	11	6	3	4	2	9	5	11	6	120,0

Font: OTIB, a partir de dades de la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral.

**QUADRE II-56. ACCIDENTS EN JORNADA DE TREBALL AMB BAIXA A LES ILLES BALEARS PER SECTOR ECONÒMIC I GRAVETAT (2016-2017)**

	2016						2017			Dif. 17-16	% var. 17/16
	Lleus	Greus	Mortals	Total	Lleus	Greus	Mortals	Total			
<b>Total</b>	<b>18.330</b>	<b>93</b>	<b>5</b>	<b>18.428</b>	<b>19.992</b>	<b>95</b>	<b>11</b>	<b>20.098</b>	<b>1.670</b>	<b>9,1</b>	
Agricultura	314	2	0	316	345	3	0	348	32	10,1	
Indústria	1.521	14	0	1.535	1.762	10	1	1.773	238	15,5	
Construcció	3.119	34	0	3.153	3.810	31	4	3.845	692	21,9	
Serveis	13.376	43	5	13.424	14.075	51	6	14.132	708	5,3	

Font: OTIB, a partir de dades de la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral.

QUADRE II-57. ÍNDEX D'INCIDÈNCIA DELS ACCIDENTS EN JORNADA DE TREBALL AMB BAIXA PER COMUNITAT AUTÒNOMA (2014-2017)				
	2014	2015	2016	2017
<b>Espanya</b>	<b>3.111,3</b>	<b>3.252,0</b>	<b>3.302,0</b>	<b>3.333,8</b>
Andalusia	3.466,6	3.654,9	3.724,4	3.797,2
Aragó	2.740,2	3.001,6	3.118,2	3.202,1
Astúries	3.669,0	3.729,8	3.484,6	3.380,7
<b>Illes Balears</b>	<b>4.357,4</b>	<b>4.571,1</b>	<b>4.829,3</b>	<b>4.966,7</b>
Illes Canàries	3.587,0	3.608,7	3.653,6	3.586,0
Cantàbria	2.847,3	2.980,6	2.997,3	2.995,0
Castella-la Manxa	3.696,3	3.896,4	4.103,8	4.092,6
Castella i Lleó	2.936,0	3.085,6	3.225,0	3.280,2
Catalunya	3.117,3	3.192,5	3.197,5	3.134,5
Com. Valenciana	2.728,5	2.907,0	2.974,1	3.076,7
Extremadura	3.393,7	3.577,5	3.573,6	3.721,9
Galícia	3.095,2	3.269,4	3.189,8	3.398,9
Madrid	2.602,7	2.688,1	2.734,6	2.707,2
Múrcia	3.111,0	3.413,8	3.438,5	3.535,4
Navarra	3.072,6	3.185,3	3.402,9	3.512,9
País Basc	3.244,4	3.409,1	3.438,0	3.505,6
La Rioja	3.049,7	3.404,7	3.532,7	3.646,3
Ceuta	3.517,2	3.988,8	3.326,2	3.237,3
Melilla	2.921,8	2.809,2	3.346,9	3.174,3

Font: OTIB, a partir de dades de la DG de Treball, Economia Social i Salut Laboral

QUADRE II-58. ACCIDENTS EN JORNADA DE TREBALL, AMB BAIXA, PER ILLA (2007-2010)					
	Mallorca	Menorca	Eivissa	Formentera	Illes Balears
2007	23.118	1.954	3.117	87	28.423
2008	19.676	1.652	2.620	90	24.185
2009	14.579	1.238	2.075	59	18.037
2010	13.199	1.061	2.017	68	16.435
2011	12.250	946	1.993	76	15.351
2012	10.025	800	1.714	61	12.727
2013	10.354	815	1.889	58	13.362
2014	11.560	833	2.223	68	14.779
2015	12.855	943	2.376	87	16.329
2016	14.537	1.083	2.645	100	18.428
2017	15.793	1.168	2.930	110	20.098
Var. 17/16	1.256	85	285	10	1.670
% variació	8,6	7,8	10,8	10,0	9,1

Font: OTIB, a partir de dades de la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral.