

CAPÍTULO II. MERCADO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo analizaremos, por un lado, el panorama general del mercado de trabajo atendiendo a los datos proporcionados por la Encuesta de población activa, los datos de afiliación a la seguridad social y los datos del movimiento laboral registrado. Los datos expuestos nos muestran los rasgos y tendencias más característicos del año 2011, año inmediatamente posterior a la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que tenía por objetivo crear empleo, contribuir a la reducción del desempleo y reducir la temporalidad elevada existente en nuestro mercado laboral.

Seguidamente analizaremos las políticas activas de empleo, las relaciones laborales, en las que pondremos el énfasis en la negociación colectiva, la conflictividad laboral y la solución de conflictos y, finalmente, la seguridad y la prevención de riesgos laborales.

El conjunto de los datos pone de manifiesto el impacto de las medidas adoptadas el año 2010, con la reforma del mercado laboral, y de las adoptadas en el año 2011. Debemos recordar que en el mes de febrero de 2011 se aprobó el Real Decreto Ley 1/2011 de 11 de febrero de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la cualificación profesional de las personas sin empleo. Entre las medidas destaca la reducción de cuotas en las contrataciones parciales a personas jóvenes, personas afectadas por situaciones de paro de larga duración y personas desempleadas que habían agotado la prestación por desempleo, y el impacto de la medida se puede observar en el incremento de la parcialidad. Posteriormente se aprobó el Real Decreto Ley 3/2011 de 18 de febrero de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas de empleo, que incorpora la elaboración de la Estrategia Española de Empleo y el Plan anual de política de empleo. En verano de 2011 se publicó el Real Decreto Ley 10/2011 de 26 de agosto de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de cualificación profesional de las personas que agotan la protección por desempleo. Esta medida conlleva cambios importantes en suspender hasta el año 2013 las limitaciones al encadenamiento de los contratos temporales, lo que permitirá evitar por parte de los empresarios la contratación estable. Además, se amplía el límite de edad para los nuevos contratos de formación

que pasa de los 21 a los 30 años de manera temporal y los 21 a los 25 de manera permanente. Esta normativa tuvo el rechazo de los sindicatos CCOO y UGT por lo que comportaba de desregulación del mercado laboral.

2. PANORAMA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

En este apartado hacemos el análisis de la estrategia europea de empleo 2020, los indicadores de Laeken, el análisis comparado de las tasas de actividad, de empleo y de paro de Baleares y de otras comunidades autónomas y del Índice de calidad del trabajo (ICT) de Baleares comparado con el resto de comunidades autónomas.

Antes de entrar en este análisis conviene hacer algunas observaciones sobre la principal base estadística empleada.

La información estadística es la relativa a las afiliaciones a la Seguridad Social (TGSS) y las estimaciones que proporciona la Encuesta de Población Activa (INE-EPA)¹. También incluimos en este apartado la actualización de los indicadores del índice de calidad del trabajo (ICT), trabajo editado el año 2009², y que cobra relevancia en estos últimos cuatro años por la incidencia de la crisis económica y laboral en el ámbito mundial. La actualización de los indicadores se hace con datos del año 2010. Finalmente, hacemos un breve repaso a las políticas activas de empleo y formación y actualizamos, en la medida de lo posible, la información estadística que ya habíamos introducido en la Memoria del CES del año pasado.

2.1. INDICADORES DE EVALUACIÓN PARA LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO 2020

Eurostat anualmente actualiza una tabla de 79 indicadores para realizar el seguimiento de la Estrategia de Lisboa, aunque esta se ha sustituido por la Estrategia de Empleo 2020, con vistas a los próximos diez años, y constituye un marco de referencia para el progreso de la Unión Europea. La nueva

¹ Sobre las diferencias metodológicas de estas dos fuentes estadísticas, véase: *Memoria del CES sobre la economía, el trabajo y la sociedad de las Illes Balears, 2001*, pág. 372 y 373.

² El estudio elaborado en el año 2008 y publicado en 2009, a propuesta de la Comisión de Trabajo de la Memoria del CES 2007 y aprobada por la Comisión Permanente, en que se lleva a cabo la actualización del primer estudio del CES sobre los IQT, *La calidad del trabajo. Una propuesta de indicador*, Consejo Económico y Social de las Illes Balears y SOIB, 2004.

estrategia se apoya en cinco objetivos concretos, cada uno de los cuales afecta a un área diferente. En este apartado, junto con los indicadores de la Estrategia de Empleo 2020, presentamos algunos que corresponden al ámbito del trabajo.

Según se ha reconocido en el documento "El futuro de la Estrategia europea de empleo" las reformas que han adoptado los Estados miembros en el pasado han contribuido a incrementar la resistencia del empleo a la desaceleración económica, a incrementar en más de diez millones los puestos de trabajo y a reducir la tasa de paro de larga duración. Ahora bien, los indicadores de evaluación muestran que en el caso de España la situación es muy diferente, con tasas de paro que se sitúan muy por encima de la media europea (*véase el cuadro II-1*).

Con la crisis económica, la tasa de paro de los Estados miembros se ha elevado, especialmente en categorías como los jóvenes, los trabajadores mayores, las mujeres o las personas con desventajas específicas. En este año 2011, España ha encabezado el aumento de la tasa de paro de la zona euro según datos de Eurostat, y ha llegado al 21,7%, cuando la media de la UE 27 es sólo del 9,7 %. Y, por último, los datos de Eurostat muestran el fuerte incremento de la tasa de paro juvenil, que en España ha pasado del 18,8% en 2007 al 46,4% durante el año 2011, la cifra más alta de toda la UE a dos puntos por encima de la registrada por Grecia (44,4%).

En cuanto a los indicadores sobre inclusión social, la Estrategia Europa 2020 tiene una importancia especial por dos motivos. En primer lugar, porque establece como uno de sus cinco objetivos prioritarios la reducción del número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social. En segundo lugar, porque se crea un nuevo indicador para medir el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social (la tasa de riesgo de pobreza y exclusión social). Este nuevo indicador contempla tres variables:

- La población la renta de la cual se encuentra por debajo del umbral de pobreza, definido éste en el 60% de la renta neta disponible equivalente de la población.
- La población que sufre privación material severa, és decir, que no puede permitirse al menos cuatro de los nueve ítems seleccionados en el ámbito europeo: pagar el alquiler o una letra, mantener la casa a una temperatura adecuada, afrontar gastos imprevistos, una comida de

carne, pollo o pescado (o su equivalente vegetariano) al menos tres veces por semana, unas vacaciones fuera de casa al menos una semana al año, un coche, una lavadora, un televisor en color y un teléfono (fijo o móvil).

- La población que reside en hogares con baja intensidad de ocupación. La intensidad de ocupación de un hogar es del 100% si todos los miembros trabajan a tiempo completo durante todo el año y se va reduciendo cuando existen miembros que no trabajan o lo hacen a tiempo parcial. Se clasifica un hogar con baja intensidad de ocupación cuando ésta es inferior al 20%.

Según Europa, la salida de la crisis debe constituir la puerta de entrada a una nueva economía. Se tomarán medidas si se quiere que nuestra generación y las generaciones futuras puedan seguir disfrutando de una vida de alta calidad y sana, sostenida por el modelo social único de Europa. Así pues, la Estrategia Europa 2020 es una agenda para todos los Estados miembros, que tiene en cuenta las diferentes necesidades, los diversos puntos de partida y las especificidades nacionales con el fin de promover el crecimiento para todos.

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con un alto nivel de ocupación que incida en la cohesión económica, social y territorial.

Los objetivos siguientes ³ han sido seleccionados en función de estos criterios y los últimos datos disponibles están referidos a 2010, tal como refleja el cuadro II-1:

- El nivel de ocupación de la población entre 20 y 64 años debería aumentar del 69% actual al 75% (en España, esta tasa de ocupación es del 62,5% y la UE27 del 68,6%) mediante , entre otras cosas, una

³ Nos hemos fijado únicamente con los objetivos referentes a educación, empleo y cohesión social.

mayor participación de las mujeres y los trabajadores más grandes y una mejor integración de los inmigrantes en la población activa.

- En la actualidad, la UE tiene como objetivo invertir el 3% de su PIB en I + D. Este objetivo ha servido para centrar la asistencia o en la necesidad de que tanto el sector público como el privado inviertan en I + D. Actualmente, el gasto se sitúa en el 2,0% en la Europa de los 27 y en el 1,4% en España.
- Un objetivo educativo centrado en los resultados, que aborde el problema del abandono escolar, que lo reduzca al 10% desde el actual 14% (en España es del 28,4%) y que incremente el porcentaje de la población de entre 30 y 34 años que finaliza con estudios superiores completos, al menos del 40%. La media de la UE 27 es del 33,6% y para España es del 40,6%.
- El número de europeos que viven por debajo de los umbrales nacionales de pobreza se tendría que reducir en un 25% y rescatar, así, más de 20 millones de personas de la pobreza. En la actualidad, la tasa de riesgo de pobreza para la Unión Europea de los 27 es del 23,5%, dos puntos por debajo de la media de España (25,5%).

2.2. LOS INDICADORES DE LAEKEN

Según datos de la Encuesta de condiciones de vida 2010, la tasa de pobreza de los trabajadores asalariados ⁴ (indicador de Laeken) en Baleares se sitúa en el 16,4%, cuando en el año 2005 era tan sólo del 8%. También se duplica, en este periodo, el porcentaje de hogares en que todos los miembros en edad activa de 18 a 59 años se encuentra sin empleo, y pasa a ser ahora del 12,76% (Indicador Laeken "proporción del grupo de edad en hogares sin ningún ocupado").

En cuanto al abandono de estudios entre jóvenes de 18 a 24 años (indicador de Laeken), durante el año 2011 el 25,8% de estos jóvenes ha abandonando los estudios prematuramente. Estos porcentajes según sexo son los siguientes: para los hombres es del 14,6%, mientras que para las mujeres es

⁴ Este indicador nace a propuesta del grupo de trabajo de Indicadores del Comité de protección social de la Comisión Europea y, en concreto, del Consejo Europeo de Laeken (diciembre de 2001) en que se definen los indicadores básicos para el análisis del bienestar social en el ámbito europeo.

del 11, 3%. Estos son los porcentajes más bajos de toda la serie analizada, es decir, en tiempos de bonanza económica, estos porcentajes eran muy superiores, por ejemplo, en 2005 la media de abandono se situó en el 33% de los jóvenes entre 18 y 24 años. El sector masculino es el que experimenta una mayor reducción del índice durante estos últimos años. Por otro lado, la proporción de menores de 26 años con nivel educativo bajo (indicador de Laeken), también se ha reducido de forma considerable entre el inicio de la crisis y el último año. Así pues, el año 2007, el porcentaje de menores de 26 años con bajo nivel educativo fue del 80,9%, mientras que para el año 2011 ha sido del 68,3%.

2.3. ANÁLISIS COMPARADA DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD, DE EMPLEO Y DE PARO DE BALEARES Y DE OTRAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Al finalizar el año 2011 las Islas Baleares presentaban una tasa de actividad ⁵del 65,3% (siete décimas menos que la tasa de 2010) la más alta del territorio nacional. Las comunidades autónomas con la tasa de actividad más elevada son, detrás de Baleares, Madrid (64,2%), Cataluña (63%) y Canarias (63%) (*Véase el cuadro II-2*).

Si tenemos en cuenta el nivel de formación alcanzado por las personas que forman parte de la población activa, nos damos cuenta que tienen una tasa de actividad más alta cuanto más alto es el nivel de formación que tienen, y que este dato es para ambos sexos, tanto para mujeres como para hombres (*Véanse los gráficos II-1 a II-3*).

Cabe resaltar el hecho de que a menor nivel formativo, la tasa de actividad masculina es mucho más elevada que la femenina, tal como puede observarse en los gráficos, los hombres con estudios secundarios obligatorios tienen una tasa de actividad del 78%, mientras que para las mujeres es del 62,7%. Las tasas de actividad más elevadas en el caso de las mujeres, corresponden, tanto para España como para Baleares, en el grupo con estudios superiores y título de doctorado.

El año 2011 la tasa de actividad masculina es del 71,6% y se reduce respecto de 2010 en 1,1 puntos, mientras que la tasa de actividad femenina lo hace en tres décimas y queda en el 59,1%, 7,1 puntos por encima de la media estatal.

⁵ La tasa de actividad es la relación entre la población activa y la potencialmente activa.

Es la comunidad autónoma con la tasa de actividad femenina más elevada, seguida de la Comunidad de Madrid con una tasa del 57,8%. Aún con la entrada creciente de la mujer en el mercado de trabajo y a pesar del consiguiente acortamiento de distancia respecto de la masculina, la tasa de actividad masculina todavía se sitúa significativamente por encima de la femenina. El grupo de edad que ha experimentado un mayor aumento de la tasa de actividad respecto de 2010 ha sido el de las personas de 55 y más años, con un aumento de 1,9 puntos, que en el caso del colectivo femenino se eleva a 3,4 puntos, mientras que en los hombres el aumento es sólo de dos décimas (*véase el cuadro II-3*).

Aunque históricamente las Islas Baleares siempre han presentado las tasas de actividad y de empleo más elevadas del Estado, estos dos últimos años la tasa de empleo ⁶de Baleares se sitúa por detrás de dos comunidades autónomas, la de Madrid y la de Navarra. Así pues, la Comunidad de Madrid registra una tasa de ocupación del 53,4% y Navarra del 52,5%, mientras que la de las Islas Baleares es del 51%. Un análisis por género nos muestra que, en el caso de los hombres, la tasa de ocupación del 55,6% se ha reducido en 1,9 puntos con relación a la registrada el año 2010. Este descenso afecta especialmente al grupo de edad comprendido entre los 20 y 54 años (9,5 puntos menos). En el caso de las mujeres, la tasa de ocupación del 46,5% se reduce en 1,2 puntos respecto al año pasado. Los colectivos que han mostrado un comportamiento más recesivo son los de los hombres entre 20 y 24 años (tres puntos menos que el año anterior) y las mujeres entre 25 y 54 años (como tres puntos menos que el año anterior). Las Islas Baleares, con un 46,52% son la segunda comunidad autónoma con la mayor tasa de ocupación femenina del Estado, por detrás de Madrid (48,09%) (*Véase los cuadros II-3 y II-4*).

Por otra parte, la tasa de paro⁷ se ha situado en el 22%, a 1,6 puntos por encima de la tasa de paro del 2010. Se encuentra a cuatro décimas por encima de la tasa de paro en el ámbito nacional, que es del 21,6%. Las Islas Baleares ocupan la novena posición en cuanto a la tasa de paro más alta en el ranking por comunidades autónomas. Por género, la tasa de paro masculina (22,3%) se ha incrementado en 1,4 puntos. También la tasa de paro femenina registra un aumento de 1,7 puntos y se situó así en el 21,3%. Por tramos de edad, la tasa de paro de las mujeres jóvenes entre los 16 y 19 años es la única

⁶ La tasa de ocupación es la relación entre el número total de ocupados y la población de 16 y más años.

⁷ La tasa de desempleo es la relación entre el número de parados y la población activa.

que ha descendido (-4,9 puntos), y pasa del 66,7% al 61,8% para el año 2011 (*Véanse los cuadros II-3 y II-5*).

Cabe destacar que, desde hace dos años, la tasa de paro femenino en las Islas Baleares es inferior a la del masculino, mientras que en España se mantiene por encima. El impacto de la crisis, sigue centrándose sobre todo entre los hombres jóvenes y en sectores masculinizados, como la construcción.

Así pues, hay cuatro comunidades autónomas donde la tasa de paro femenino es inferior a la de desempleo masculino (seguramente por la importancia que en estos territorios tiene el sector servicios, que se nutre de más mano de obra femenina). Cantabria es la comunidad autónoma donde esta diferencia es mayor (con una diferencia de 1,78 puntos), seguida de Cataluña (1,22), Baleares (0,9) y Asturias (0,84). En el otro extremo encontramos comunidades como Extremadura, Castilla y León o Castilla-La Mancha (*Véase gráfico II-4*).

En el caso de una comunidad como la nuestra, hay que subrayar las diferencias que se producen en la tasa de paro según la época del año. Como se refleja en el cuadro II-18, en los meses centrales del verano la tasa de paro (del 17,8%) se reduce respecto de la que hay en los meses de menor actividad turística (en 7,6 puntos), por lo que se puede afirmar que la tasa de paro en el mercado laboral de las Islas Baleares fluctúa de acuerdo con la estacionalidad de nuestra actividad económica principal: el turismo. (*Véase el gráfico II-5*).

Hay que decir que muchas de las características que tiene el paro en el conjunto de España-como los rasgos siguientes: juvenil y con una relación inversa respecto del nivel de formación y con diferencias importantes entre sectores de actividad-también se pueden observar en el caso de nuestra comunidad autónoma, lo que queda reflejada en la estructura del mercado de trabajo de las Islas Baleares de forma muy peculiar.

Así, las Islas Baleares tienen la quinta tasa de empleo de jóvenes menores de 30 años más elevada del Estado (esta tasa en estos años de crisis económica ha descendido tres posiciones), según los datos del 2011. La tasa de empleo entre los jóvenes menores de 30 años es del 42,5% (en los últimos tres años ha descendido casi once puntos) y se sitúa a dos puntos por encima de la media española, que es del 40,6%, cuando históricamente esta diferencia era más del doble y, año tras año, se recorta más esta diferencia. Las comunidades autónomas con las tasas de empleo juvenil más elevadas son, en

primer lugar, Cataluña (46,9%), seguida de Navarra (46,3%), y Madrid (45,4%) (Véase el cuadro II-6).

Entre las características sociodemográficas de la población joven, la relacionada con la educación se considera de especial relevancia por su vínculo estrecho con los procesos de integración laboral.

En nuestra comunidad autónoma, se constata un peso inferior del nivel correspondiente a los estudios universitarios y un mayor peso del nivel correspondiente a los estudios primarios. Es decir, el nivel formativo medio de la población joven sigue siendo inferior al del conjunto del Estado, así como más desequilibrado, debido a las diferencias entre los estudios primarios, por un lado, y los universitarios, por la otra.

Los datos relativos al nivel de estudios de los jóvenes en las Islas Baleares muestran pautas muy diferentes a las de la media española. Las razones deben buscarse en el hecho de que en nuestro mercado laboral históricamente ha sido más fácil encontrar un trabajo para la que no se pide formación, y muchos jóvenes consiguen sin problema, aunque a la larga esto puede implicar precariedad laboral y estancamiento de sus oportunidades de mejora y de estabilidad laboral.

Durante el año 2010⁸, y según datos del Instituto de Evaluación del Ministerio de Educación y Cultura, en las Islas Baleares había un 36,7% de jóvenes entre 18 y 24 años que no había completado la educación secundaria obligatoria, mientras que la media española era del 28,4% y la de la UE 27 del 14,1%. Nuestra comunidad se coloca en última posición con relación a este indicador. Le siguen las comunidades autónomas de Murcia (35,5%) y Andalucía (34,7%). Por sexo, las mujeres registran una tasa del 30,7% y los hombres del 42,6% (véase el cuadro II-7).

2.4. EL ÍNDICE DE CALIDAD DEL TRABAJO (ICT)

Incluimos en este apartado la actualización de los datos relativos a los indicadores del Índice de calidad del trabajo, CES-2009 (ICT)⁹, tanto para las

⁸ Último dato disponible.

⁹ Estudio elaborado en el año 2008 y publicado en 2009, a propuesta de la Comisión de Trabajo de la Memoria del CES 2007 y aprobada por la Comisión Permanente, en que se lleva a cabo la actualización del primer estudio del CES sobre los IQT, La calidad del trabajo. Una propuesta de indicador, Consejo Económico y Social de las Illes Balears y SOIB, 2004. Véase: Parellada M.; Puigros A.; Ribas M.; Indicadores de calidad del trabajo, Consejo Económico y Social de las Illes Balears, 2008.

Islas Baleares como para el resto de comunidades autónomas. El indicador de calidad del mercado de trabajo se basa en una batería de indicadores (39) que pretenden medir la situación laboral de todas las comunidades autónomas a partir de ocho dimensiones y cuatro escenarios: base, tradicional, intermedio e innovador.

La primera conclusión que se puede extraer a partir de los resultados de 2010 es que la posición de las Islas Baleares ha empeorado notablemente respecto a 2009, en todos los escenarios posibles: base, tradicional, intermedio e innovador. Así, Baleares pasan a ocupar la séptima posición en los escenarios base e innovador, y la octava en los escenarios tradicional e intermedia. Es, sobre todo, si se compara la evolución desde 2001, cuando se observa la pérdida continua de posiciones relativas que han sufrido las Islas en el indicador de calidad del trabajo, en el que han dejado de ocupar las primeras posiciones del ranking por comunidades autónomas, para pasar a una posición más moderada (*véase el cuadro II-8*).

Respecto del 2009 es interesante analizar las variaciones en relación con el resto de comunidades autónomas en cuanto a las diferentes dimensiones de los ICT (*véanse los cuadros II-9 al II-16*).

- La mayor pérdida de posiciones relativas se ha producido en la dimensión 1 de "Condiciones del puesto de trabajo", en que las Baleares pasan de ocupar la décima posición en el 2009 a la decimotercera en el 2010, sobre todo por los peores resultados respecto a 2009 en los indicadores de tipo subjetivo de la encuesta de calidad de vida en el trabajo del Ministerio de Ocupación y Seguridad Social, sobre el grado de satisfacción o en el lugar de trabajo (pasamos del 7 al 11) y el nivel de estrés (pasamos del 7 al 13).
- Las Islas pierden también tres posiciones en la dimensión 6 de "cohesión social y mercado de trabajo" (pasamos del 3 al 7), posiciones que se habían recuperado en el 2009 y que se vuelven a perder en el 2010. Así se sitúan en la séptima posición del ranking. Así, las Islas han empeorado y, por tanto, perdido posiciones relativas en los indicadores sobre tasa de paro y empleo de los menores de 30 años.
- También cabe mencionar la dimensión 8 sobre "Bienestar y protección social" en que las Islas pierden una nueva posición en el ranking (pasamos del 4 al 5), que se suma a la posición perdida en el

2009. La explicación a este cambio de posición se halla en el porcentaje de personas situadas bajo el umbral de la pobreza (pasamos del 8 al 11), mientras que el resto de indicadores se mantienen en la misma posición del año anterior.

- Finalmente, se debe insistir en que las Baleares continúan, como en el 2008 y el 2009, a la cola del Estado en la dimensión 3 sobre "Cualificaciones, habilidades y aprendizaje". Las variables explicativas se encuentran en el mantenimiento de la proporción más baja de o desempleados con estudios superiores (nos mantenemos en el puesto 17) del Estado, el índice de desajuste (nos mantenemos en el puesto 15), ocupados que siguen algún tipo de formación (Nos mantenemos en el puesto 14), y continuamos a la cola del Estado en cuanto al mayor porcentaje de jóvenes de entre 18 y 24 años que han abandonado la enseñanza de manera prematura.

Por otro lado, también hay que reseñar las dimensiones en que las Islas Baleares han mejorado la posición relativa en el año 2010 respecto de los resultados de 2009.

- En primer lugar, destacar la escalada de posiciones en la dimensión 7 sobre "Salarios y productividad", en la cual las Islas pasan de la decimosexta a la decimotercera posición en el ránking de las 17 comunidades autónomas. De hecho, sólo Aragón es la otra comunidad autónoma que también mejora tres posiciones en esta dimensión; con dos posiciones mejoran Cantabria, la Comunidad Valenciana y La Rioja, y en una posición lo hacen las Canarias y Navarra. El resto se mantienen o pierden posiciones (*ver a ddenda del cuadro II-15*). Las variables explicativas de este cambio son: remuneración salarial (pasamos del 12 al 11), productividad (Del 8 al 9), ocupados en alta tecnología (del 17 al 15) y el aumento salarial pactado (del 17 al 14).
- También en la dimensión 4 sobre "Acceso y participación en el mercado de trabajo ", Baleares han subido de la quinta a la cuarta posición del ránking. Esto se debe al hecho de recuperar una posición en la tasa de ocupación de las personas de entre 30 y 54 años (pasamos de 10 a 9) y dos en la tasa de paro de a este mismo grupo de edad (pasamos del 13 al 11).

- Además, las Islas Baleares mantienen la primera posición en la dimensión 2 de "Relaciones laborales", que habían recuperado el año 2009, por el hecho de mantenerse en el primer puesto del ránking en los indicadores de jornadas perdidas en huelgas y la cobertura de convenios colectivos .
- Las Baleares también mantienen la mejor posición, en la dimensión 5 de "Igualdad de género". Se aprecia una mejora en indicadores como la desigualdad salarial (pasamos del 4 al 3), el rático de parcialidad involuntaria (del 5 al 1), o el índice de Duncan (del 7 al 4). En cambio, Baleares pierde posiciones en otros indicadores como el ratio de a capturados que no han trabajado antes (pasamos del 2 al 7), el ratio de paro de larga duración (pasamos del 2 al 3) o el ratio de desempleados en el grupo de directivos (pasamos del 10 al 17).

3. RASGOS Y TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS ISLAS BALEAES: RESUMEN DE LOS DATOS GENERALES¹⁰

Según los datos de la Encuesta de población activa la caída del empleo en 2011 (-2,1%) rompe con la tendencia a la contracción de la caída que se insinúa con los datos del bienio 2009-2010 (-6, 1% en 2009 y -1,8% en 2010). La recaída del empleo, a la vez, viene acompañada de un incremento de la tasa de paro (1,6 pp), y el año 2011 el paro afectó al 22% de la población activa (en 2010 fue del 20,4%). En números absolutos la población ocupada estimada por la EPA es en Baleares de 460.575 personas. Esta cifra representa un descenso de 9.825 efectivos laborales respecto de 2010 (*véase cuadro II-17*).

Por sectores de actividad, el descenso en el número de personas ocupadas es generalizado menos en el sector agrario, que es el único que crece (un 38,9% respecto del año 2010, lo que se concreta en 1.900 puestos de trabajo nuevos). El sector industrial pierde 1.200 puestos de trabajo, lo que en términos relativos supone un -3,33%. El sector de la construcción registra una pérdida de 8.700 personas (en estos dos años, este sector ha perdido 21.700 personas), lo que en términos relativos supone un 16,6% menos respecto al año anterior. El sector servicios durante el 2011, ha registrado un descenso de 1.900 puestos

¹⁰ Los datos de la EPA se han sacado directamente de la web del INE y otras se han elaborado directamente a partir de los microdatos de la EPA. En este caso, son de elaboración propia y el INE no es responsable de su exactitud y fiabilidad.

de trabajo (un 0,5% menos respecto al año anterior). Se invierte así la tendencia al crecimiento observada en el año 2010 (véase el cuadro II-18).

Atendiendo a la situación profesional de la población ocupada tenemos que entre el empleo asalariado se pierden 13.700 puestos de trabajo, con una variación anual del -3,5%. Por otra parte, la población asalariada con contrato temporal presenta una evolución negativa del -0,94% (-950 personas), y el empleo indefinido presenta en términos interanuales un descenso de 12.850 asalariados (-4,5%). En cuanto a los perfiles sociodemográficos, cabe mencionar que los hombres han seguido sufriendo la mayor bajada de la ocupación (-2,6%, -6.755 efectivos ocupados) que se viene produciendo desde el inicio de la crisis por la quiebra de la construcción. Las mujeres también pierden efectivos laborales, con una caída inferior a la de los hombres (-1,5%, -3.225 ocupadas).

La distribución del empleo por sexo y sector se configura actualmente como sigue: los hombres se concentran en un 68,2% en el sector de servicios (1,6 pp por encima del 2010), un 19,6% en la construcción (2,7 pp por debajo del 2010), seguido de la industria y la agricultura con un 11,27% y 2,01%, respectivamente. En cuanto a las mujeres, se sigue dando una fuerte concentración en el sector de servicios, del 95%, porcentaje similar al de los dos años anteriores. Respecto del 2010, cabe destacar que la ocupación masculina se mantiene e incluso baja en todos los sectores, salvo en el de agricultura en que experimenta un incremento del 36,3%. Por su parte, el empleo femenino sigue el mismo patrón que la ocupación masculina, y sólo experimenta un aumento en agricultura que supone 175 nuevos puestos de trabajo ocupados por mujeres, lo que en términos relativos se concreta en un 9,33%.

En el año 2011, y siempre según la EPA, la población extranjera ocupada representa, con 104.150, el 22,6% del total de ocupación de las Islas. Si lo comparamos con el 2010, se observan descensos de los ocupados, tanto entre los españoles (-2,09%), como entre los extranjeros (-0,8%). Sin embargo, se dan diferencias dentro del colectivo extranjero, ya que, mientras que los no comunitarios sufren un descenso del 16,3% (este porcentaje ha crecido 5,7 pp más en comparación con el año pasado), los comunitarios alcanzan un incremento del 16,4%.

Por grupos de edad, el más castigado por la crisis ha sido el grupo más joven (menores de 35 años), que continúa el descenso en el número de ocupados respecto de 2010, concretamente en un 7,8%. El grupo de entre 35 y 54 años presenta un descenso del 19,3%, mientras que los mayores de 55 años experimentan en 2011 un incremento del 8,2%.

Según los datos de la EPA, el 2011 se ha cerrado con 128.925 personas desempleadas, 8.925 más que en 2010, lo que equivale a un incremento del 7,2%. Los hombres siguen siendo mayoría, si bien son las mujeres las que presentan un mayor incremento interanual (+9,3%). La tasa de paro de los menores de 25 años ha pasado del 43,01% en el año 2010 al 43,07% en 2011. Por otra parte, el paro de larga duración (+ 12 meses) ha pasado del 33,2% en 2010 al 35,4% en 2011.

La población activa femenina eleva de manera notable la cuota de participación (la tasa de actividad femenina en Baleares es del 59,1% y se sitúa 6,2 puntos por encima de la media española).

En el caso de las Islas Baleares, el sector servicios y concretamente las actividades vinculadas al turismo y a la Administración pública, han favorecido el aumento de la tasa de empleo femenino en comparación a otras comunidades autónomas y este año se sitúa en el 46,5% (1,2 puntos por debajo de la del año 2010).

Sin embargo, pese a la favorable evolución que registra la mujer en la población activa y ocupada, aún no se han equilibrado las diferencias entre la participación de la mujer y del hombre. De todos modos, este año, por tercera vez en la historia la tasa de paro femenina (21,45%), es menor que la masculina (22,40%) y se sitúa así a casi un punto por debajo de la tasa de paro masculina.

La presencia de la mujer en el mercado laboral destaca de manera notable en el sector servicios, donde un 95% del total de población ocupada femenina trabaja. El peso para el colectivo masculino es del 69,8%. Como se puede apreciar con estos datos, la presencia femenina en el resto de sectores es casi nula. Cabe destacar el 3,4% de mujeres ocupadas en el sector industrial. En el sector de la construcción y la agricultura, las mujeres tienen una presencia residual, ya que sólo del 0,7% está trabajando en la construcción y un 0,9% en la agricultura.

Si nos centramos en las diferencias ocupacionales según la variable sexo son uno de los aspectos que reflejan la segregación de las mujeres dentro del mercado de trabajo y, por tanto, su acceso desigual al mercado laboral.

El análisis de la población ocupada según el sector y la rama de actividad¹¹ (hay más de 35 ramas de actividad según las estadísticas oficiales), nos muestra que dos tercios de las mujeres ocupadas están concentradas en cinco de estas ramas, que son: comercio, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. Dentro de estas ramas de actividad las mujeres están ocupadas en un rango bastante reducido de ocupaciones: dependienta de comercio, limpiadora, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (maestros y enfermeras), que son las más feminizadas. La segregación ocupacional horizontal implica una tasa menor de ocupación de las mujeres en ciertos sectores, como la industria, la técnica, la informática, etc. Se observa que las mujeres ocupan los puestos de trabajo menos cualificados.

Así pues, se puede observar en los datos sobre población ocupada por género y profesión, como el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de trabajo cualificados, por orden de importancia, es el siguiente: el 30,2% de las mujeres están ocupadas en servicios, comercio y atención de personas, servicios de restauración y protección; el 20,1% están ocupadas como trabajadoras no cualificadas; el 19,1% son trabajadoras de tipo administrativo; el 11,2% son técnicas y profesionales científicas y intelectuales; el 9,2% son técnicas y profesionales de apoyo y, por último, el 6,0% se encuentran dentro del grupo de dirección de empresas y administración pública (véase el cuadro II-19).

Per altra banda, dins la segregació ocupacional vertical¹² podem observar com cada vegada hi ha menys espais sense dones. Por otra parte, dentro de la segregación ocupacional vertical podemos observar como cada vez hay menos espacios sin mujeres. Sin embargo, sigue habiendo diferencias en todos los ámbitos de trabajo. La discriminación también es diferente según los sectores profesionales y las características de la empresa (si es pública o privada, si es grande, pequeña o mediana). Esta desigualdad es mayor en los

¹¹ La concentración por sector o rama de actividad es un indicador de segregación horizontal y mide el grado de polarización de las mujeres y / o los hombres en ciertos sectores y/o ramas específicas de actividad.

¹² La segregación vertical se refiere a la posición y concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad y puesto de trabajo, teniendo en cuenta el tipo de empleo.

niveles altos de responsabilidad en los escenarios públicos. Cuando se analizan los vértices jerárquicos de las organizaciones, se ve una segmentación clara, en los niveles altos de responsabilidad hay menos mujeres.

Según los datos del INE-EPA para el 2011, cerca del 70 por ciento de los cargos de dirección están ocupados por hombres, y los datos relativos a mujeres directivas, empresarias y niveles altos de categoría profesional indican que el mayor porcentaje de mujeres que desempeñan puestos directivos está situado como trabajadoras independientes o gerencia de empresas sin asalariados / as (23,0%), seguida de la gerencia de empresas con asalariados (56,1%) y, finalmente, encontramos el grupo de asalariadas privadas (18,1%) (Véanse los cuadros II-19A y II-19B).

En relación con el movimiento laboral registrado, tenemos que el registro de trabajadores afiliados a la Seguridad Social a lo largo de 2011 ha sido de 405.113 personas, con un descenso de 6.504 afiliaciones (-1,6%).

En relación con el género, es la población masculina la que presenta la caída más significativa, un 2,6% en términos relativos respecto al año 2010 (es decir, de las 6.504 personas trabajadoras menos, 5.924 son hombres), mientras que la población femenina disminuye un 0,3% (580 puestos de trabajo menos que el año pasado).

En concreto, el año 2011 se ha cerrado con 187.209 mujeres ocupadas, lo que representa un porcentaje del 46,2%. Este porcentaje, en el conjunto del Estado, es de un 45,3%.

En el análisis de la población ocupada por ramas de actividad observamos que en todos los sectores se registra un descenso en el número de afiliaciones, excepto en el sector servicios.

Si diferenciamos entre los trabajadores asalariados y los autónomos, cabe señalar que el 76,5% de los afiliados de alta son asalariados, mientras que en el régimen de autónomos este porcentaje es del 19,9%, proporciones que se mantienen más o menos estables respecto de los años anteriores.

Referente a la afiliación de trabajadores fijos discontinuos ha aumentado en un 2,73% de media con relación al año 2010 y ha alcanzado los 34.915 afiliados indefinidos fijos discontinuos de media, con una punta en el mes de julio de

casi 57.000 afiliados con este tipo de contratación, un 48% más respecto de julio del año pasado.

La destrucción de empleo en la economía balear, tal como ocurre desde hace dos años, se produce principalmente en Menorca (-3,22%) y en Mallorca (-2,05%). Ibiza y Formentera, con registros positivos, experimentaron un crecimiento interanual del 2,04% en Ibiza y del 3,94% en Formentera.

Las Islas Baleares siguen siendo la comunidad autónoma con el porcentaje más elevado de población de nacionalidad extranjera, con el 21,6% sobre el total de población, seguida de la Comunidad Valenciana (17,2%), Murcia (16,1%) y Comunidad de Madrid (15,6%). Las Baleares se sitúan casi diez puntos por encima de la media estatal, donde el peso de los extranjeros es del 12,1%.

En cuanto a los datos de paro registrado, en las Islas Baleares, en el año 2011 se cerró con 83.263 personas desempleadas, cifra que supone un aumento en términos absolutos de 381 personas respecto al año anterior y en términos relativos, del 0,46%. Es, por tanto, el menor incremento desde el año 2007. Por cuarto año consecutivo, el porcentaje de hombres registrados como parados es superior al de las mujeres. Así pues, el 53% de estas personas son hombres y el 47% restante son mujeres. El paro femenino es el que registra un crecimiento, cifrado en 644 mujeres más respecto de 2010 (un 1,68% más de paro femenino en términos relativos), mientras que los hombres ven reducir sus efectivos de las listas de paro en un 0,6%.

El análisis según el sexo y el grupo de edad es la siguiente; el 25,1% de las personas desempleadas tiene menos de 30 años, el 41,7% entre 30 y 44 años (este es el grupo que se ve más afectado por la crisis económica y laboral y registra en consecuencia un comportamiento más adverso), y el 33,2% restante tiene 45 y más años.

El año 2011 el paro de larga duración representa el 27,8% sobre el total de personas desempleadas (más de diez puntos porcentuales que el año 2009). Este año, el paro de larga duración según el sexo se distribuye de la siguiente manera: las mujeres representan el 50,6%, y los hombres el 49,4% de este colectivo. Según el perfil de las personas en situación de desempleo de largo duración, podemos decir que el 49% de ellas tiene 45 años o más. Según el nivel de estudios, se observa como casi el 25,6% no posee estudios o sólo tiene estudios primarios. Y, finalmente, según el sector económico, vemos

como se da una fuerte concentración de estas personas en el sector servicios (66,5%).

Con relación al colectivo de personas extranjeras desempleadas suman 21.330, lo que en términos porcentuales implica el 25,6% del total del paro que se ha registrado en las Islas. Baleares es la comunidad autónoma con la proporción más elevada de trabajadores extranjeros sobre el total de personas desempleadas del Estado. Respecto de 2010 se da un descenso de 867 personas extranjeras desempleadas.

La contratación realizada en el año 2011 (311.374) experimenta un crecimiento respecto de 2010, que se concreta en 4454 contratos más que el año pasado (un 1,45% más que el año 2010). El 10,8% de los 311.374 contratos registrados fueron indefinidos y el 88,8% fueron de carácter temporal. Durante el año 2011, se ha registrado una caída en la contratación indefinida del 2,81%, mientras que los de duración determinada aumentan en un 2,04%, gracias sobre todo al aumento de los contratos a jornada parcial que es del 9,3%. Y los contratos de formación propiamente dichos caen en un 14,6% respecto de 2010. En cambio, los contratos de práctica a tiempo completo registran un aumento del 10,95%, y los contratos a tiempo parcial de un 28,68%.

3.1. EL MERCADO DE TRABAJO SEGÚN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

3.1.1. EL EMPLEO POR SITUACIONES LABORALES

Según los datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta de población activa, del total de 460.600 trabajadores ocupados en el año 2011, 374.000 fueron asalariados, cifra que representa el 81,2% del total de personas ocupadas en nuestras islas. Este porcentaje es similar al de años anteriores (véase el cuadro II-20 y el gráfico II-6).

Por primera vez a lo largo de la serie analizada, los trabajadores asalariados del sector público quedan efectivos laborales respecto al año pasado en 4.200 personas, mientras que los asalariados del sector privado siguen perdiendo trabajadores, y este año en concreto 9.600 trabajadores (en los últimos dos años, se han perdido cerca de 25.000 puestos de trabajo). Este descenso de efectivos laborales en el sector privado, se registra desde el año 2008.

En el caso de los trabajadores ocupados por cuenta propia, el número de los que trabajan en la categoría de empleadores se ha situado en las 28.600 personas, lo que significa un aumento del 0,7% con 200 ocupados más respecto del año 2010. Es el primer año desde 2008 en que este colectivo ve recuperar ligeramente los efectivos laborales. En la categoría de los empresarios sin asalariados, que son 54.700 personas, se produce un aumento del 9,52% en relación con el año anterior, con 4.800 asalariados más. Hace dos años que esta categoría laboral gana efectivos, después de que el año 2009 experimentara un descenso de cerca del 19%.

3.1.2. LOS OCUPADOS Y LOS ASALARIADOS POR TIPO DE JORNADA, POR GÉNERO Y POR SECTOR ECONÓMICO

En 2011 el número de personas ocupadas a jornada completa es de 399.449, de modo que hay 13.559 ocupados menos que el año 2010 (un 3,28% menos que el año anterior). Cabe destacar que el mayor descenso se registra entre el colectivo femenino (con 7.601 mujeres ocupadas menos a jornada completa, un -4,4%). Entre el colectivo masculino se registra un descenso, también importante, del 2,5% con 5.958 ocupados menos. Sobre el total de ocupados a jornada completa, los hombres tienen un peso del 58,3%, mientras que la presencia de las mujeres es sólo del 41,7% (véase el cuadro II-21).

En cambio, en cuanto a los ocupados a jornada parcial hay un incremento en relación con el año anterior, del 6,5% de media anual. En aquest grup, cal assenyalar que, pel que fa al col·lectiu femení, l'ocupació a temps parcial ha crescut en 4.364 persones (un 10,9% més que l'any passat). En este grupo, cabe señalar que, en cuanto al colectivo femenino, el empleo a tiempo parcial ha crecido en 4.364 personas (un 10,9% más que el año pasado). Sobre el total de ocupados a jornada parcial, las mujeres son mayoría con un 72,5% sobre el total.

Si hacemos referencia a los asalariados, los porcentajes de variación con relación al año 2010 son los siguientes: hay 13.728 asalariados menos (un 3,5% menos que el año anterior).

En cuanto a los asalariados a jornada completa se registra un descenso de 17.865 asalariados menos (un 5,3% menos que el año anterior) y en cuanto a los asalariados a jornada parcial, experimentan un crecimiento de 4.137 puestos de trabajo más en relación con el año anterior (un 8,6% más que el año 2010).

En concreto, entre los asalariados a jornada completa se registra un descenso entre el colectivo masculino de cerca de 8.000 trabajadores, un 4,2% menos con relación al año 2010 y, entre el colectivo femenino también se registra un descenso de casi 10.000 trabajadoras, un 6,6% menos que el año anterior. En cuanto a los ocupados asalariados a tiempo parcial, el colectivo masculino se estanca en los 13.560 trabajadores. Se da así una desaceleración del ritmo de crecimiento iniciado en el año 2009. El colectivo femenino experimenta un aumento de 4.341 personas, lo que en términos relativos supone un 12,7% más que el año anterior.

Debemos destacar, un año más, la mayor presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (el 11, 1% respecto del total de trabajadores ocupados y el 11, 9% respecto del total de asalariados) que la de los hombres (con el 4,2%, respectivamente). Por otra parte, en el trabajo a tiempo completo, como se ha comentado anteriormente, la ocupación más elevada se da entre el colectivo masculino.

En definitiva, parece que el crecimiento del empleo a tiempo parcial, junto con el aumento de la tasa de paro, desplazan el trabajo y el empleo estable y de jornada completa del centro de las relaciones laborales¹³

Si analizamos la tasa de salarización, vemos como la de las mujeres es mayor que la de los hombres. En el caso de Baleares, hablamos de una tasa del 85,5% en el caso de las mujeres y de un 77,5% en el caso de los hombres.

A continuación se analiza la evolución a lo largo de este último año de las personas ocupadas y, dentro de éstas, de las asalariadas, en relación con el sector de actividad y con el género. Se observa que el 95% del total de mujeres ocupadas lo está en el sector de servicios, mientras que para los hombres esta cifra es del 69,8%. Esto nos demuestra que en el sector de servicios tiene una fuerte presencia el colectivo femenino. El caso contrario sucede en los otros sectores de actividad, en que la participación femenina es francamente minoritaria, en favor de la participación masculina, con un volumen de efectivos laborales mucho más importante (véase el cuadro II-22).

¹³ Véase el monográfico del Observatorio del Trabajo; "Análisis del empleo a tiempo parcial en un contexto de crisis en las Islas Baleares". Colección de Estudios Laborales, núm. 16.

Así, en el sector de la construcción, como es habitual, la presencia masculina es mucho más importante (el 96,6% del total de ocupados en la construcción). En el sector industrial, el porcentaje de hombres ocupados es notablemente superior al de mujeres en cualquiera de los regímenes (el 79,8% de los ocupados y el 82% en el caso de los asalariados). Finalmente, el sector agrario y pesquero aglutina el 2% del total de hombres ocupados y el 0,8% en el caso de las mujeres ocupadas.

Por último, como resumen, el 2% del número total de hombres ocupados trabaja en la agricultura (casi un punto porcentual más que el año 2010), el 11,3% en la industria, el 16,9% en la construcción, y el 69,8% lo hace en el sector de servicios. Estos porcentajes en el caso de las mujeres son del 0,8% en la agricultura, del 3,4% en la industria, del 0,7% en la construcción y del 95% en los servicios.

3.1.3. LA TEMPORALIDAD

En Baleares el 26,8% del total de asalariados ha tenido un contrato temporal, porcentaje que representa un aumento de casi un punto respecto al obtenido el año anterior. Las Islas Baleares se sitúan a un punto y medio por encima de la media estatal de temporalidad. Como se puede ver, la tasa de temporalidad es más elevada en los trimestres de mayor actividad turística (véase el cuadro II-23 y el gráfico II-7).

La información disponible según las ramas de actividad y el tipo de contrato, muestra cómo las actividades de servicios de bebidas y comidas y la construcción registran las mayores tasas de temporalidad, con un 43,5% y un 42,9%, respectivamente (véase el cuadro II-24).

Si hacemos este análisis según el tipo de sector (público o privado), observamos como el sector privado tiene una mayor tasa de temporalidad, con un 27,3% respecto del sector público, que es del 24,4% (esta diferencia es constante a lo largo de la serie estudiada).

En relación con el año 2010, el mayor incremento lo registró el sector privado, con casi un punto, mientras que el sector público ha visto reducir la tasa en tres décimas.

Por último, el análisis de la temporalidad según nacionalidad nos muestra claramente como la tasa de temporalidad entre los trabajadores extranjeros

(39,2%) se sitúa 16 puntos por encima de la tasa de los trabajadores nacionales o con doble nacionalidad. Hay que decir que esta diferencia entre los dos colectivos se va reduciendo en estos últimos 4 años.

Respecto de las posibles diferencias por género, se observa como este año éstas se han equilibrado de forma notoria, aunque las mujeres (26,7%) aunque presentan una tasa de temporalidad más baja que la de los hombres (26,9%). Hay que remarcar que durante el año 2011 la tasa de temporalidad femenina ha crecido dos puntos y medio respecto de la tasa de 2010, mientras que la tasa masculina se reduce en 0,9 puntos (véase el cuadro II-25).

Si analizamos la temporalidad según el tipo de jornada, la tasa en la jornada parcial (41%) es 16,5 puntos más elevada que la que hay en el caso de los trabajadores a jornada completa (respecto al año 2007 esta diferencia se ha duplicado). La tasa de temporalidad de los trabajadores a jornada parcial ha crecido 5,6 puntos respecto de 2010, mientras que la tasa de temporalidad de los trabajadores de jornada completa (24,5%) se ha reducido en 0,3 décimas respecto al año pasado (véase el cuadro II-26).

Un análisis de la temporalidad por grupos de edad nos muestra que las tasas más elevadas se dan entre los colectivos más jóvenes y, a medida que aumenta la edad del trabajador, estas tasas se reducen. En especial, cabe destacar el grupo de trabajadores de entre 16 y 19 años, que tiene la tasa más elevada (80,6%), mientras que la tasa de temporalidad más baja, se registra en el grupo de edad de 55 y más años (14,2%) (Véase el gráfico II-8).

3.1.4. LA ESTACIONALIDAD

La especialización productiva condiciona y otorga al mercado de trabajo isleño unos determinados rasgos estructurales y característicos, los cuales, en definitiva, afectan la cantidad y la calidad del empleo disponible para la población laboral.

Entre las consecuencias más directas de la caracterización del modelo de crecimiento económico de las Islas Baleares, la estacionalidad es un elemento determinante del tipo de relaciones económicas y sociales que se producen. En efecto, en los momentos de expansión la variación de la actividad a lo largo del año tiende a concentrarse en los períodos de verano en la medida que es el sector turístico el generador de la máxima actividad.

Así pues, la isla que históricamente presenta el nivel más elevado de estacionalidad es Formentera (134,8%), seguida de Ibiza (74,8%), Menorca (42,8%) y Mallorca (28,2%) (Véase el cuadro II-27)

3.2. LAS AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO (CONTRATACIÓN, DEMANDANTES DE EMPLEO Y PARO REGISTRADO)

El registro de trabajadores afiliados a la Seguridad Social a lo largo de 2011 ha sido de 405.113 personas. Si lo comparamos con los datos de 2010, se ha producido un descenso de 6.504 afiliaciones (-1,6%), una caída inferior a la registrada el año pasado que fue del 2,61%. De esta manera, este es el cuarto año en que se registra un descenso en el número de afiliaciones a la Seguridad Social, aunque año tras año este descenso es más moderado. Con relación al género, es la población masculina la que presenta la caída más significativa, un 2,6% en términos relativos respecto al año 2010 (es decir, de las 6.504 personas trabajadoras menos, 5.924 son hombres), mientras que la población femenina disminuye un 0,3% (580 puestos de trabajo menos que el año pasado). Este descenso en las cifras de afiliación afecta, desde el inicio de la crisis, de manera más directa y contundente el colectivo masculino (Véase el cuadro II-28).

Sin embargo, el porcentaje de mujeres sobre el total de la población ocupada sigue siendo inferior al porcentaje de hombres. En concreto, el año 2011 se ha cerrado con 187.209 mujeres ocupadas, lo que representa un porcentaje del 46,2%. Este porcentaje, en el conjunto del Estado, es de un 45,3%. Desde el año 2001 este porcentaje ha aumentado en casi seis puntos, mientras que en España el aumento es de 7,4 puntos, es decir, en las Islas Baleares históricamente las mujeres tienen más peso sobre el total de la población ocupada, peso que cada vez aumenta. Y, España, año tras año, se acerca a la situación ventajosa de las Illes Balears, por lo que se va recortando el diferencial (véase el cuadro II-29).

En el análisis de la población ocupada por ramas de actividad observamos que en todos los sectores se registra un descenso en el número de afiliaciones, excepto en el sector servicios.

El sector de la construcción, como es habitual en estos últimos años, es el que registra el mayor decrecimiento tanto en cifras absolutas como relativas, un 12,2%, -1,1 punto porcentual más que el año pasado, lo que en términos

absolutos se traduce en 5.665 puestos de trabajo menos que el año 2010. Junto con el sector de la construcción, encontramos el sector industrial como segundo en el ranking en destrucción de empleo, que cierra el año con 1.367 puestos de trabajo menos que el año 2010 (un 4,9% menos que el año pasado). El sector agrario y pesquero registra un descenso más moderado (-117 afiliaciones), que se concreta con un (-1,4%), muy parecido al del año pasado que fue del -1,6%. Finalmente, el sector servicios es el único que amortigua, aunque débilmente, el golpe con un crecimiento del 0,1% y crea 427 nuevos puestos de trabajo (véase el cuadro II-30).

Si nos fijamos con más detalle en el sector de servicios, que, por otra parte, en nuestra comunidad es el que concentra el mayor número de población afiliada (el 81,8% de personas ocupadas en las Islas Baleares lo está en el sector de servicios), observamos que las actividades más dinámicas del sector servicios¹⁴ con respecto al grupo de trabajadores asalariados, es decir, las que más han crecido en términos relativos son programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (14,98% y 176 afiliaciones), asistencia en establecimientos residenciales (11,83% y 289 afiliaciones), actividades profesionales, científicas y técnicas (11,14% y 121 afiliaciones), e investigación y desarrollo (10,52% y 31 afiliaciones). Por el contrario, hay que decir que las actividades relacionadas con la programación y emisión de radio y televisión pierden empleo por segundo año consecutivo, -38,33% y -227 afiliaciones; publicidad y estudios de mercado, -12,02% y -139 afiliaciones, actividades relacionadas con el empleo¹⁵, -11,62% y -106 afiliaciones; y actividades de juegos de azar y apuestas, -11,03% y -126 afiliaciones (véase el cuadro II-31).

Si diferenciamos entre los trabajadores asalariados y los autónomos, cabe señalar que el 76,5% de los afiliados de alta son asalariados, mientras que en el régimen de autónomos este porcentaje es del 19,9%, proporciones que se mantienen más o menos estables respecto de los años anteriores (el resto de trabajadores, el 4,6%, se clasifican dentro de los regímenes especiales). Con relación a la variación interanual, observamos como tanto los trabajadores asalariados como los autónomos siguen registrando un descenso de puestos de trabajo, que se produce desde el inicio de la crisis económica y que para

¹⁴ Las actividades de hogares que emplean personal doméstico y las de organizaciones y organismos internacionales, a pesar de tener crecimientos de más del 40%, no las encontramos significativas por razón de su volumen total de empleo.

¹⁵ Son aquellas actividades vinculadas con las agencias de colocación, empresas de trabajo temporal y otras sobre recursos humanos.

este año se sitúa, en términos relativos, en un 1,78% menos de asalariados (-5.624) y un 1,29% menos de trabajadores autónomos (-1.054).

Hace dos años que ya hacíamos notar el aumento importante que se produce en el régimen de trabajadores agrarios, este año este régimen sigue creciendo (3,02%), como consecuencia de la crisis económica que hace que muchos trabajadores de otros sectores y jóvenes opten por trabajar en el campo. Por el contrario, el régimen del mar pierde efectivos laborales desde el año 2003, y este año registra una pérdida que se fija en un 2,99%. El régimen del hogar, por el contrario, aumenta el número de puestos de trabajo en un 1,56%, y recupera la pérdida del 0,6% del año pasado (véase el cuadro II-32).

Con relación a la afiliación de trabajadores fijos discontinuos identificados según la modalidad de contratación de las altas en la Seguridad Social, podemos ver como cada año se produce el incremento interanual en este tipo de afiliación contractual se produce a partir del mes de abril y se prolonga hasta finales del mes de septiembre. En estos lapsos de tiempo, y coincidiendo con el inicio y el final de la temporada turística, es cuando crece este tipo de contratación. El año 2011 el número de trabajadores con contratos fijos discontinuos ha aumentado en un 2,73% de media con relación al año 2010 y ha alcanzado los 34.915 afiliados indefinidos fijos discontinuos de media, con una punta en el mes de julio de casi 57.000 afiliados con este tipo de contratación, un 48% más respecto de julio del año pasado (véase el cuadro II-33).

La destrucción de empleo en la economía balear, tal como ocurre desde hace dos años, se produce principalmente en Menorca (-3,22%) y en Mallorca (-2,05%). Ibiza y Formentera, con registros positivos, experimentaron un crecimiento interanual del 2,04% en Ibiza, y del 3,94% en Formentera (véase el cuadro II-34).

Otro análisis que hay que hacer es la de los trabajadores extranjeros, por la importancia que tienen en nuestro mercado de trabajo. Con los datos de avance del padrón de 2012, las Islas Baleares continúan siendo la comunidad autónoma con el porcentaje más elevado de población de nacionalidad extranjera, con el 21,6% sobre el total de población, seguida de la Comunidad Valenciana (17, 2%), Murcia (16,1%) y la Comunidad de Madrid (15,6%). Las Baleares se sitúan casi diez puntos por encima de la media estatal, donde el peso de los extranjeros es del 12,1%.

Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, la población ocupada extranjera registró una cifra de 69.445 trabajadores de alta, lo que representa el 17,14% del conjunto de trabajadores de alta en la Seguridad Social. Las Baleares siguen siendo la comunidad autónoma con el mayor peso de población extranjera sobre el total de trabajadores de alta en la Seguridad Social (véase el cuadro II-35).

La distribución de los trabajadores extranjeros según la zona de procedencia ha ido variando a lo largo de los años. Si el año 2001 el peso de los trabajadores con nacionalidad de países de la UE era del 58,7% (18.598), y el de los trabajadores extranjeros no comunitarios, del 41,3% (13.906), en el año 2011 nos encontramos que la distribución de estos dos colectivos es la siguiente: el 52,8% son trabajadores extranjeros no comunitarios (36.652) y el 47,2% son trabajadores de la UE (32.794). Respecto del año 2010, los trabajadores extranjeros, registran un descenso en el volumen de población ocupada, que en términos absolutos es de 1.653 trabajadores menos (-2,32% en términos relativos). Concretamente, los trabajadores no comunitarios registran un descenso del 4,04% y los comunitarios del 0,34%. Este año, es el tercer año consecutivo en el que se destruyen puestos de trabajo entre los trabajadores extranjeros, aunque este año la caída fue más suave que la de años anteriores.

Se puede apreciar que durante los meses de mayor ocupación (junio, julio y agosto), el peso de los trabajadores extranjeros con nacionalidad de países de la UE crece respecto de los meses de temporada baja (casi lo hace en un 72,6%), muy por encima de la incorporación de trabajadores extranjeros no comunitarios (que es del 46,6%) en nuestro mercado de trabajo (y que lo hace básicamente en la actividad hotelera).

Según la nacionalidad, como se refleja en los cuadros 10A y 10B, cabe señalar que, dentro del grupo de países que pertenecen a la Unión Europea, los que aportan más mano de obra en nuestra comunidad autónoma son, en primer lugar, Alemania (que aporta el 26,2% de los trabajadores de la Unión Europea y el 13,1% del total de afiliados extranjeros), seguida de Italia (15,72% y 7,87%, respectivamente) y del Reino Unido (15,62% y 7,82%, respectivamente). Estos porcentajes de participación han ido un poco a la baja respecto de años anteriores. De estos trabajadores extranjeros con nacionalidad de países de la Unión Europea, el 65,5% cotizan en el régimen general y, el 30,5% son

autónomos, lo que nos muestra la poca significación que tienen en el resto de regímenes: el agrario, el de la mar o el del hogar (véase el cuadro II-36A).

Por otro lado, la mayor presencia de trabajadores extranjeros afiliados es la de trabajadores de Marruecos (15,71%) y de Ecuador (12,64%). Este último país ha perdido, en el último año, 1.000 trabajadores afiliados, lo que en términos relativos supone un 18,6% menos de trabajadores ecuatorianos que cotizan a la Seguridad Social. En relación con el total de población extranjera afiliada a nuestra comunidad autónoma, las personas marroquíes suponen un 8,32% y las ecuatorianas un 6,70 (ver cuadro II-36B).

En cuanto a los trabajadores extranjeros no comunitarios, aunque el 70,4% cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social y el 9,4% son autónomos, es destacable la presencia de este colectivo en otras actividades, concretamente en los regímenes especiales. En el régimen especial de personas empleadas en el hogar se contabiliza el 15,77% de personas afiliadas, el 38,3% de las cuales provienen de Bolivia o de Ecuador. Otro régimen en el que este colectivo de extranjeros con nacionalidad de países de fuera de la Unión es representativo es el agrario, con 1.476 trabajadores de alta durante el 2011, lo que en términos relativos supone que el 86,6% de estos trabajadores son de fuera de la UE. Cabe destacar, además, que la mayoría de los trabajadores del régimen agrario son originarios de Marruecos (el 43,6%).

Finalmente, observamos una mayor concentración de mano de obra inmigrada en el sector de la actividad hotelera (36,8%), en el sector de la construcción (el 13,9% de los inmigrantes está asalariado en esta actividad, aunque que respecto al año pasado este sector pierde más de 1.500 trabajadores) y, finalmente en el sector del comercio con una presencia importante de cerca de 7.000 trabajadores (el 13,7% sobre el total de sectores de actividad) (véase el cuadro II-37).

3.2.1. EL PARO Y LAS DEMANDAS DE EMPLEO

La evolución del número de demandantes de empleo¹⁶ a lo largo de estos seis años ha ido en aumento, concretamente desde el año 2005 hablamos de un incremento de más de 65.985 personas, lo que supone en términos relativos un incremento del 114%. Esta tendencia de crecimiento, como ocurre con la variable del paro, tiene un fuerte comportamiento estacional, de acuerdo con el de la actividad principal de nuestra economía. Así pues, el año 2011 se cerró con 124.012 demandantes de empleo, lo que supone un aumento interanual en términos relativos del 2,85% (el menor incremento registrado desde 2007) (véase el cuadro II-38).

Si nos fijamos con los demandantes fijos discontinuos, éstos también registran un aumento de los efectivos. Desde el inicio de la crisis, este colectivo ha crecido de forma exponencial (un 78,4% con relación al año 2007), lo que supone que los efectos de la crisis económica son sufridos directamente también por este grupo de trabajadores.

En cuanto a los datos de paro registrado, en las Islas Baleares, en el año 2011 se cerró con 83.263 personas desempleadas, cifra que supone un aumento en términos absolutos de 381 personas respecto al año anterior y en términos relativos, del 0,46%. Es, por tanto, el menor incremento desde el año 2007. Por cuarto año consecutivo, el porcentaje de hombres registrados como parados es superior al de las mujeres. Así pues, el 53% de estas personas son hombres y el 47% restante son mujeres. El paro femenino, cifrado en 644 mujeres, es el que registra un crecimiento, más alto respecto de 2010 (un 1,68% más de paro femenino en términos relativos), mientras que los hombres ven reducir sus efectivos de las listas de desempleo en un 0,6% (véase el cuadro II-39).

El análisis según el sexo y el grupo de edad es la siguiente; el 25,1% de las personas desempleadas tiene menos de 30 años, el 41,7% entre 30 y 44 años

(Este es el grupo que se viene más afectado por la crisis económica y laboral y registra, en consecuencia, un comportamiento más adverso), y el 33,2% restante tiene 45 y más años.

Si nos fijamos en el colectivo de entre 45 y 54 años y teniendo en cuenta que se trata de la población que aún se encuentra a 10-15 años de la edad de

¹⁶ Son las solicitudes de trabajo que realiza un trabajador, desempleado o no, en las oficinas de empleo.

jubilación y que por tanto presenta mayores problemas de adaptabilidad en el entorno laboral, observamos que representan el 19,5% del paro total (casi el 60% del peso del grupo de personas de 45 y más años). En 2011 el 54,6% de las personas desempleadas eran menores de 40 años. Para el colectivo de mayores de 50 años, la proporción es del 22,8%.

En el año 2011, el paro de larga duración representa el 27,8% sobre el total de personas desempleadas (más de diez puntos porcentuales que el año 2009). Este año, el paro de larga duración según el sexo se distribuye de la siguiente manera: las mujeres representan el 50,6%, y los hombres el 49,4% de este colectivo. Según el perfil de las personas en situación de desempleo de largo duración, podemos decir que el 49% de ellas tiene 45 años o más. Según el nivel de estudios, se observa como casi el 25,6% no posee o sólo tiene estudios primarios. Y, finalmente, según el sector económico, vemos como se produce una fuerte concentración de estas personas en el sector servicios (66,5%) (véanse los cuadros II-40 y II-41).

Si comparamos los datos de la EPA con las del SOIB, como primera conclusión se puede afirmar que a partir del año 2000 las cifras de desempleo aumentan, dado el cambio de ciclo económico y dada la influencia de la inmigración en el mercado de trabajo a consecuencia de los procesos de regularización. En el año 2005 se invierte esta tendencia-hay un descenso del paro registrado-, tanto si lo miramos a partir de los registros del servicio de empleo como de la EPA. Entre los años 2008 y 2010, se registra un crecimiento significativo del paro registrado, y es durante el 2011 cuando este crecimiento se modera considerablemente. Según la EPA, el año 2011 el número de parados se incrementa el 7,7% respecto de 2010 (pasa de 120.305 parados en 128.925, es decir, hay 8.620 personas desempleadas más que el año pasado, el menor incremento desde 2007). Si se utiliza como fuente los registros del SOIB, también se produce un incremento-aunque, significativamente, menor-del 0,46% en relación al año 2010 (véase el gráfico II-9).

Con relación al colectivo de personas extranjeras, en el año 2011 se cerró en las Islas Baleares, como se ha dicho anteriormente, con un total de 83.263 personas desempleadas, 21.330 de las cuales eran extranjeras, lo que, en términos porcentuales, implica el 25,6% del total del paro que se ha registrado en las Islas. Baleares es la comunidad autónoma con la proporción más elevada de trabajadores extranjeros sobre el total de personas desempleadas

del Estado. Respecto del 2010 se produce un descenso de 867 personas extranjeras desempleadas.

Del total de mujeres en situación de desempleo el año 2011, hay 9.047 que son extranjeras, es decir, el 23,3% sobre el total de mujeres paradas en Baleares. Sobre el total de personas extranjeras en situación de desempleo, el 57,6% son hombres, mientras que el 42,4% son mujeres. Según la zona de procedencia, el 66,1% son de países de fuera de la UE, mientras que el 33,9% restante son procedentes de países de la UE.

3.2.2. LA CONTRATACIÓN

La contratación realizada en el año 2011 (311.374) experimenta un crecimiento respecto de 2010, que se concreta en 4454 contratos más que el año pasado (un 1,45% más que el año 2010). El 10,8% de los 311.374 contratos registrados fueron indefinidos y el 88,8% fueron de carácter temporal. Durante el año 2011, se ha registrado una caída en la contratación indefinida del 2,81%, mientras que los de duración determinada aumentan en un 2,04%, gracias, sobre todo, al aumento de los contratos a jornada parcial, que es del 9,3%. Y los contratos de formación propiamente dichos caen en un 14,6% respecto de 2010. En cambio, los contratos de prácticas a tiempo completo registran un aumento del 10,95%, y los contratos a tiempo parcial de un 28,68% (véase el cuadro II-42).

Por otro lado, el 43,1% de los contratos indefinidos son contratos a tiempo completo, el 19,9% contratos a tiempo parcial y el 37% son contratos fijos discontinuos (es el único grupo que aumenta el peso respecto de 2010, en un 4,65%). Los contratos indefinidos a tiempo completo registran un descenso del 7,16% respecto de los contratos de este tipo registrados en el año 2010. Todas las modalidades contractuales, excepto los contratos ordinarios ¹⁷ y los contratos a tiempo parcial ¹⁸, Registran un descenso respecto al año anterior. Debemos destacar sobre todo el descenso de los contratos indefinidos bonificados. Asimismo, de entre los contratos temporales registrados en 2011- el 50% de los cuales hay que señalar que tienen una duración inferior a tres meses-, el 66% (181.499) son contratos a tiempo completo.

¹⁷ Estos aumentan en 201 contratos respecto de 2010.

¹⁸ Y estos aumentan en 8.077 contratos respecto de 2010, un 9,5% más en términos relativos.

Los contratos formativos registrados en el año 2011-que únicamente representan el 0,35% del total de contratos, a pesar de las bonificaciones a la contratación tras la reforma laboral de 2010 - se concretan en 1.120 contratos, y han sido 41 menos que el año anterior. Así pues, se puede afirmar que la incidencia de la reforma laboral entre este tipo de contratación ha sido nula.

Dentro del grupo de contratos de duración determinada a tiempo completo hay que hacer notar la importancia, por volumen, los contratos eventuales por circunstancias de la producción, que son 105.314 (el 58%), y los de obra y servicio, que suman 55.549 contratos (el 30,6%).

El índice de rotación ¹⁹ en las Islas Baleares, durante los últimos seis años se ha ido reduciendo debido a la caída de la contratación temporal. Así pues, pasamos de un índice del 1, 81 en el año 2005 al 1, 74 durante el 2011, o si nos fijamos en el año anterior al inicio de la crisis, el año 2007, éste era el 1, 86 (0,12 puntos más que el año 2011) (véase el gráfico II-10).

La contratación de duración determinada a tiempo completo, que representa un 50% se da en contratos de tres meses o de duración inferior, y en el caso de la contratación a tiempo parcial, este porcentaje sube hasta el 55,9% (véase el cuadro II-43).

Si analizamos el número de contratos registrados por género durante el año 2011, la distribución en Baleares ha sido la siguiente: en cuanto a las mujeres, un total de 146.381 (47% sobre el total de contratación) y con respecto a los hombres, un total de 164.993 (un 53% sobre el total de contratos). Respecto del año anterior, la contratación masculina es la que registra el mayor incremento, con un 2,4% más con relación al año anterior, en cambio, la contratación femenina se mantiene prácticamente igual a los dos años anteriores.

Como hemos dicho anteriormente, del total de contratos registrados en Baleares durante el 2011, el 10,8% han sido de carácter indefinido. Por género, la distribución de la contratación indefinida es igualitaria, los hombres han registrado un 10,9% de contratos indefinidos y las mujeres un 10,7%. Según la nacionalidad, el 29,8% de los contratos registrados durante el año 2011 se han registrado a trabajadores extranjeros. El 58,3% de estos

¹⁹ Es la ecuación entre el número de contratos temporales y el número de personas contratadas con contrato temporal.

trabajadores son de fuera de la UE, mientras que el 41,7% restante son trabajadores de la UE (véase el cuadro II-44).

Si nos fijamos en las diez ocupaciones que registran más contratación, se repite la concentración de contratos en unas pocas ocupaciones que se caracterizan por ser de baja cualificación y por estar englobadas dentro del sector de servicios y de la construcción. La mayor concentración la encontramos entre los contratos registrados al colectivo femenino, muy por encima de la registrada por el colectivo masculino. Así pues, las mujeres, un año más, han concentrado el 48,1% de la contratación registrada durante el 2011 en tres ocupaciones: personal de limpieza (19,6%), camareras (16,4%) y vendedores de tiendas y almacenes (12%). Los hombres, por otra parte, han registrado la contratación más elevada en ocupaciones relacionadas con hostelería y construcción: camareros (15,2%), canteros (8,5%), peones de la construcción (5,9%) (Véase el cuadro II-45).

4. LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

A lo largo de estos últimos años de crisis económica, se han ido adoptando medidas específicas y reforzando los programas de empleo para hacer frente a la situación de deterioro del mercado laboral. Las medidas adoptadas durante el año 2011, como ya ocurría en el año 2010, van dirigidas a garantizar, por un lado, la protección de las personas desempleadas y, por otro, en el ámbito de las políticas activas de empleo, a frenar la caída del empleo y el incremento del desempleo.

Gran parte de estas medidas tienen su origen en el Acuerdo social i económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE), firmado el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno del Estado y por las principales organizaciones empresariales (CEOE i CEPYME) y sindicales (CCOO i UGT). De acuerdo con ASE, el Gobierno de las Islas Baleares aprobó un Plan de choque (con el RD 17/2011), en que se incluyeron medidas dirigidas a los colectivos más afectados por la crisis económica, jóvenes menores de 30 años y pardos de larga duración, al cual le sigue en RD 3/2011, de medidas urgentes para la mejora del empleo y la reforma de las políticas activas de empleo, que supone una reforma en profundidad del principal marco regulador de las políticas activas, que es la Ley 56/2003 de 16 de diciembre. El 26 de agosto se aprobó el RD-Lei de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del

programa de recalificaciones profesionales de las personas que agotan su protección por paro, con los cambios en el contrato de formación e incentivos. El 31 de octubre se aprobó la Estrategia Española de Ocupación 2012-2012, con el RD 1542/2011 como marco normativo de coordinación e ejecución de las políticas activas de ocupación en el conjunto del Estado. El mismo día también se aprobó el RD- Ley 1543/2011, para regular las prácticas laborales en empresas con la finalidad de facilitar la realización de prácticas laborales no profesionales.

En las Baleares, cabe mencionar la forma, el 14 de julio de 2009, del Plan de Ocupación de las Islas Baleares (POIB), vigente hasta el 2011. Los principales programas de promoción de ocupación del POIB son: Programas de fomento de la ocupación estable; Programas dirigidos a emprendedores; Programas dirigidos al fomento de la economía social: Programas de fomento del empleo público; Programas de fomento del desarrollo local: Programas de Orientación: Red de atención de colectivos vulnerables del SOIB; Programas para la integración laboral de personas con discapacidad. (Véanse las Memorias del CES de los años (2009; págs: 399-403) i (2010; págs.: 366-371).

Igualmente, se debe citar el programa operativo IB FSE, que tiene un ámbito temporal de aplicación 2007-2013, pero este año se supendió la cofinanciación del FSE dentro de los diferentes programas operativos de la CAIB.

Así, La Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (CAIB) gestiona la mayor parte de las políticas activas de empleo transferidas de la Administración General del Estado, así como de otras promovidas por iniciativa propia. En el ámbito de nuestra Comunidad, es el Servicio de Ocupación de las Illes Balears (SOIB) el órgano competente para su gestión, si bien corresponde a la Dirección General de Trabajo la gestión de ciertas líneas de apoyo a la economía social y de fomento de las relaciones laborales.

Dentro de estos programas de promoción de empleo gestionados por la Comunidad se prevén medidas e incentivos que van dirigidos a fomentar la generación de empleo, como son la creación de empresas, el empleo por cuenta ajena y el empleo Autónomo mediante subvenciones directas a la creación de puestos de trabajo y de ayudas para la financiación de inversiones para la puesta en marcha de las actividades o de nuevos puestos de trabajo. Entre los beneficiarios de estas ayudas hay entidades locales, organismos públicos, entidades no lucrativas y empresas, así como diversos colectivos de

trabajadores con dificultades de inserción en el mercado de trabajo: personas con discapacidad, personas en situación de riesgo o exclusión social y, en la situación actual de crisis, aquellos colectivos que están sufriendo con más dureza las consecuencias: jóvenes y parados de larga duración.

Dentro de las políticas activas de empleo es necesario también hacer una mención principal a las que tienen por objetivo la formación, la orientación para el empleo y el reconocimiento de la experiencia profesional. Nos referimos a los centros integrados de formación profesional, las medidas de formación y orientación para el empleo, las medidas de formación dirigidas a la población en paro, la certificación y la evaluación del impacto de las acciones de formación para personas en paro, las medidas de formación dirigidas de manera preferente a la población ocupada, la orientación para el empleo, y, el reconocimiento de la experiencia profesional. (Ver las Memorias del CES de los años (2009; págs: 403-409) y (2010; págs: 371-383).

4.1. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Dentro de un contexto de restricciones presupuestarias, entre las principales medidas adoptadas, y en cuanto al Programa de fomento del empleo estable, que busca fomentar la contratación indefinida de trabajadores por cuenta ajena, durante el 2011, se sustituyó por incentivos la contratación de personas jóvenes (hasta 30 años), que, además de la contratación indefinida y fija discontinua, incentivaba la suscripción de contratos para la formación, de prácticas y de relevo, con un importe destinado a las subvenciones para este concepto de 274.530,65 euros, de un total de 723.263,24 euros. Respecto de 2010, se produce un incremento significativo en la ejecución del presupuesto en los incentivos a la contratación indefinida en empresas I + E (del 43,21%), y un incremento más moderado en cuanto a las subvenciones para la contratación indefinida de personas con discapacidad (del 2,08%). Respecto de los incentivos a la contratación indefinida, respecto del año 2010 se puede apreciar un descenso del 54,23% del presupuesto ejecutado, que en miles de euros supone 325.245,87 euros menos (*véase el cuadro II-46*).

En cuanto a la contratación de personas con discapacidad en el mercado protegido, es decir, en centros especiales de empleo, el año 2011 el importe de las subvenciones concedidas fue de 560.250 euros. Además, durante el año 2011 se destinaron un total de 3.246.872,15 euros a la financiación parcial del

coste salarial de las plantillas de discapacitados (75% del SMI, en un total de 725 plantillas de discapacitados), así como 296.193,16 euros a la financiación parcial del coste salarial y de Seguridad Social de las personas que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional de las personas con discapacidad.

El programa dirigido a emprendedores tiene como objetivo facilitar el desarrollo de proyectos empresariales de personas desempleadas para que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, con apoyo especial a colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo. A lo largo del 2011, el conjunto del programa de ayudas al empleo autónomo ha alcanzado la cifra de 1.528.453,64 euros, lo que representa un incremento del 1, 21% respecto al año anterior.

Por otra parte, el Programa de fomento de la economía social recoge toda una serie de ayudas que van dirigidas a fomentar la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo en cooperativas y sociedades laborales. El presupuesto ejecutado durante el año 2011, incluyendo tanto las de nueva creación como las que ya estaban constituidas, ha sido de 401.835,10 euros, cifra que supone un descenso respecto al año anterior del 45,09%.

Con el Programa de fomento del empleo público y el Programa de fomento del desarrollo local, se financian los costes salariales de los trabajadores contratados para la ejecución de obras o servicios de interés general y social. Dentro del programa de fomento del empleo público, conviene destacar el programa de colaboración con las Corporaciones Locales, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el programa de colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos con sede en las Illes Balears, con órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos, con la Universidad y con entidades e instituciones sin finalidad lucrativa. Este programa ha sido el más elevado en relación con su cuantía, con un presupuesto ejecutado de 13.736.875,32 euros. Así y todo se puede apreciar una disminución del 9,16% respecto del presupuesto ejecutado en el año 2010.

En cuanto al Programa de desarrollo local, las ayudas convocadas durante el año 2011 tienen como objetivo colaborar en la promoción e implantación de políticas activas de empleo, fomento del empleo y orientación de proyectos empresariales. Son medidas que están previstas dentro del Plan de Empleo de las Illes Balears (POIB) 2009 - 2011 para consolidar la red de agentes de

empleo y desarrollo local. En 2011 el importe ejecutado alcanzó los 2.573.457,44 euros, lo que supone un incremento del 2,96% respecto al año anterior.

4.2. LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN

Hay que tener presente que el SOIB durante el año 2011 se adscribió de la Consejería de Trabajo a la Consejería de Educación con la finalidad, según el Decreto 4/2011 de 5 de agosto, de potenciar un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditaciones que responda con eficacia a mejorar las posibilidades de acceso a un trabajo de las personas desempleadas ya la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores. Sería interesante analizar en próximas ediciones qué iniciativas de integración de los dos subsistemas se han llevado a cabo, analizar la oferta de formación de Certificados de Profesionalidad que se ha llevado desde el SOIB, y el número de acreditaciones (totales y parciales) entre otras iniciativas.

Las medidas de formación y orientación para el empleo son el núcleo central de las políticas activas de empleo (PAO). Todas las medidas de formación y de orientación se dirigen de manera exclusiva o preferente a personas desempleadas, excepto una de las de formación, que se dirige preferentemente a personas ocupadas. En el año 2011, a diferencia del anterior, se caracteriza por un descenso importante de participantes en la categoría de formación, mientras que en la de orientación se observa un incremento del 66,22% respecto del 2010.

Por tipo de población, en las medidas que se dirigen de manera exclusiva o preferente a la población desocupada, participaron 52.529 personas, 44.659 en acciones de orientación y 7.870 en acciones de formación. En cuanto al presupuesto ejecutado, el de formación ha sido de 14.824.035,55 euros, prácticamente un 59% menos que el año anterior (*véase el cuadro II-47*).

Si comparamos los datos con los de años anteriores, observamos que en el ámbito de la orientación se ha producido un incremento progresivo durante los últimos años, especialmente en el año 2011, con 17.792 participantes más. La participación en la formación ha disminuido durante el año 2011, aunque los últimos años también presentaba un incremento progresivo en la participación. En cuanto a los presupuestos, no se dispone del de orientación, y el de formación ha disminuido en más de 21 millones de euros.

La participación en la formación dirigida preferentemente a personas ocupadas ha sido de 5.924 personas, con un presupuesto de 3.569.159,50 euros. Los datos evolutivos muestran para el año 2011 un descenso importante de la participación, que durante el año 2010 fue de 18.874 personas, con una disminución correlativa del presupuesto ejecutado (de 8.750.946,37 euros en 2010).

En relación a este punto, cabe destacar en primer lugar que estos programas se ejecutan con el presupuesto anual del año anterior. Ahora bien, para el año 2011 (que se ejecuta con el presupuesto de 2010), esta ejecución no se pudo iniciar hasta el mes de mayo, ya en pleno inicio de la temporada de verano, de modo que en pleno mes de julio de 2012 aún se están ejecutando acciones con cargo a partidas del año anterior. De hecho, el presupuesto de la convocatoria 2010 que se ejecuta a lo largo del año 2011, no era tanto inferior al del año 2009 (ejecutado a lo largo del año 2010), como reflejan los datos ejecutados por años naturales. En cuanto a la diferencia en el número de alumnos se debe a que se ha eliminado la convocatoria 2011 (ejecución 2012) y se ha repartido la convocatoria 2010 en casi dos años naturales (ejecución 2011 y 2012). El resultado es que el número de alumnos dentro del 2011 es inferior al registrado durante el año anterior.

En cuanto a la oferta de formación dirigida a la población desocupada, se estructura en siete programas: preferentemente a desempleados, convenios instrumentales, colectivos vulnerables, compromiso de contratación, recalificación profesional, formación en alternancia, escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo. Estas se pueden agrupar en función de que la formación forme parte de medidas directas de creación de empleo o no.

La mayor participación se da en los programas de formación profesional para el empleo que no están asociados a medidas de creación directa de empleo. Se han beneficiado de estos programas 7.870 personas, la mayor parte en acciones realizadas en el marco de los convenios instrumentales y del programa de "Preferentemente desempleados" (*véase el cuadro II-48*).

La participación en el programa "Colectivos vulnerables" ha sido de 1.316 personas, un 33,60% más que el año 2010, mientras que durante el año 2011 no se han previsto ni ejecutado acciones ni medidas dentro del marco de los cursos de "Compromiso de contratación". Durante el año 2011, excepto en el

programa "Colectivos vulnerables", se puede apreciar una disminución en el número de participantes en comparación con años anteriores.

El presupuesto de 2011 ha sido de 14.824.035,55 euros. Más de la mitad ha sido destinado al programa "Preferentemente desempleados", mientras que el resto de programas tienen presupuestos inferiores por un menor número de participantes o costes inferiores, derivados probablemente de las características propias de la formación impartida.

Finalmente, la evolución presupuestaria entre 2008 y 2011 ha sido estable, al menos en "Preferentemente desempleados", unos 10 millones de euros, y en "Colectivos vulnerables", y ha disminuido en los otros dos programas de forma progresiva desde el año 2008 en el caso de los "Convenios instrumentales".

En cuanto al perfil sociodemográfico de los alumnos formados, 2.775 corresponden a mujeres y 2.347 hombres, la mayoría (2.876) lo hacen en el tramo de edad de 25 a 45 años, de los cuales, 3.983 son de nacionalidad española (*véase el cuadro II- 49*).

5. LAS RELACIONES LABORALES

En este apartado analizamos el marco normativo de las relaciones laborales, la negociación colectiva, la conflictividad laboral y la solución de conflictos, y la seguridad y la prevención de riesgos laborales.

La coyuntura difícil del año 2011 en el ámbito económico y laboral se ha traducido en una intensificación del diálogo social y de la negociación para efectuar reformas consensuadas en el marco normativo de las relaciones laborales. El 2 de febrero de 2011 el Gobierno de España, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT firmaron el Acuerdo social y económico (ASE).

El diálogo dio resultados relevantes en algunos ámbitos, como el de las pensiones, mientras que en el caso de la reforma de la negociación colectiva la falta de consenso fue manifiesta. Finalmente, el gobierno aprobó sin tener en cuenta los acuerdos recogidos en el ASE y el Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio de medidas urgentes de la negociación colectiva, y se modificó parte del título III del Estatuto de los trabajadores.

A finales del año 2011 las organizaciones sindicales y empresariales más significativas retomaron las negociaciones, y el diálogo bipartito, desarrollado en un marco dominado por las elecciones generales del 20 de noviembre, se resolvió en acuerdos firmados en 2012 entre los que tenemos, entre otros, el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), la prórroga en la vigencia del IV Acuerdo Nacional de Formación para el año 2012 y el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 que sustituye el primer AENC 2012 y que incorpora novedades en materia de flexibilidad salarial, flexibilidad interna y estructura de la negociación colectiva.

5.1. EL MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES

La función de regulación de condiciones de trabajo que llevan a cabo los convenios colectivos en la CAIB, como en todo el territorio nacional, discurre en un marco normativo ordenado esencialmente por la Unión europea y por el legislador estatal. En el ordenamiento comunitario, la normativa que de un modo u otro incide y promueve el derecho a la negociación colectiva de los Estados miembros es diversa y con distinto grado de eficacia. La normativa 'estrella' en el ámbito de la política social es la directiva. Existiendo una proscripción de adoptar directivas en materia de sindicación, las que desempeñan un papel más incisivo a la hora de delimitar el radio de acción de la negociación colectiva en los ordenamientos internos versan sobre condiciones de trabajo. Paradigmática resulta la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Esta Directiva es una de las que pone de relieve con mayor claridad la capacidad intrínseca de los convenios colectivos para regular al detalle todos los extremos esenciales de condiciones de trabajo absolutamente vitales para la empresa. Junto a esta Directiva, otras en materia de política social también contienen importantes alusiones a la función reguladora de la negociación colectiva. Así, por ejemplo, en materia de igualdad entre sexos la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, quiere que los Estados animen a los agentes sociales para fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y para celebrar, en el nivel adecuado, convenios con normas antidiscriminatorias que entren en el marco de la negociación colectiva. Previsiones similares se contienen en el campo de la lucha antidiscriminación, duración del contrato de trabajo, tiempo de trabajo en actividades especiales o sectores determinados, comité de empresa europeo o derechos de

información y consulta en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Además de la política social, la política de empleo es otro ámbito material de ejercicio de las competencias comunitarias con relevancia desde el punto de vista de la dinámica de los convenios colectivos. En este caso, sin embargo, la Unión europea apuesta por una normativa más admonitoria que vinculante. Así, las Directrices comunitarias sobre políticas de cohesión de sus Estados miembros (2007-2013) destacan que el impulso hacia el pleno empleo y el aumento de la productividad del factor trabajo dependen de una variedad de acciones vinculadas al desarrollo del capital humano. En aras de este desarrollo, la Unión prioriza varios objetivos, entre los que se halla la adaptabilidad de trabajadores y empresas y la flexibilidad laboral. Con relación a este aspecto, la Comunidad europea pide a España, como a otros Estados, que tenga “en cuenta la función de los interlocutores sociales [para] promover la flexibilidad combinada con la seguridad en el empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo”. En la misma línea, la Decisión del Consejo 2010-707, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, prorrogada para 2012 por Decisión del Consejo 2012/238/UE, de 26 de abril de 2012, conmina a los Estados miembros a integrar en sus políticas de mercado laboral los principios de flexibilidad y seguridad laboral (flexiguridad) y a prestar atención especial, junto con los negociadores de los convenios colectivos, a la denominada flexiguridad interna en el lugar de trabajo.

En cuanto a nuestro ordenamiento, el texto que sirve de marco al ejercicio del derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo es el RD-Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). De los tres Títulos que estructuran dicha norma, el primero se dedica a la relación individual de trabajo y el último al régimen jurídico en cuestión del derecho a la negociación colectiva. En estas condiciones, interesa manifestar que la flexibilidad interna sugerida desde diversas instancias como fórmula para que nuestras empresas sean competitivas y puedan crear empleo estable, o de calidad, solo puede materializarse en la práctica de las relaciones laborales de la CAIB dotando a los convenios colectivos de la posibilidad de ocuparse pormenorizadamente del régimen jurídico de las condiciones de trabajo así como de la propia organización del trabajo en la empresa. Esta necesidad está bien presente en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que por una parte incluye en su Título

primero las oportunas aperturas de espacios normativos a la función reguladora de los convenios colectivos (especialmente en los terrenos de la clasificación profesional; contratación de duración determinada, a tiempo parcial y fijo discontinua; derechos de promoción y formación en el trabajo; tiempo de trabajo y prestación salarial...) y las consiguientes llamadas a sus negociadores para que no descuiden y se preocupen por el tratamiento de todas estas materias en los convenios colectivos, mientras que por otra parte proporciona en su Título tercero reglas sobre la propia estructura de la negociación colectiva.

5.2 DESCRIPCIÓN DEL ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAIB

La descripción del estado de la negociación colectiva en la CAIB durante 2011 se efectuará de dos formas. En primer lugar, comparando el desarrollo de nuestra negociación colectiva con la del resto de Comunidades Autónomas. En segundo lugar, glosando sucintamente las novedades más relevantes en materia de negociación colectiva introducidas por el legislador estatal en los años 2011 y 2012 y confrontándolas con lo que al respecto han venido haciendo durante dicho año 2011 nuestros convenios colectivos, sectoriales y de empresa.

5.2.1 ANÁLISIS COMPARADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA CAIB EN RELACIÓN CON LA DEL RESTO DE ESPAÑA

Según la base de datos West Law, los convenios colectivos publicados en la CAIB durante el año 2011 fueron quince. Tres de ellos son sectoriales (Transporte en ambulancia; Panadería y pastelería; Limpieza de edificios y locales) y los doce restantes de ámbito empresarial (Salinera española -Ibiza-; Radio y televisión de Mallorca; Puertos de las islas Baleares; Personal laboral de la comunidad del Raiger; Personal laboral ayuntamiento de Valldemosa; Personal laboral ayuntamiento de Campos; Perlas Orquídea; Mercapalma; Marineland; Mantenimiento y montajes industriales, SA; Club marítimo San Antonio de la Playa; Casino de Ibiza).

5.2.2 LAS PAUTAS DE LAS REFORMAS LABORALES 2011-2012 EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA CAIB

No siendo discutible que la negociación colectiva es la llave para introducir la flexibilidad interna en nuestras empresas y organizaciones productivas, este concepto de flexibilidad laboral ha encontrado refrendo normativo expreso -ha sido juridificado- en las últimas reformas llevadas a cabo por RD-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, y por el RD-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Entre ambas reformas se sucedió el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC), en un intento de marcar al legislador de 2012 las pautas de una intervención que a la postre adoptó finalmente en solitario. En todo caso, sin embargo, el AENC es plenamente revelador de la importancia que para los interlocutores sociales más representativos en el panorama nacional tiene la problemática de la flexibilidad interna -uno de sus capítulos está dedicado a la estructura de la negociación colectiva y a la flexibilidad interna-, reconociendo al respecto que “el convenio colectivo es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, de forma que su regulación convencional desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo”.

El RD-Ley 3/2012 supone por encima de todo una profunda reforma de la legislación laboral en todos sus extremos -contratación, desarrollo y extinción del contrato de trabajo-, aspecto cuyo análisis excede obviamente los límites de este estudio. Ahora bien, por lo que respecta a su incidencia sobre el derecho a la negociación colectiva, dicho texto supone una vuelta de tuerca en la reforma ejecutada por el RD-Ley 7/2011, siendo necesario destacar que a resultas de ambas reformas hoy el campo de juego de esta fuente del Derecho ha quedado marcado o delimitado por el legislador en términos bien definidos y a menudo deliberadamente amplios. A efectos metodológicos, el desglose de las pautas de las reformas 2011-2012 en materia de negociación colectiva puede realizarse distinguiendo dos niveles. De un lado, reformas en el régimen jurídico de las condiciones de trabajo -como la jornada o el salario- que inevitablemente se acompañan de una cesión o apertura de espacios a la función reguladora y organizativa del convenio colectivo, lo que constituye propiamente flexibilidad interna como fórmula alternativa a la flexibilidad externa, que entraña destrucción de empleo. De otro lado, reformas en el

régimen jurídico de la propia negociación colectiva -estructura, administración y duración del convenio-, lo que constituye propiamente preparar o adecuar al convenio colectivo para que pueda cumplir su función de herramienta de flexibilidad interna.

El tratamiento que hacen los convenios colectivos de las islas Baleares de la cuestión de la flexibilidad interna en particular y de la denominada flexiguridad más en general fue analizado con cierto detalle en el Capítulo de la Memoria del CES baleares-2009 dedicado a la negociación colectiva. Ahí se examinaron las principales tendencias convencionales en materia de tiempo de trabajo y salario, entre otros aspectos de interés para la empresa, y en materia formativa y relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros aspectos de interés para el trabajador. La lectura de dicha Memoria, a la que se remite desde estas páginas, resulta muy recomendable porque las conclusiones en ella reflejadas en cuanto al tratamiento de la flexibilidad interna en el entorno de trabajo por parte de los convenios colectivos de la CAIB, sectoriales y de empresa, siguen teniendo máxima actualidad y además todas ellas se confirman en buena parte de los convenios colectivos posteriores a dicha Memoria publicados en la CAIB, incluidos los del año 2011.

En cuanto a las reformas en el régimen jurídico de la negociación colectiva, los RD-Leyes de 2011 y 2012 han supuesto en primer lugar un favorecimiento de la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores, introduciendo al respecto importantes cambios en materia de traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, modificaciones de convenios colectivos estatutarios en vigor -incluida la cuantía salarial-, despido colectivo y contenido mínimo de los convenios colectivos. Entre este grupo de modificaciones, interesa resaltar con carácter particular, porque resulta una medida muy controvertida en el panorama jurídico doctrinal, que la reforma de 2012 ha apostado decididamente por el desbloqueo de las negociaciones tendentes a la modificación del convenio estatutario en vigor introduciendo la solución final del arbitraje obligatorio, solicitado a instancia de cualquiera de las partes, a cargo de la Comisión consultiva nacional de convenios colectivos o, en su caso, del órgano autonómico equivalente. En la práctica, esto significa que revisiones salariales como las acordadas en la CAIB para el pasado año 2011 por las comisiones paritarias de los convenios colectivos de hostelería y ayuda a domicilio (BOIB 12.05 y 15.12.2011, respectivamente), podrían dejar de ser aplicadas en cualquiera de las empresas de estos sectores de la

economía balear por decisión de organismo público laboral de composición tripartita.

Por otra parte, ha venido siendo crítica en términos generales compartida por la doctrina científica que nuestro sistema de negociación colectiva adolece de atomización, desvertebración y falta de agilidad y dinamismo, en particular cuando finaliza la vigencia del convenio colectivo. Semejante diagnóstico ha estado en la base de una profunda reforma del régimen jurídico del derecho a la negociación colectiva que actualmente se caracteriza, entre otros, por los siguientes extremos:

1º) Atribución de la determinación de la estructura de la negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma, mediante acuerdos interprofesionales o, en su caso, convenios sectoriales de los mismos ámbitos geográficos. En la CAIB no existen acuerdos interprofesionales de estas características, mientras que a tenor de lo que reflejan los convenios colectivos sectoriales publicados en nuestra comunidad durante 2011, este tipo de cláusulas racionalizadoras de la estructura de la negociación colectiva brilla por su ausencia en nuestra Comunidad.

2º) Mantenimiento de la regla relativa a la prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, aunque con matices. Así, por una parte, se reconoce con carácter de *ius cogens* preferencia aplicativa al posterior convenio de empresa sobre el sectorial anterior y en vigor en la regulación de determinadas materias -cuantía del salario base y complementos salariales; régimen retributivo de horas extraordinarias y trabajo nocturno; adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional; adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación atribuidas por ley a la negociación de empresa; medidas para conciliar vida laboral, familiar y personal; y otras materias eventualmente dispuestas por convenio colectivo del artículo 83.2 ET-. Por otra parte, se establece la posibilidad de afectación sobrevenida del convenio estatal por otro convenio de ámbito inferior pero superior a la empresa, como sucedía desde la reforma de 1994, aunque desde 2011 la posibilidad queda reconocida con carácter exclusivo y excluyente en favor de los convenios colectivos de ámbito geográfico autonómico.

3º) Se reconoce la posibilidad de revisar anticipadamente los convenios colectivos, antes de la finalización de su vigencia, y se elimina en 2012 la regla de la ultractividad del convenio colectivo, conforme a la cual el convenio denunciado mantiene su vigencia en tanto no se logre uno nuevo que lo sustituya. Hoy, en efecto, transcurridos dos años (en la tramitación parlamentaria del RD-Ley 3/2012 este periodo se ha reducido a un año) desde la denuncia del convenio colectivo sin que se acuerde uno nuevo o se dicte un laudo arbitral, este convenio pierde vigencia, salvo pacto en contrario, lo que de suyo determinará que se aplique el convenio colectivo de ámbito superior que eventualmente corresponda o, en su defecto, directamente las condiciones de trabajo previstas en la ley así como aquéllas otras que los trabajadores pacten individualmente con su empresario.

Por lo que respecta a los efectos de la llegada del término final del convenio colectivo, el análisis de los convenios colectivos publicados en la CAIB durante 2011 pone de manifiesto que prácticamente todos, tanto sectoriales como de ámbito empresarial, dejan de explorar este terreno y se limitan a confirmar en todos sus aspectos la que hasta el RD-Ley 3/2012 fue la regulación legal, existiendo lógicamente matices diferenciales oportunamente destacados, igual que el resto de pautas usuales de nuestra negociación colectiva en este terreno, en la Memoria CES-Baleares 2010, a cuya lectura vuelve a remitirse. En cuanto a los efectos de la llegada del término final del convenio sin haber sido denunciado, lo normal es que los convenios de la CAIB se prorroguen automáticamente (efecto legal) por periodos anuales o por periodos iguales a la vigencia inicial del propio convenio. Con carácter particular, interesa destacar que la exclusión de la prórroga automática del convenio no denunciado que suele afectar al régimen de los incrementos salariales anuales pactado en los convenios de la CAIB, con reglas específicas para cada año de vigencia del convenio, constituye un régimen que tras la reforma de 2012 queda sometido - caso de contenerse en convenios colectivos de ámbito sectorial- a la preferencia aplicativa de la negociación colectiva de empresa. También cabe reparar, por otra parte, en que la denuncia de los convenios colectivos de la CAIB comporta en la gran mayoría de casos, a escala sectorial y de empresa, el efecto de mantener en vigor su contenido normativo indefinidamente, hasta tanto no se logre uno nuevo, y ello pese a que la distinción entre contenido obligacional y contenido normativo del convenio colectivo desaparece formalmente con el RD/Ley 7/2011-. Son, como se dice, muy pocos los convenios de la CAIB que anticipándose al sentido de la reforma del año 2012 y por tanto situándose presumiblemente dentro de la órbita de dicho nuevo

régimen jurídico, alteran el sentido de la regulación legal que tocó a su fin con la reforma de 2012 y cierran de una u otra forma la posibilidad de que se produzca el mantenimiento 'ultraactivo' del convenio colectivo denunciado. Para un análisis algo más particularizado del sentido de estas alteraciones, puede consultarse la Memoria CES-Baleares 2010.

4º) La función de la comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de administración permanente de la vigencia del convenio colectivo ha quedado reformulada en clave restrictiva en 2012 con respecto a cómo resultó en 2011. Este dato merece ser destacado en la medida en que una práctica, minoritaria, en la dinámica de la negociación colectiva balear -el asunto también está tratado en la Memoria 2010- consiste en atribuir funciones específicas a la comisión paritaria y conlleva en ocasiones el reconocimiento a este órgano de facultades de cariz más normativo que estrictamente interpretativo, lo que no está en línea con la supresión en 2012 del aserto legal que desde 2011 facultaba a la comisión paritaria para desarrollar funciones normativas -referidas a la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia-.

5º) Establecimiento de mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, especialmente aptos para solucionar conflictos de intereses, aunque no solamente los que surgen durante la tramitación del convenio colectivo sino también los derivados de la aplicación e interpretación del mismo o los producidos por la aplicación de medidas de flexibilidad interna. Punto que se halla en conexión muy directa con las funciones de la comisión paritaria relativas a la composición de conflictos laborales y respecto del cual hay que mencionar que la tónica de la negociación colectiva de la CAIB durante 2011 coincide esencialmente con la descrita en la Memoria CES-Baleares 2010, donde se señala básicamente que prácticamente todos los convenios colectivos incluyen al menos una cláusula de adhesión al acuerdo interconfederal de creación y regulación del TAMIB, que alrededor de una cuarta parte de nuestros convenios de empresa precisan que la actividad del TAMIB se extiende a todo tipo de conflicto, mientras que unos pocos aclaran que la intervención de este Tribunal resulta obligada en los conflictos colectivos y voluntaria en los individuales.

5.3. LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Un análisis del estado de la conflictividad laboral de la CAIB durante 2011 puede efectuarse distinguiendo entre la judicial y la extrajudicial.

5.3.1. LA CONFLICTIVIDAD JUDICIAL

De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social²⁰, el total de asuntos judiciales de corte laboral resueltos en Baleares durante 2011 fue de 5863 (6144 en 2010). De estos asuntos, hubo 58 conflictos colectivos (22 en 2010), 4661 conflictos individuales (5102 en 2010) y otros 1144 producidos en materia de Seguridad Social. Por otro lado, conforme a la información que obra en la base de datos *West Law Social*²¹, la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares dictó durante el año 2011 un total de 698 sentencias (524 en 2010). Invirtiendo la tendencia de otros años, en 2011 alrededor del 55% de los procesos versaron sobre cuestiones relativas a las relaciones individual y colectiva de trabajo, mientras que el porcentaje restante (45%) lo fue en procesos sobre Seguridad Social.

La mayoría de sentencias ajenas a cuestiones de Seguridad Social ventiló otras relativas a la relación individual de trabajo, relaciones laborales especiales incluidas, aunque en torno a un 2% tuvo por objeto aspectos de la relación colectiva como derechos y deberes de los representantes de los trabajadores, dinámica de la negociación colectiva o también el régimen jurídico de las faltas y sanciones laborales así como otros extremos concernientes al proceso jurisdiccional social. La problemática dominante en la relación individual de trabajo durante 2011 han sido las reclamaciones salariales y conexas, incluidas las reclamaciones por horas extraordinarias (52%). Tras estas reclamaciones están las que han tenido lugar en supuestos como la delimitación del campo de aplicación de la norma laboral, el régimen jurídico de la contratación de duración determinada, la problemática de la clasificación y promoción profesional, tiempo de trabajo, modificaciones sustanciales, vacaciones y excedencias, extinciones contractuales diferentes de los despidos, garantías por cambio de empresario y ante otras manifestaciones de descentralización de la actividad productiva o aspectos laborales del personal de las Administraciones públicas (21%) y también todas las reclamaciones relativas a despido disciplinario y en menor medida

²⁰ Boletín estadísticas laborales, actualizado a 8 de mayo de 2012, www.empleo.gob.es/estadisticas

²¹ Véase, THOMSON REUTERS, www.westlaw.es.

económico, tanto individual como colectivo (20%). El porcentaje de pleitos restante se reparte entre los que han tenido lugar respecto de cuestiones como el estatuto jurídico del trabajador fijo discontinuo o la eficacia en la empresa de los derechos fundamentales, incluida la libertad sindical.

En cuanto a la materia de Seguridad Social, la temática estrella sigue siendo la referida a la protección por IP, con aproximadamente el 54% de las sentencias, seguida de la IT, jubilación y otras cuestiones atinentes a la protección por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, incluyendo el recargo de prestaciones (31%). El porcentaje restante se lo reparten los pleitos que han versado sobre desempleo, mejoras voluntarias y acción asistencial, muerte y supervivencia así como otros pronunciamientos residuales relativos a la dinámica genérica de la protección no contributiva y acción protectora de los trabajadores autónomos, incluidos los económicamente dependientes.

5.3.2. CONFLICTIVIDAD EXTRAJUDICIAL

Para obtener una visión lo más apegada posible a la realidad, el examen del estado de la conflictividad laboral extrajudicial en la CAIB se efectuará a dos niveles. Por una parte, atendiendo a la fenomenología que rodea a los asuntos resueltos por el TAMIB, órgano que en 2005 sustituyó en nuestra Comunidad al Servicio de Mediación estatal (SMAC) y que actualmente constituye la sede de la comisión paritaria de distintos convenios colectivos sectoriales de la CAIB. Por otro lado, exponiendo las características de la conflictividad inherente a, o que se manifiesta con, el recurso a huelgas y con las medidas empresariales de reorganización productiva.

5.3.2.1 La actividad del TAMIB

Con respecto a la actividad desarrollada por el TAMIB²², los 10529 expedientes individuales tramitados durante 2010 aumentaron a 10684 en 2011, mientras que los 69 expedientes colectivos de 2010 aumentaron a 96, no habiéndose efectuado arbitraje alguno, como sucedió en 2010. De todos estos expedientes, 4632 versaron sobre extinciones contractuales (4377 en 2010) y 4622 sobre reclamaciones de cantidad (4727 en 2010). Un 76% de los expedientes extintivos vinieron referidos a reclamaciones por despidos (82% en 2010), un 17% a extinciones por causas objetivas (12% durante 2010) y el 7% restante a extinciones por voluntad del trabajador fundada en incumplimientos

²² Véase Memoria TAMIB 2011 (formato Word a 30.05.2012)

empresariales (6% durante 2010). Por su parte, el 18% de las reclamaciones de cantidad ascendió a más de 5000 € cada una (15% en 2010), el 60% fueron de entre 1000 y 5000 € (igual que en 2010) y el 22% restante (25% durante 2009) ascendió hasta 1000 €. En cuanto a los conflictos colectivos, finalmente, el 22'90% de los gestionados en el TAMIB se acompañaron del anuncio del ejercicio del derecho de huelga (20,28% durante 2010).

5.3.2.2. Dinámica de huelgas i expedientes empresariales de reorganización productiva.

De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social²³, durante 2011 se plantearon doce huelgas en el ámbito territorial de la CAIB, dos más que durante 2010. En función de su ámbito territorial, trece se circunscribieron a nuestro ámbito regional (4 en 2010), siendo una de ellas de ámbito municipal, y nueve más al ámbito nacional (9 fueron las huelgas nacionales durante 2010). Los centros de trabajo convocados fueron veintidós (13 en 2010), sumando una plantilla de 3488 trabajadores (5760 en 2010). De estos centros se implicaron nueve (11 en 2010) aglutinando una plantilla de 2456 trabajadores (3016 en 2010). A su vez, los trabajadores participantes fueron 423 (501 en 2010) y sumaron un total de 403 jornadas no trabajadas (723 en 2010). Finalmente, 394 de los 423 trabajadores implicados en estas huelgas desarrollaban su actividad en el sector servicios (500 en 2010), mientras que los veintinueve restantes lo hacían en la industria.

Por lo que respecta a la conflictividad laboral en su versión de recurso empresarial a expedientes de reorganización productiva, los ERES autorizados en Baleares durante 2011 fueron 328 (182 en 2010). Dichos expedientes afectaron a 3540 trabajadores (2146 en 2010). De todos los trabajadores afectados por ERES durante 2011, 1098 (648 en 2010) lo fueron en el marco de ERES extintivos, 1539 (1033 en 2010) en ERES suspensivos y otros 903 (465 en 2010) en procesos de reducción de jornada.

5.4. LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

²³ Boletín estadísticas laborales, actualizado a 8 de mayo de 2012, www.empleo.gob.es/estadisticas

El año 2011 continúa la aplicación y la vigencia del Plan de Seguridad y Ambiente Laboral de las Illes Balears, plan que amplía el Plan de choque contra la siniestralidad laboral iniciado en 2007 y vigente hasta finales de 2012.

En nuestra comunidad autónoma, en el año 2011, se han producido 15.244 accidentes de trabajo en jornada laboral, lo que representa, en términos porcentuales, una disminución del 6,92%, es decir, 1.133 accidentes menos que en en 2010 (*véase el cuadro II-50*).

Los datos que se refieren a la salud laboral sitúan las Islas Baleares a la cola de las comunidades autónomas en cuanto al índice de incidencia de los accidentes. En 2011 las Baleares, con un índice de incidencia del 46,72%, ocupa el primer lugar, en comparación con el resto de comunidades autónomas y el conjunto de España (con un índice de incidencia del 34,40%), si bien se está produciendo una reducción progresiva año tras año, ya que desde 2005 (último quinquenio) este índice se ha reducido 32,15 puntos, y respecto del 2010, el índice de incidencia ha experimentado un descenso de 2,65 puntos (-5,37%), para convertirse en el índice más bajo desde 1999. Más del 99% de los accidentes son de carácter leve, como se indica a continuación (*véase el cuadro II-51*).

Si examinamos más detalladamente el número total de accidentes de trabajo, observamos lo siguiente:

- El año 2011 se han producido 15.167 accidentes leves que representan el 99,49% del total de accidentes de trabajo en las Islas Baleares. El año 2010 se produjeron 16.267 accidentes leves. Por lo tanto, en 2011 se puede apreciar, un año más, una disminución ó importante de estos accidentes, ya que el número de accidentes leves se ha reducido en 1100.
- En 2011 se han producido 71 accidentes de trabajo graves, que representan el 0,46% del total de accidentes. El año 2010 hubo 99 accidentes de este tipo, lo que significa una disminución ó del 28,28%, es decir, ha habido 28 accidentes graves menos.
- Finalmente, con respecto a los accidentes mortales, se han producido seis, es decir, en este caso se repite la misma tendencia y observamos una disminución respecto del año anterior, que fueron un total de 11.

Por sectores de actividad, todos los sectores reflejan una mejora respecto al año 2010, a excepción del de agricultura, sector que tras el recorte de 2010, se sitúa en niveles similares a los de 2009. En cuanto a número de accidentes, destacan los sectores de la construcción y los servicios, que registran el mayor número de accidentes (10.800 accidentes en el caso del sector servicios, y 2.488 en el caso del sector de la construcción). Así, el sector de la construcción es uno de los que registran un mayor número de accidentes con uno de los mayores índices de incidencia (9.159 accidentes por cada cien mil trabajadores con las contingencias cubiertas), junto con el de industria (con 7.638) . El sector de la construcción y el de la industria son los que han experimentado los mayores descensos en los índices de incidencia respecto de 2010 (*véase el cuadro II-52*).

En función de la gravedad, se puede observar que la diferencia entre el índice de incidencia de las Baleares con relación al conjunto de España se explica, sobre todo, en cuanto a los accidentes leves. Estos accidentes registran un índice de incidencia del 44,48, cuando la media estatal es de 34,07. En cambio, el índice de incidencia de los accidentes graves (del 21,7) y mortales (1,8) se encuentran por debajo de la media estatal (del 29,3, 7 y 3,6 respectivamente). Por género, durante el 2011, los hombres presentan un índice de siniestralidad más elevado que el de las mujeres, del 66,3% y del 33,7%, respectivamente. Según la gravedad, la mayoría de accidentes fueron de carácter leve (el 99,4% para los hombres y el 99,8% para las mujeres), mientras que el total de accidentes mortales del año 2011 les sufrir los hombres.

El número de accidentes de trabajo por islas nos indica que se ha producido, durante el año 2011, una disminución generalizada de la siniestralidad en todas las islas, por lo que se mantiene la situación que ya encontrábamos en 2010. En concreto, Mallorca registra el 79,7%, Ibiza el 13,1%, Menorca el 6,2% y Formentera un 0,5%. Durante el 2011 los accidentes leves representan más del 99% del total de accidentes registrados. Resulta destacable que todas las islas presentan en el 2011 una mejora con respecto a los índices de incidencia, a excepción de Formentera, que presenta un aumento del 5,7%.

Los seis accidentes mortales registrados en Baleares en 2011 se distribuyen territorialmente de la siguiente manera: dos en Mallorca, dos en Menorca y dos en Ibiza. Por sectores de actividad, en el sector servicios se producen cuatro accidentes, y el resto, uno se registra en el sector industrial y el otro en el

sector de la construcción. Como ya ocurría en el año 2010, tampoco en el 2011 se ha producido ningún accidente mortal en el sector agrario (*véase el cuadro II-53*).